

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENATA KONSEP MANAJEMEN STRATEGI DI MIS AL-IHSAN KELURAHAN SIANTAN HULU

Nawang Wulan¹, Samiyah²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum, Indonesia

E-mail: wulannawang4342@gmail.com

Abstrak

Peran kepala sekolah sangat penting dalam menentukan arah dan keberhasilan institusi pendidikan. Artikel ini membahas bagaimana kepala sekolah dapat menjadi motor penggerak dalam menerapkan konsep manajemen strategi di sekolah. Dengan pendekatan sistematis, kepala sekolah dapat memastikan visi dan misi sekolah tercapai secara efektif. Kajian ini juga menyoroti langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen strategi. Selain itu, artikel ini mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi dalam penerapan manajemen strategi serta menawarkan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan strategis kepala sekolah. Dengan memahami peran ini secara mendalam, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang inovatif, inklusif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepala Sekolah; Menata Konsep Manajemen; Menata Konsep Manajemen Strategi

Abstract

The role of the school principal is crucial in determining the direction and success of educational institutions. This article discusses how principals can be the driving force in implementing strategic management concepts in schools. With a systematic approach, principals can ensure that the school's vision and mission are effectively achieved. It also highlights the strategic steps principals can take in planning, implementing and evaluating strategic management. In addition, the article identifies key challenges faced in implementing strategic management and offers practical recommendations to improve the effectiveness of principals' strategic leadership. By understanding this role deeply, principals can create an innovative, inclusive and sustainable educational environment.

Keywords: *Principal; Organizing Management Concepts; Organizing Strategic Management Concepts*

1. Pendahuluan

Pendidikan sampai saat ini masih dipandang sebagai sarana pertama dan utama untuk meningkatkan kualitas SDM yang Tangguh (Fauzan et al., 2021). Melalui pendidikan diharapkan semua potensi peserta didik bisa berkembang secara maksimal sesuai dengan tujuan pembangunan dan falsafah hidup bangsa. Hal ini tidak lain karena pendidikan merupakan penggerak utama primer mover bagi pembangunan, dan diharapkan mampu membentuk watak bangsa "nation character building" yang kuat dan cerdas. Masyarakat yang kuat dan cerdas akan memberi nuansa yang kuat dan cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk sebuah kemandirian. Dari proses pendidikan pula diharapkan terjadinya sebuah proses pembudayaan

agar manusia mampu hidup dalam suatu budaya tertentu. Dengan demikian pendidikan islam harus mampu menempatkan dirinya sebagai suplement dan komplement bagi pendidikan nasional (Moedjiono, 2013; Zulkhairi, 2017).

Apalagi pada saat ini lembaga pendidikan khususnya yang berlabel Islam sedang dihadapkan dengan persoalan yang sangat pelik dan mendasar, baik dari intern maupun ekstern yang sedang mengitarinya. Kelemahan lembaga pendidikan islam selama ini telah meliputi seluruh sistem pendidikan, baik manajemen, etos kerja, kuantitas dan kualitas guru, kurikulum, serta sarana dan prasarana yang kurang memadai. Problem seperti ini menurut suprayogo karena posisi relationship lembaga pendidikan islam berada dalam lingkaran setan. Sebuah problem yang bersifat Casual Rebt Kions Kip, mulai dari persoalan dana yang kurang memadai, fasilitas kurang, pendidikan apa adanya, kualitas rendah, semangat mundur, inovasi rendah dan peminat kurang demikian seterusnya berputar bagai lingkaran setan. Para pengelola juga belum memahami dan mengakrualisasikan manajemen yang benar, sehingga pengelolaannya masih cenderung apa adanya, stagnan, statis dan tidak berusaha melakukan pengembangan (Suprayogo, 1999).

Sedangkan dari luar pendidikan akan selalu berbenturan dengan masyarakat yang semakin rasional, kritis, praktis, terbuka dan berfikir jauh kedepan. Hal ini ditandai masyarakat hanya akan menerima sesuatu dengan pertimbangan-pertimbangan yang masuk akal "rasionalitas" dan bukannya emosional, termasuk dalam memilih pendidikan. Lembaga pendidikan yang berkualitas, tentunya akan menjadi pedoman dan pilihan, walaupun dengan biaya yang mahal (Solichin, 2018).

Melihat kecenderungan diatas, Lembaga Pendidikan Islam sebenarnya memiliki peluang yang cukup besar untuk menjadi alternatif pilihan pendidikan masa depan, bila mampu merespon kecenderungan tersebut dan kemudian secara internal mengembangkan sistem manajemen yang professional (Euis dan Donni, 2004; Yuningsih, 2018). Sebab jika kita amaci yang ada perkembangan yang ada secara seksama, ternyata ada kecenderungan bahwa antara tingkat kemajuan masyarakat dan kualitas pendidikan bersifat korelasional. Masyarakat yang maju, menghendaki pendidikan yang maju pula. Kesadaran dan kecenderungan seperti ini harus di tangkap oleh lembaga pendidikan islam jika ingin tetap bersaing dan mendapatkan hati di masyarakat. Cara paling baik yang perlu di tempuh menurut suprayogo ialah dengan segera memulai, bangkit, cepat bergerak dan harus berani melakukan kegiatan secara simultan dengan melihat dua arah sekaligus, yaitu in world looking dan out world looking. Artinya kedalam

harus segera menyambung kekuatan luar yang bisa di ajak kerja sama baik itu pemerintah maupun swasta.

Manajemen strategik merupakan rangkaian dari dua kata yakni kata "manajemen" dan kata "strategi" yang masing-masing mempunyai pengertian namun penggabungan kedua memiliki pengertian yang satu, pengertian manajemen strategi adalah "proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikannya oleh seluruh jajaran didalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya (Rufaidah, 2011; Solihin, 2012)". Mengingat pendidikan dari waktu ke waktu banyak mengalami perubahan, maka lembaga pendidikan diharapkan menentukan langkahlangkah berpikir strategis. Sehingga tujuan pendidikannya tetap tercapai dan perubahan yang terjadi juga dapat dilakukan. Lembaga pendidikan seperti ini adalah pendidikan yang dinamis, dan tetap hidup di tengah persaingan yang begitu ketat.

Hal ini terletak pada mlsi lembaga pendidikan tersebut yang merupakan jiwa dari seluruh kegiatan yang dilakukan. Karena walaupun ada banyak perubahan dalam pendidikan, lembaga pendidikan yang menjalankan misinya tetap mempunyai ciri khas tersendiri. Sehubungan dengan itu misi organisasi pada dasarnya berarti keseluruhan tugas pokok yang dijabarkan dari tujuan strategik untuk mewujudkan visi organisasi (Arnadi et al., 2021; Hutagaluh et al., 2020; Pramudia et al., 2016). Dengan kata lain misi organisasi adalah bidang/jenis kegiatan yang akan dijelajahi atau dilaksanakan secara operasional untuk jangka waktu panjang oleh sebuah organisasi dalam merealisasikan tujuan strategiknya, yang setelah secara keseluruhannya tercapai berarti visi organisasi juga terwujud."

Sehingga penyusunannya diperlukan pemikiran yang lebih dalam, mengingat misi dan visi sering terjadi tumpang tindih dalam pengertiannya. Namun dalam penentuannya terdapat perbedaan. Visi itu sendiri dapat diartikan sebagai "kondisi ideal yang ingin dicapai dalam eksistensinya organisasi dimasa depan". Telah dijelaskan di atas bahwasanya lingkungan merupakan salah satu faktor terpenting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam persaingan, yang dibedakan atas lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Dalam melakukan analisis eksternal, organisasi menggali dan mengidentifikasi semua opportunity (peluang) yang berkembang dan menjadi trend pada saat itu serta threathment (ancaman) dari pada pesaing dan calon pesaing. Sedangkan analisa internal lebih memfokuskan pada identifikasi strength (kekuatan) weakness (kelemahan) dari organisasi. Dengan melakukan

kedua analisa tersebut maka organisasi dikenal dengan melakukan analisa SWOT. Setelah analisa SWOT inilah, selanjutnya dapat ditentukan strategi yang digunakan, tujuan dan sasaran organisasi sampai dengan pelaksanaan evaluasi terhadap program-program yang telah diimplementasikan.

Dengan demikian manajemen strategi kepala sekolah sangat penting. Apalagi sampai kini kita masih kesulitan untuk menghilangkan kesan, anggapan dan image masyarakat, bahwa sekolah yang berlabel Islam disebut pendidikan kelas kedua (second class) dan bukannya lembaga first class atau lembaga unggulan yang benar-benar dibutuhkan masyarakat. Apalagi dalam menghadapi kompetisi yang begitu ketat, baik antara lembaga pendidikan maupun outputnya, maka langkah-langkah dalam pendidikan merupakan suatu yang tidak bisa ditawar-tawar lagi dan harus diwujudkan.

2. Metode

Sesuai dengan judul yang penulis angkat, maka metode penelitian yang kami gunakan adalah penelitian kualitatif. Dalam pendekatan kualitatif, penelitian menuntut ketajaman dan kecermatan dalam mengamati, mencatat suatu proses dan aktifitas yang nampak dalam realitas, serta menganalisisnya dalam suatu kesatuan yang bermakna, kesabaran, kejujuran, keuletan, ketekunan dan keluesan peneliti sangat diperlukan dalam pendekatan penelitian kualitatif. Bahasa lisan dan tulisan kami gunakan untuk mengungkap data dan informasi melalui beberapa teknik pengumpulan data dari sumber yang berkaitan dengan fokus penelitian. Bagi peneliti fenomena dapat dimengerti maknanya secara baik apabila dilakukan interaksi dengan objek dimana fenomena tersebut sedang berlangsung.

3. Hasil dan Pembahasan

Peran Kepala Sekolah

Secara etimologi kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah, kepala sekolah juga dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga Pendidikan. Sedangkan sekolah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan “guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang diberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Peran Kepala Sekolah

Menurut Bush (Speldewinde, 2022) peran kepala sekolah sebagai pendidik adalah membentuk budaya pengajaran dan pembelajaran kondusif. Kepala sekolah melakukan pembinaan mental dengan membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah mengenai peranan kepala sekolah di bidang pengajaran. Pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah dapat memperjelas harapan-harapan atas peranan kepala sekolah.

Peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan menurut Budu Suhardiman (Hidayat Sutisna et al., 2023; Warsono, 2016) adalah;

- a. menyusun perencanaan secara matang tentang tujuan dan strategi pencapaian tujuan,
- b. melakukan pengorganisasian potensi sumber-sumber pendidikan yang ada,
- c. melaksanakan kegiatan,
- d. mengadakan control secara rutin terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan.

Secara umum, dalam tugas manajemen terlibat peran pokok yang ditampilkan oleh seorang pemimpin, yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), dan pengawasan (controlling). Untuk melaksanakan peran pokok tersebut seorang pemimpin harus mampu menjadi tauladan yang baik bagi orang-orang yang dipimpinnya. Penelitian tentang harapan peranan kepala sekolah sangat penting bagi guruguru dan murid-murid. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, administrasi school plant, dan perlengkapan serta organisasi sekolah (Yuningsih, 2018).

Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Cara kerja kepala sekolah dan cara ia memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah mengenai peranan kepala sekolah di bidang pengajaran. Pelayanan. Pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah dapat memperjelas harapan-harapan atas peranan kepala sekolah. Pentingnya peran kepala sekolah, menurut Gurret dalam hasil penelitiannya di Australia bahwa *in conclusion, the two studies highlight the importance and contribution of the principal to the quality o education in*

a school. From an Australian perspective the principal remains an important and significant figure in determining the success of a school.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peran kepala sekolah paling banyak berkaitan dengan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah juga harus paham tentang pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, sampai pada evaluasi sebagai bahan pembinaan guru dalam meningkatkan kinerjanya. Jadi, dalam konteks ini kepala sekolah tidak hanya paham cara mengelola sekolah, sesuai dengan perannya sebagai manajer, tetapi harus paham tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran (Gemnafle & Batlolona, 2021; Mauliy & Gustini, 2019).

Menurut Purwanto, (Sudargini & Purwanto, 2020) bahwa seorang kepala sekolah mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu: “Sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah.

Ki Hajar Dewantara (Dewantara, 1997) mendeskripsikan tiga karakter penting bagi seorang pemimpin yaitu

- a. Ing Ngarsa Sung Tuladha, artinya pemimpin harus menjadi teladan pada saat berada di depan masyarakatnya.;
- b. Ing Madya Mangun Karsa, artinya pemimpin harus memberikan bimbingan pada saat berada di depan masyarakatnya;
- c. Tut Wuri Handayani, artinya pada saat di belakang harus memberi dorongan kepada masyarakat yang dipimpinnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki seseorang, dikarenakan tugas yang diembannya berusaha memberikan pengarahan kepada pengikutnya (follower) untuk mematuhi terhadap apa yang menjadi instruksi dari orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang paling dominan berperan, baik peran dan fungsinya dalam kepemimpinan maupun manajemen. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan

kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, pendayagunaan sumber daya, dan pemeliharaan sarana dan prasarana.

Adapun fungsi kepemimpinan dalam organisasi memiliki dua aspek yaitu:

- a. Fungsi administrasi, yaitu mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya;
- b. Fungsi sebagai top manajemen, yaitu mengadakan planning, organizing, directing, controlling.

Peran dan fungsi kepemimpinan ini sejalan dengan Permendikbud RI No. 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah Pasal 9 Ayat 1 menyebutkan bahwa, beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Tugas dan fungsi kepemimpinan sangat strategis dalam suatu organisasi, karena keberhasilan pencapaian tujuan membutuhkan kecakapan dan kemampuan kepala sekolah, tidak hanya kecakapan teknis dan konseptual tetapi yang lebih penting dibutuhkan adalah dimilikinya kompetensi-kompetensi yang distandarkan (hard skill dan soft skill).

Wewenang dan Tanggung jawab kepala Sekolah seorang pemimpin dalam dunia pendidikan adalah kepala sekolah yang merupakan pimpinan tunggal mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan sekolah agar apa yang menjadi tujuan sekolah tercapai. Dalam PP No. 28 Tahun 1990 Pasal 12 Ayat 1, disebutkan bahwa kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pemberdayaan sumber daya lainnya, dan pemeliharaan sarana prasarana. Sesuai dengan tuntutan dan perkembangan zamannya tugas dan fungsi kepala sekolah menurut Depdiknas.

Konsep Manajemen Strategi

Berdasarkan Kamus Webster, strategi adalah “a careful plan or method for achieving a particular goal usually over a long period of time: the skill of making or carrying out plans to achieve a goal” (www.merriam-webster.com), artinya rencana dan metode yang hati-hati untuk mencapai tujuan dalam jangka waktu panjang, dan keterampilan membuat dan melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan. Sementara Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan strategi sebagai berikut: 1) Ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai, 2) Ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam perang, dalam kondisi yang menguntungkan, contohnya sebagai komandan dan seorang perwira yang menguasai betul kondisi di medan

perang, 3) rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus, dan 4) tempat yang baik menurut siasat perang.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris “management” dengan kata dasar “to manage” yang menurut kamus Oxford adalah 1) “to be in charge or make decisions in a business or an organization”, artinya pengendalian dan pembuatan keputusan dalam usaha atau organisasi. 2) “the process of dealing with or controlling people or things”, artinya proses berurusan dengan atau mengendalikan orang atau benda. Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno “ménagement”, artinya seni melaksanakan dan mengatur. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia, membedakan manajemen menjadi dua pengertian, yaitu 1) manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran, dan 2) manajemen merujuk pada pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya organisasi.

David dan David (2015) mendefinisikan manajemen strategik sebagai seni dan pengetahuan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsional yang membuat organisasi mampu mencapai tujuan dan sasaran. Seperti tersirat, fokus manajemen strategik terletak pada memadukan manajemen, pemasaran, keuangan/akuntansi, produksi/operasi, penelitian dan pengembangan, serta sistem informasi komputer untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Whellen dan Hunger (2012), manajemen strategik adalah seperangkat keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja jangka panjang dari sebuah organisasi. Ini termasuk pemindaian lingkungan (baik eksternal dan internal), formulasi strategi (strategis atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi dan kontrol. Oleh karena itu, kajian manajemen strategis menekankan monitoring dan evaluasi peluang dan ancaman eksternal dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan organisasi.

Sementara itu, Akdon (2006) menjelaskan pengertian manajemen strategik sebagai suatu seni dan ilmu dari pembuatan (formulasi), penerapan (implementasi) dan penilaian (evaluasi) keputusan-keputusan strategik antar fungsi-fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan dan sasaran di masa mendatang. Tahap formulasi atau pembuatan strategi meliputi:

- a. Pengembangan Misi Dan Tujuan Jangka Panjang,
- b. Pengidentifikasian Peluang Dan Ancaman Dari Luar Serta Kekuatan Dan Kelemahan Pada Organisasi,

- c. Pengembangan Alternatif Strategi Dan Penentuan Strategi Yang Sesuai Untuk Diaplikasikan.

Tahap implementasi atau penerapan strategi meliputi:

- a. Penentuan tujuan dan sasaran operasional tahunan,
- b. Kebijakan organisasi,
- c. Memotivasi karyawan, dan
- d. Mengalokasikan sumber daya agar strategi yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan.

Tahap evaluasi atau kontrol strategi meliputi:

- a. Upaya untuk memonitor atau kontrol seluruh hasil-hasil dari pembuatan dan penerapan strategi termasuk mengukur kinerja organisasi,
- b. Mengambil langkah-langkah koreksi apabila diperlukan.

Nawawi (2012) menyampaikan pengertian manajemen strategik sebagai berikut.

Manajemen strategik adalah proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi (Ismail Nawawi, 2009). Dalam hal ini terdapat aspek-aspek penting sebagai berikut.

- a. Manajemen strategik merupakan proses pengambilan keputusan, melalui teori spektrum pengambilan keputusan terprogram dan tidak terprogram.
- b. Keputusan yang ditetapkan bersifat mendasar dan menyeluruh yang berarti berkaitan dengan aspek-aspek penting dalam organisasi, terutama tujuan, metode dan prosedur serta cara mencapainya.
- c. Pengambilan keputusan tersebut harus dilakukan atau sekurangnya melibatkan pimpinan puncak, sebagai penanggungjawab utama keberhasilan atau kegagalan organisasi.
- d. Pengimplementasian keputusan tersebut sebagai strategi organisasi untuk mencapai tujuan strategik dilakukan oleh seluruh jajaran organisasi, yang berarti seluruhnya harus mengetahui dan menjalankan peran sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing
- e. Keputusan yang ditetapkan manajemen puncak harus diimplementasikan oleh seluruh jajaran organisasi dalam bentuk kegiatan atau program kerja yang terarah pada tujuan strategik organisasi.

Manajemen strategik adalah usaha manajerial untuk menumbuhkembangkan kekuatan organisasi untuk mengeksploitasi peluang yang muncul guna mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Manajemen strategik merupakan upaya yang mengharuskan pimpinan puncak dengan atau tanpa bantuan bawahannya untuk mengenali aspek-aspek kekuatan organisasi yang sesuai dengan visi dan misi yang harus ditumbuhkembangkan guna mencapai tujuan strategik yang telah ditetapkan (Solihin, 2012). Manajemen strategik adalah arus keputusan dan tindakan yang mengarah pada pengembangan suatu strategi atau strategi yang efektif untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Keputusan dari pimpinan organisasi dan tindakan berupa pelaksanaan keputusan harus menghasilkan satu atau lebih strategi, dengan memilih yang paling efektif atau handal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Manajemen strategik adalah perencanaan berskala besar (perencanaan strategik) yang berorientasi pada jangkauan masa depan yang jauh (visi), dan ditetapkan sebagai keputusan manajemen puncak (keputusan prinsipil), agar memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif (misi), dalam upaya menghasilkan suatu perencanaan operasional untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, yang diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan (tujuan strategik) dan berbagai sasaran (tujuan operasional) organisasi. Manajemen strategik merupakan suatu sistem yang memiliki komponen yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan dan arah yang sama. Komponen tersebut meliputi:

- a. Perencanaan strategik dengan aspek-aspek visi dan misi, tujuan strategik dan strategik utama (*grand strategy*) dari organisasi,
- b. Perencanaan operasional dengan aspek-aspek Sasaran atau Tujuan operasional, Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan penganggaran.

Tinjauan Proses Manajemen Strategik

Proses manajemen strategik sangat penting untuk diperhatikan, agar segala sesuatu yang diharapkan berjalan dan sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi. Manajemen strategik yang integratif, efektif, dan efisien akan mengarahkan organisasi untuk dapat mengimplementasikan strategi melalui perencanaan strategi. Perencanaan strategi diawali dengan pengamatan lingkungan meliputi monitoring, evaluasi dan mengumpulkan informasi dari lingkungan eksternal dan internal dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor strategik (*strategic factors*) yaitu elemen-elemen eksternal dan internal yang akan menentukan

rencana masa depan organisasi. Upaya perencanaan strategi paling sederhana untuk melakukan pengamatan lingkungan adalah melalui Analisis SWOT. Berkaitan dengan perencanaan strategik, maka (Cropley et al., 2011) menyatakan bahwa analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang berfungsi untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman suatu organisasi. Proses ini melibatkan penentuan tujuan yang spesifik dari spekulasi usaha dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mendukung dan yang tidak mendukung dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Proses manajemen strategik mengembangkan rencana jangka panjang untuk mengelola secara efektif peluang dan ancaman lingkungan eksternal, dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan (SWOT) organisasi. Manajemen strategik mencakup pula kegiatan-kegiatan: mendefinisikan misi organisasi, menetapkan tujuan yang ingin dicapai, mengembangkan strategi, dan pengaturan pedoman kebijakan.

Hunger dalam Yunus (2016) menguraikan proses perkembangan dari manajemen strategik dengan tahapan sebagai berikut: Tahap 1 Perencanaan Finansial dasar (Basic Financial Planning), yaitu perencanaan organisasi yang didasarkan pada perencanaan keuangan. Secara umum disebut sebagai sistem berdasarkan anggaran. Sistem ini merupakan sistem yang paling tradisional dan sangat berorientasi pada jangka pendek, yaitu 1 tahun. Tahap 2 Perencanaan Berbasis Ramalan (Forecast-based Planning), yaitu pengembangan dari sistem basic financial planning, karena digunakan untuk perencanaan jangka panjang, akibat kelemahan sistem anggaran yang terbatas pada jangka pendek. Di sini mulai diperhitungkan kondisi eksternal dengan porsi lebih besar. Basisnya adalah proyeksi organisasi di masa akan datang. Tahap 3 Perencanaan Strategi (Strategic Planning), yaitu pengembangan dari perencanaan berbasis ramalan dengan mempertimbangkan bagaimana strateginya untuk dapat memenangkan pasar. Proses formulasi strategi dilakukan pada jajaran manajemen, sementara implementasi dan operasi dilakukan oleh jajaran pelaksana. Prosesnya dilakukan secara top down.

Tahap 4 Manajemen Strategik (Strategic Management), yaitu pengembangan dari perencanaan strategik. Di sini masukan dari level bawah juga dipertimbangkan. Prosesnya tidak hanya berkonsentrasi pada formulasi strategi, namun juga diperhatikan secara komprehensif proses implementasi. Penelitian Schuler (2010) menunjukkan bahwa kurang dari 10% strategi yang diformulasikan dapat diimplementasikan secara efektif. Artinya 90% organisasi gagal mengeksekusi strategi secara efektif. Selanjutnya, sekitar 70% organisasi yang menghadapi masalah ternyata permasalahannya bukanlah pada strategi, melainkan eksekusi yang buruk.

Jadi manajemen strategik bukan hanya menekankan pada proses formulasi saja, tetapi juga proses implementasi.

Tahapan Manajemen Strategik

Menurut David dan David (2015), proses manajemen strategi terdiri atas 3 (tiga) tahap utama yang sistematis dan komprehensif, yaitu formulasi strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi.

Tahapan proses manajemen strategik yang meliputi formulasi strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tahap Formulasi Strategi

Formulasi strategi termasuk mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, merumuskan alternatif strategi, dan memilih strategi tertentu yang akan dilaksanakan. Isu formulasi strategi termasuk memutuskan usaha baru apa yang perlu dijajaki, usaha apa yang harus dihentikan, bagaimana mengalokasikan sumber daya, apakah memperluas operasi atau diversifikasi, apakah akan memasuki pasar internasional, apakah akan melakukan merger atau membentuk usaha patungan, dan bagaimana menghindari pengambilalihan organisasi pesaing.

2. Tahap Implementasi Strategi

Implementasi strategi mensyaratkan organisasi untuk menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang telah diformulasikan dapat dijalankan. Implementasi strategi di institusi diklat, termasuk mengembangkan budaya dan mendukung strategi, menciptakan struktur organisasi yang efektif dan mengarahkan upaya promosi penerimaan peserta diklat, menyiapkan anggaran diklat, mengembangkan dan memberdayakan sistem informasi, dan analisis kebutuhan diklat dengan menghubungkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi

3. Tahap Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi adalah tahapan final dalam manajemen strategik. Pimpinan sangat ingin mengetahui kapan dan mengapa strategi tidak dapat berjalan seperti yang diharapkan dalam suatu organisasi. Evaluasi strategi adalah alat utama untuk mendapatkan informasi

terkait implementasi strategi. Dimana semua strategi dapat dimodifikasi di masa datang, karena faktor internal dan eksternal secara konstan berubah.

Peran Kepala Sekolah dalam Menata Konsep Manajemen Strategi di MIS Al-Ihsan Kelurahan Siantan Hulu

Manajemen strategi mengacu pada proses merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Mintzberg (1994) menjelaskan bahwa manajemen strategi terdiri dari lima langkah utama: perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan umpan balik. Kepala sekolah berperan dalam menerapkan teori ini dengan menyesuaikannya pada konteks pendidikan.

a. Perumusan Strategi

Kepala sekolah harus mampu merumuskan visi dan misi sekolah yang jelas dan terukur. Proses ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal sekolah melalui pendekatan SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Selain itu, kepala sekolah perlu melibatkan seluruh pemangku kepentingan seperti guru, siswa, dan orang tua dalam proses ini.

b. Implementasi Strategi

Setelah strategi dirumuskan, langkah berikutnya adalah implementasi. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengalokasikan sumber daya secara efektif, termasuk tenaga pengajar, fasilitas, dan anggaran. Kepala sekolah juga harus memastikan bahwa setiap kebijakan yang diterapkan selaras dengan strategi yang telah dirumuskan.

c. Pemantauan dan Evaluasi

Kepala sekolah harus melakukan pemantauan berkala untuk mengevaluasi keberhasilan strategi yang diterapkan. Evaluasi ini mencakup analisis kinerja guru, hasil belajar siswa, dan efektivitas program-program sekolah. Berdasarkan hasil evaluasi, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan.

Tantangan dalam Manajemen Strategi

Beberapa tantangan yang sering dihadapi kepala sekolah dalam menata konsep manajemen strategi antara lain:

- a. Kurangnya partisipasi aktif dari pemangku kepentingan.
- b. Keterbatasan sumber daya manusia dan finansial.
- c. Resistensi terhadap perubahan dari pihak internal sekolah.

Untuk mengatasi tantangan ini, kepala sekolah perlu mengembangkan komunikasi yang efektif, membangun budaya organisasi yang inklusif, dan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan profesional.

4. Kesimpulan dan Saran

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menata konsep manajemen strategi di sekolah. Dengan pendekatan yang sistematis dan partisipatif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang unggul. Rekomendasi utama adalah kepala sekolah harus terus mengembangkan kapasitas kepemimpinan strategis, melibatkan semua pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan, dan memanfaatkan teknologi untuk mendukung implementasi strategi. Kepala sekolah memainkan peran vital sebagai pemimpin strategis yang mampu memanfaatkan peluang, mengatasi tantangan, dan memfasilitasi perubahan untuk mencapai keberhasilan institusi pendidikan. Dengan keahlian dalam menyusun visi strategis, mengimplementasikan program-program inovatif, serta mengevaluasi dan menyempurnakan langkah-langkah strategis, kepala sekolah dapat memastikan keberlanjutan dan kualitas pendidikan yang lebih baik di masa depan. Dengan keberhasilan dalam penerapan manajemen strategi, sekolah dapat mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjangnya. Selain itu, strategi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, menciptakan budaya pembelajaran yang positif, dan menghasilkan lulusan yang kompeten serta siap menghadapi tantangan global.

Daftar Pustaka

- Arnadi, A., Putra, P., & Hamdah, H. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Sambas. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 5(2), 90. <https://doi.org/10.35931/am.v5i2.414>
- Cropley, D. H., Kaufman, J. C., & Cropley, A. J. (2011). Measuring creativity for innovation management. *Journal of Technology Management and Innovation*, 6(3), 13–40. <https://doi.org/10.4067/s0718-27242011000300002>
- Dewantara, K. H. (1997). *Filsafat Pendidikan*. Majelis Luhur Persatuan Taman Siswa.
- Euis dan Donni. (2004). *Manajemen Kelas (Classroom Management) Guru Profesional yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan, dan Berprestasi*. Alfabeta.
- Fauzan, Ulfatin, N., & Mustiningsih. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Humani Relation Pada Era Revolusi Industri 4.0 Di Sekolah Menengah Atas. *Millennial : Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 1(September), 107–126.
- Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (Jppgi)*, 1(1), 28–42. <https://doi.org/10.30598/jppgivol1issue1page28-42>
- Hidayat Sutisna, S., Rozak, A., & Renanda Saputra, W. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9),

6895–6902. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2718>

- Hutagaluh, O., Aslan, Putra, P., Syakhrani, A. W., & Mulyono, S. (2020). SITUATIONAL LEADERSHIP ON ISLAMIC EDUCATION. *International Journal of Graduate of Islamic Education*, 1(1), 1–17.
- Ismail Nawawi. (2009). Manajemen Konflik Industrial. *Manajemen Konflik*. https://helvetia.ac.id/elearning/pluginfile.php/7/mod_forum/attachment/3560/Manajemen_Konflik.pdf
- Mauliy, Y., & Gustini, N. (2019). Implementasi SPMI dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar. *Jurnal Islamic Educational Management*, 4(2), 229–244. <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema>
- Moedjiono, I. (2013). Konsep Pendidikan Islam: telaah pemikiran pendidikan Mohammad Natsir. *JPI FIAI Jurusan Tarbiyah*, 8(6), 46–61.
- Pramudia, W., Susila, G. P. A. J., & Bagia, I. W. (2016). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).
- Rufaidah, P. (2011). *Manajemen Strategik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Humaniora.
- Solichin, M. M. (2018). Teori Belajar Humanistik Dan Aplikasinya Dalam Pendidikan Agama Islam: Telaah Materi Dan Metode Pembelajaran. *Islamuna: Jurnal Studi Islam*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.19105/islamuna.v5i1.1856>
- Solihin, I. (2012). *Manajemen Strategik*. Erlangga.
- Speldewinde, C. (2022). STEM Teaching and Learning in Bush Kinders. *Canadian Journal of Science, Mathematics and Technology Education*, 22(2), 444–461. <https://doi.org/10.1007/s42330-022-00207-4>
- Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). Pendidikan Pendekatan Multikultural Untuk Membentuk Karakter dan Identitas Nasional di Era Revolusi Industri 4.0: A Literature Review. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(3), 2722–8878. <https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Suprayogo, I. (1999). *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*. Stain Press.
- Warsono, S. (2016). Pengelolaan kelas dalam meningkatkan belajar siswa. *Manajer Pendidikan*, 10(5).
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141. <https://doi.org/10.33370/jpw.v19i2.133>
- Zulkhairi, T. (2017). Membumikan Karakter Jujur Dalam Pendidikan Di Aceh. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 11(1), 104. <https://doi.org/10.22373/jiif.v11i1.65>