

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Revolusi Industri 4.0 yang sarat akan teknologi ini merupakan era inovasi disruptif di mana inovasi ini berkembang sangat pesat, yang super cepat akan membawa perubahan signifikan, salah satunya terhadap sistem pendidikan di Indonesia. Menghadapi tantangan yang besar tersebut, maka pendidikan dituntut untuk berubah juga, termasuk pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Era pendidikan yang dipengaruhi oleh revolusi industri 4.0 disebut Pendidikan 4.0. Pendidikan 4.0 merupakan pendidikan yang bercirikan pemanfaatan teknologi digital dalam proses pembelajaran atau dikenal dengan sistem siber (*cyber system*). Sistem ini mampu membuat proses pembelajaran dapat berlangsung secara kontinu tanpa batas ruang dan batas waktu. Perubahan dalam sistem pendidikan tentunya akan berdampak pula pada peran guru sebagai tenaga pendidik. Guru dituntut memiliki kompetensi tinggi untuk menghasilkan peserta didik yang mampu menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0.¹

Secara kualifikasi guru SD/MI/MTs/MA harus D-IV atau S-1, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Undang-undang R.I. No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1. Sedangkan kompetensi yang harus dimiliki guru menurut Undang-undang guru dan dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, kompetensi professional (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, pada pasal 3 ayat 12), dan kompetensi kepemimpinan (Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah).

Keempat kompetensi tersebut, merupakan kunci keberhasilan dalam

¹ Trisyanti,U& Prasetyo,B.. *Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan perubahan sosial* in Prosiding SEMAKTOS 3 (*Startegi pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri 4.0*. 2018)

menyelenggarakan pendidikan. Hal ini tentu menjadi tantangan yang berat bagi para guru. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa profesi seorang guru bukanlah pekerjaan yang sederhana, karena guru merupakan ujung tombak dalam pendidikan. Berkualitas tidaknya pendidikan sangat bergantung pada guru, maka guru menjadi faktor penting bagi kemajuan pendidikan di Indonesia.²

Selain kelima kompetensi tersebut, kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyebutkan ada lima kompetensi yang harus dipersiapkan guru memasuki era Revolusi Industri 4.0, yaitu, pertama, *educational competence*, kompetensi pembelajaran berbasis internet sebagai *basic skill*; kedua, *competence for technological commercialization*. Artinya seorang guru harus mempunyai kompetensi yang akan membawa peserta didik memiliki sikap *entrepreneurship* dengan teknologi atas hasil karya inovasi peserta didik; ketiga, *competence in globalization*, yaitu, guru tidak gagap terhadap berbagai budaya dan mampu menyelesaikan persoalan pendidikan. Keempat, *competence in future strategies* dalam arti kompetensi untuk memprediksi dengan tepat apa yang akan terjadi di masa depan dan strateginya, dengan cara *joint-lecture*, *joint-research*, *joint-resources*, *staff mobility*, dan rotasi. Kelima, *conselor competence*, yaitu kompetensi guru untuk memahami bahwa ke depan masalah peserta didik bukan hanya kesulitan memahami materi ajar, tetapi juga terkait masalah psikologis akibat perkembangan zaman.³

Upaya untuk mencapai kompetensi tersebut bisa dimulai dengan memperbaiki sistem rekrutmen guru. Rekrutmen guru dilakukan dengan pola yang selektif dan berstandar sesuai kebutuhan perkembangan teknologi. Pola rekrutmen tidak hanya menguji kemampuan intelektual para calon guru, tetapi juga menguji psikologis dan kepribadian calon guru dalam menghadapi segala tantangan memasuki era Revolusi Industri 4.0. Kompetensi profesioanl seorang guru perlu terus ditingkatkan, karena memang kualitas guru akan memberikan pengaruh yang besar terhadap mutu pendidikan. Guru merupakan garda terdepan dari usaha

² Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2010), cet ke-4, hlm. 222.

³ Rhenal Kasali, *Self Disruption*, (Jakarta Selatan: Mizan, 2018), hlm. 85

dalam peningkatan mutu pendidikan.⁴

Rendahnya mutu pendidikan pada dasarnya disebabkan banyak faktor, salah satunya adalah faktor kualifikasi guru, di mana kualifikasi guru sebagian besar belum berijazah S1 dan belum sesuai dengan bidangnya. Ini tentu berpengaruh pada kualitas guru itu sendiri, di mana dalam mengajar sebagian guru masih menggunakan pendekatan konvensional yakni pembelajaran berpusat pada guru, strategi dan metode yang digunakan belum bervariasi, metode ceramah lebih dominan dan belum memanfaatkan sumber belajar selain buku, sehingga pembelajaran *textbooks oriented*, di mana buku pegangan siswa dijadikan sebagai acuan dalam melangsungkan pembelajaran di kelas.⁵

Memasuki era Pendidikan 4.0, kebutuhan dunia pendidikan akan teknologi merupakan suatu keniscayaan. Karena itu, guru dituntut mempunyai kompetensi yang tinggi untuk menghadapi perkembangan teknologi. Peningkatan kompetensi guru dimulai dari perbaikan sistem rekrutmen guru. Kemudian pola peningkatan kompetensi guru yang bersifat *bottom up* untuk menjaring berbagai persoalan pembelajaran di setiap daerah. Selanjutnya peran Kelompok Kerja Guru dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran perlu dimaksimalkan dan upaya pemberdayaannya terus dilakukan sehingga tercipta suatu kolaborasi yang berorientasi pada pengembangan diri guru. Program Peningkatan Keprofesional Berkelanjutan dan *lesson study* juga dioptimalkan dengan dukungan e-literasi sebagai sarana bagi guru untuk memperluas pengetahuan dan wawasannya sehingga mampu menciptakan berbagai inovasi pembelajaran.⁶

Dalam dunia pendidikan sendiri terdapat empat revolusi yang terjadi karena adanya masalah yang tidak teratasi dengan cara yang ada sebelumnya, tetapi dilain pihak juga menimbulkan masalah baru. Masalah-masalah itu dibatasi pada masalah utama, yaitu belajar. Menurut Sir Eric Ashby revolusi dibagi dibagi menjadi 4 yaitu : Revolusi pertama, terjadi karena orang tua atau keluarga tidak mampu lagi membelajarkan anak-anaknya sendiri sehingga menyerahkan

⁴ Djokosantoso Moeljono, *Beyond Leadership*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003), hlm. 27.

⁵ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 1.

⁶ Fitriatun Nazila, *Strategi Implementasi Kurikulum 2013 di Era Disrupsi*, Jurnal Pendidikan Dasar, Vol. 3, No. 1 Maret 2019, hlm. 2.

tanggung jawab itu kepada orang lain yang secara khusus diberi tanggung jawab untuk mendidik. Revolusi kedua, karena guru ingin memberikan pelajaran kepada lebih banyak anak didik dengan cara yang lebih cepat sehingga kegiatan pendidikan dilembagakan dengan berbagai ketentuan yang dibakukan. Revolusi ketiga, ditemukannya mesin cetak yang memungkinkan tersebarnya informasi iconic dan numeric dalam bentuk buku dan media cetak lain, sehingga guru dapat membelajarkan lebih banyak lagi dan lebih cepat lagi. Buku hingga saat ini masih dianggap sebagai media utama di samping guru untuk kegiatan pendidikan.

Revolusi keempat, berlangsung dengan perkembangan yang pesat di bidang elektronik. Dalam revolusi ini, mulai disadari bahwa tidaklah mungkin bagi guru untuk memberikan semua ajaran yang diperlukan, karena yang lebih penting adalah mengajar anak didik tentang bagaimana belajar. Belajar tersebut dapat menggunakan berbagai sumber sebagai akibat dari perkembangan media elektronik, seperti radio, televisi, tape, dan lain-lain, yang mampu menembus batas geografis, sosial, dan politis secara lebih intens lagi daripada media cetak. Pesan-pesan dapat lebih cepat, lebih bervariasi, serta berpotensi untuk lebih berdaya guna bagi si penerima. Pada revolusi keempat ini, pendidikan mulai difokuskan pada mengajar anak didik tentang bagaimana belajar dan ajaran selanjutnya akan diperoleh si pembelajar sepanjang usia hidupnya melalui sumber dan saluran atau media/sumber belajar.

Kompetensi revolusi industri 4.0 ditandai oleh hadirnya empat hal, yaitu computer super, kecerdasan buatan (*artificial intelligency*), system siber (*cyber system*), dan kolaborasi manufaktur. Dengan demikian dibutuhkan kompetensi yang mampu mengimbangi kehadiran keempat hal itu dalam era pendidikan 4.0. Kompetensi yang dibutuhkan tersebut merupakan salah satu proyeksi kebutuhan kompetensi abad 21.⁷

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata kompetensi memiliki arti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan suatu hal (Depdikbud, 2006: 453). Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau

⁷ Novan Ardy Wiyani, *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Gava Media, 2019), hlm. 27

kecakapan, sedangkan istilah kompetensi sendiri memiliki banyak makna, diantaranya: kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggungjawab yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dianggap mampu dalam melaksanakan tugas-tugas dalam bidang tertentu.

Sedangkan menurut W. Robert Huston seperti yang dikutip oleh Abdul Kadir Munsyi adalah "*competence*" or dinarily is defined as "*adequally for a task*" or as "*possession of require knowledge, skill and abilities*" bahwa kompetensi adalah sebagai tugas yang memadai atau pemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Sejalan dengan itu, *finch* dan *crunkilton* mengartikan kompetensi merupakan penguasaan terhadap suatu tugas keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.⁸

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian yang dapat diaktualisasikandan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

Pada hakikatnya, guru adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab atas pendidikan siswa. Hal ini berarti guru harus memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Guru harus memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan atau yang dikenal dengan standar kompetensi guru. Standar ini diartikan sebagai ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan.⁹

Berdasarkan PMA: 16 / 2010 terdapat 5 (lima) poin kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru, yaitu: (1) Kompetensi pedagogis adalah seperangkat kemampuan dan keterampilan (*skill*) yang berkaitan dengan interaksi belajar mengajar antara guru dan siswa dalam kelas. Kompetensi pedagogis meliputi, kemampuan guru dalam menjelaskan materi, melaksanakan metode pembelajaran,

⁸ E. Mulyassa, Menjadi Guru Profesional, (Jakarta : Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 38

⁹ Indah Puspitaningtyas, Ali Imron, Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pembelajaran Guru di Era Revolusi Industri 4.0, Jurnal Manajemen dan Supervisi, Vol. 4, No. 3 Juli 2020, hlm. 166

memberikan pertanyaan, menjawab pertanyaan, mengelola kelas dan melakukan evaluasi. (2) Kompetensi kepribadian adalah seperangkat kemampuan dan karakteristik personal yang mencerminkan realitas sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi kepribadian ini melahirkan ciri-ciri guru diantaranya, sabar, tenang, tanggung jawab, demokratis, ikhlas, cerdas, menghormati orang lain, stabil, ramah, tegas, berani, kreatif, inisiatif dan lain-lain. (3) Kompetensi profesional adalah seperangkat kemampuan dan keterampilan terhadap penguasaan materi pelajaran secara mendalam, utuh dan komprehensif. Guru yang memiliki kompetensi profesional tidak cukup hanya memiliki penguasaan materi secara formal (dalam buku panduan) tetapi juga harus memiliki kemampuan terhadap materi ilmu lain yang memiliki keterkaitan dengan pokok bahasan materi pelajaran tertentu (materi pengayaan). (4) Kompetensi sosial adalah seperangkat kemampuan dan keterampilan yang terkait dengan hubungan atau interaksi dengan orang lain. Artinya, guru harus menuntut memiliki keterampilan berinteraksi dengan masyarakat khususnya dalam mengidentifikasi, menganalisis dan menyelesaikan problem masyarakat.¹⁰

Kompetensi kepribadian adalah syarat mutlak bagi guru memilikinya, menjadi dasar bagi kompetensi lainnya, kompetensi pengembangan kepribadian guru ini terkait dengan kepribadian guru, cara bagaimana mampu menjadi individu guru yang mantap, berkarakteristik guru, jujur, disiplin, adil, berakhlak mulia, menjadi teladan, stabil, arif, dewasa, dan berwibawa serta mempunyai kepercayaan diri sehingga mampu menjadi contoh *uswatun hasanah* atau teladan yang baik bagi masyarakat di sekitar terlebih bagi peserta didiknya.¹¹

Selain kelima kompetensi tersebut, kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyebutkan ada lima kompetensi yang harus dipersiapkan guru memasuki era Revolusi Industri 4.0, yaitu, pertama, *educational competence*, kompetensi pembelajaran berbasis internet sebagai *basic skill*; kedua, *competence for technological commercialization*. Artinya seorang guru harus mempunyai

¹⁰ Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar, (Jakarta : Kharisma Putra Utama, 2012), hlm. 30

¹¹ Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru ... hlm. 42

kompetensi yang akan membawa peserta didik memiliki sikap *entrepreneurship* dengan teknologi atas hasil karya inovasi peserta didik; ketiga, *competence in globalization*, yaitu, guru tidak gagap terhadap berbagai budaya dan mampu menyelesaikan persoalan pendidikan. Keempat, *competence in future strategies* dalam arti kompetensi untuk memprediksi dengan tepat apa yang akan terjadi di masa depan dan strateginya, dengan cara jointlecture, joint-research, joint-resources, staff mobility, dan rotasi. Kelima, *conselor competence*, yaitu kompetensi guru untuk memahami bahwa ke depan masalah peserta didik bukan hanya kesulitan memahami materi ajar, tetapi juga terkait masalah psikologis akibat perkembangan zaman (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2018).¹²

Berdasarkan beberapa hal di atas, jelaslah bahwa pendidikan harus terus-menerus ditingkatkan, khususnya bagi lembaga pendidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dan berat dalam menyiapkan peserta didik yang berkualitas. sehingga mampu melahirkan anak yang mandiri dan siap menghadapi zaman era revolusi dan menjadikan dirinya mampu bersaing untuk menghadapi zaman digital yang serba modern. Dan salah satu unsur penting yang sangat berkaitan dengan pendidikan adalah pendidik/guru.

Di Indonesia pendidik dituntut untuk menjadi sosok yang ideal. Masyarakat mengharapkan agar pendidik adalah sosok yang dapat digugu dan ditiru. Di samping itu, supaya menjadi panutan, pendidik harus senantiasa menambah ilmu pengetahuan dan wawasan. Serta harus senantiasa mendapat pelatihan. Pendidik adalah profesi yang pada mulanya dianggap oleh masyarakat Indonesia sebagai pekerjaan yang mulia dan luhur karena mereka adalah orang yang berilmu, berakhlak, jujur, baik hati, disegani serta menjadi teladan masyarakat, dan masih puluhan karakter lainnya. Memiliki dimensi berpikir logis, kritis, dan kreatif kurang mendapat perhatian.¹³

H.A.R. Tilaar mengatakan pendidik abad ke-21 harus memenuhi empat kriteria yaitu: (1) mempunyai kepribadian yang matang dan berkembang (mature

¹² Kemendikbud, 2015. *Modul Pelatihan Implementasi Kurikulum 2013*

¹³ Akbar, P. S., "Alternatif Perubahan Pengembangan Pendidik di Indonesia", Kajian (Online) No. 014 Tahun IV, September 1998 (<http://www.dikti.org>).

and developing personality), (2) menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, (3) mempunyai ketrampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan (4) mengembangkan profesinya secara berkesinambungan.¹⁴ Ke empat kriteria tersebut tidak dapat terwujud tanpa adanya manajemen dari pemimpin atau kepala sekolah.

Dalam sebuah lembaga pendidikan pasti memerlukan adanya kepemimpinan (leadership) untuk mengarahkan dan memberi contoh bagaimana cara yang baik untuk mencapai tujuan lembaga pendidikannya. Pemimpin adalah individu manusianya sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin.¹⁵ Pemimpin dan kepemimpinan pada era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan yang ada di lingkungan strategis organisasi yang berdampak pada eksistensi organisasi melalui kepemimpinan yang efektif.¹⁶

Kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi dalam sebuah organisasi sekolah. Selain sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan penanggung jawab kegiatan yang dilaksanakan dalam sekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dan manajer sekolah memiliki peranan penting dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, oleh karenanya kepala sekolah dituntut untuk memiliki jiwa kewirausahaan, pandai membuka jaringan dan kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholder*) seperti komite sekolah, dunia usaha, dan industri.¹⁷

Melihat berbagai permasalahan di dunia pendidikan dengan adanya revolusi industri 4.0 dan pembelajaran abad 21, kepala sekolah diharapkan berinovasi dan memiliki ide-ide cemerlang agar mampu mengerti mengenai peluang yang terjadi di revolusi industri 4.0 dan dapat meningkatkan kualitas guru di sekolahnya.

¹⁴ H. A. R. Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21* (Magelang: Indonesia Tera, 1999), hlm. 23.

¹⁵ Djokosantoso Moeljono, *Beyond Leadership*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003), hlm. 27.

¹⁶ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 1.

¹⁷ Siti Munfarijah, *Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kreativitas Dalam Kepemimpinan PAUD*, Jurnal Kependidikan, Vol. 3, No. 2 November 2015, hlm. 170-175.

Dengan demikian kepala sekolah harus mempunyai manajemen stratejik peningkatan kualitas guru.

Manajemen stratejik diartikan sebagai perencanaan berkala besar (perencanaan stratejik) yang berorientasi pada jangkauan masa depan yang jauh (visi) dan ditetapkan sebagai keputusan manajemen puncak (keputusan yang bersifat mendasar dan prinsipil) agar memungkinkan lembaga pendidikan berinteraksi secara efektif (misi) dalam usaha menghasilkan jasa serta pelayanan yang berkualitas dengan diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan (tujuan stratejik) dan berbagai sasaran (tujuan operasional) lembaga pendidikan. Manfaat manajemen stratejik untuk meningkatkan kualitas guru, antara lain:

1. Memberikan arah jangka panjang yang akan dituju
2. Membantu lembaga pendidikan beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi
3. Membuat lembaga pendidikan menjadi lebih efektif
4. Mengidentifikasi keunggulan komparatif lembaga pendidikan dalam lingkungan yang semakin beresiko
5. Aktivitas pembuatan strategi akan mempertinggi kemampuan lembaga pendidikan untuk mencegah munculnya masalah di masa depan
6. Keterlibatan pendidik dalam membuat strategi akan lebih memotivasi mereka pada tahap pelaksanaannya
7. Aktivitas yang tumpang tindih akan dikurangi
8. Keengganan untuk berubah dari pendidik lama dapat dikurangi.¹⁸

MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen adalah salah satu lembaga pendidikan Islam yang memperhatikan peningkatan kualitas gurunya. Hal ini dapat diketahui dengan ditunjuknya MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen sebagai sekolah percontohan dalam penerapan Kurikulum 2013 sejak tahun pelajaran 2013/2014. Sebagai upaya meningkatkan mutu gurunya, MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen selalu mengadakan studi lapangan atau analisis lingkungan untuk mengetahui tentang kelemahan dan kelebihan sebagai acuan atau landasan dalam pengembangan

¹⁸ Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 20.

lembaga MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen khususnya mutu guru selanjutnya. Kemajuan dan perkembangan yang dialami MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen tidak lepas dari aplikasi manajemen strategik dalam upaya meningkatkan mutu guru yang didukung oleh bidang fisik dan non fisik. Hal ini tidak terlepas dari peran kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen.

Dalam implementasi manajemen strategik yang diterapkan di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen, lebih difokuskan pada pencapaian visi, misi, dan tujuan madrasah. Adapun ruang lingkup dari target/sasaran yang ingin dicapai adalah juga bagian dari gugusan substansi manajemen strategik madrasah yang meliputi; kurikulum dan pembelajaran, pengembangan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, administrasi dan keuangan, kesiswaan dan humas, layanan khusus serta standar operasional manajemen kelas. Komponen-komponen tersebut adalah bagian terpenting dari sasaran yang juga di implementasikan dalam manajemen pendidikan.

Dari berbagai data di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang manajemen strategik kepala sekolah dalam peningkatan kualitas guru era revolusi industri 4.0 di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen, yang dimulai dengan analisis lingkungan, formulasi strategik, implementasi strategik, serta evaluasi dan pengawasan strategiknya, sebagai upaya peningkatan kualitas guru, dengan judul “Manajemen Strategik Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Peningkatan Kualitas Guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen Kec. Pekuncen Kab. Banyumas”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana perencanaan strategik era revolusi 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen?
- b. Bagaimana implementasi formulasi strategik era revolusi 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen?
- c. Bagaimana evaluasi formulasi manajemen strategik era revolusi 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen?

C. Tujuan Penulisan

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan tentang :

- a. Perencanaan strategik era revolusi 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen
- b. Implementasi formulasi strategik era revolusi 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen
- c. Evaluasi formulasi manajemen strategik era revolusi 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Berikut manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara teoritis

Memberikan pengetahuan tentang pentingnya manajemen strategik dalam meningkatkan mutu guru di Lembaga pendidikan yang dapat dijadikan dasar kebijakan-kebijakan untuk memajukan dan menjadikan lembaga pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

2. Secara praktis

Mengungkapkan tentang pelaksanaan manajemen strategik di lembaga pendidikan, sehingga hasil penelitian tersebut dapat melahirkan sumbangan baru, terutama bagi lembaga pendidikan. Sedangkan pihak yang dapat memanfaatkan hasil penelitian ini adalah:

a. Bagi Pengelola Pendidikan

- 1) Pengelola pendidikan dapat menggunakan hasil penelitian sebagai sumber informasi untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dari penerapan manajemen strategik untuk dijadikan bahan evaluasi guna mencapai *ultimate goal* dari lembaga pendidikan.

- 2) Pengelola pendidikan dapat mengambil kebijakan tentang pemecahan masalah secara tepat, efektif, dan efisien dengan mengetahui permasalahan yang dihadapi pendidik di lapangan.
- 3) Pengelola pendidikan mendapatkan umpan balik dari penemuan ini.

b. Bagi Pendidik

- 1) Pendidik dapat memperbaiki kekurangan-kekurangannya atas dasar temuan penelitian ini untuk meningkatkan mutunya.
- 2) Pengetahuan dan kesadaran pendidik meningkat serta mengetahui cara-cara yang lebih baik untuk meningkatkan mutunya.

E. Sistematika Penulisan Tesis

Laporan penelitian ini merupakan laporan penelitian kualitatif lapangan yang terdiri dari lima bab yang disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tesis.

BAB II Landasan Teori yang berisi tentang Deskripsi Teori (Menjelaskan Grand Theori dan Teori Penunjang) dan Kajian Hasil Penelitian yang Relevan.

BAB III Metode Penelitian, berisi tentang Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu, Subjek Penelitian/Informan Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Keabsahan Data, dan Analisis Data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen, Hasil Penelitian dan Analisis Pembahasan tentang Perencanaan Manajemen Strategik, Implementasi Formulasi Managemen Strategik, Evaluasi Manajemen Strategik di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen.

BAB V Penutup, terdiri dari Kesimpulan dan Saran

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI

A. MANAJEMEN STRATEJIK ERA REVOLUSI 4.0

1. Grand Teori

Stratejik atau *strategic planning* terdiri dari dua kata yaitu perencanaan (*planning*) serta strategis (*strategic*). Strategi merupakan instrumen manajemen yang urgen dan tidak dapat dihindari termasuk didalam manajemen sekolah. Strategi madrasah selalu memastikan metode dan pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan strateginya. Langkah ini dalam proses manajemen stratejik sekolah atau madrasah mencakup identifikasi pilihan-pilihan strategi yang mungkin dapat dilakukan untuk mencapai tujuan madrasah, evaluasi alternatif-alternatif strategi dengan menggunakan yang pasti dan pilihan sebuah alternatif atau kelompok yang mungkin menjadi strategi sekolah.¹⁹

Berikut ini beberapa pengertian perencanaan stratejik, yaitu : pertama, menurut menurut Robson perencanaan strategik berasal dari kata perencanaan dan strategi. Perencanaan adalah proses yang sedang berlangsung yang menyediakan kerangka kerja yang menentukan atau memutuskan bagian-bagian dari pelaksanaan. Strategi adalah suatu pola pendayagunaan dan alokasi sumberdaya dalam sebuah organisasi dan serangkaian usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Jadi perencanaan strategi adalah proses untuk memformulasikan strategi bagi suatu perusahaan yang meliputi perumusan kegunaan dan pengelolaannya.

Kedua menurut Pearce dan Robinson, manajemen stratejik didefinisikan sebagai kumpulan keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi dari rencana yang dirancang untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Strategi menjelaskan pengertian

¹⁹ Ahmadi, *Manajemen kurikulum: Pendidikan kecakapan Hidup*, (Yogyakarta: Pustaka Ifada, 2013), hlm. 30.

suatu perusahaan tentang bagaimana, kapan, dan dimana perusahaan tersebut berkompetisi, terhadap siapa perusahaan tersebut berkompetisi dan untuk tujuan apa perusahaan tersebut berkompetisi.

Ketiga, menurut Muljadi (2006) manajemen stratejik merupakan suatu cara untuk mengendalikan organisasi secara efektif dan efisien, sampai pada implementasi yang paling depan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang bersangkutan. Dalam penyusunan rencana stratejik lembaga pendidikan harus memuat (a) Rumusan visi lembaga, (b) Rumusan misi lembaga, (c) Rumusan tujuan lembaga, (d) Rumusan sasaran, (e) Rumusan kebijakan, (f) Rumusan program, (g) Rumusan kegiatan.²⁰

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen stratejik adalah suatu keputusan fundamental yang akan mengarahkan lembaga pendidikan pada pencapaian-pencapaian stratejik sesuai visi, misi lembaga ke masa depan. Manajemen stratejik berkaitan dengan apa visi, misi, tujuan, sasaran dan pencapaian organisasi di masa depan serta berkaitan dengan bagaimana organisasi bisa menggerakkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen stratejik dapat menjawab pertanyaan dasar seperti: (1) *where are we now ?* (2) *where do we want to be?* (3) *how do we get there?* dan (4) *how do we measure our progress?*. Pertanyaan pertama berkaitan dengan sejauh mana dalam memahami situasi dan kondisi sekolah saat ini. Pertanyaan kedua berkaitan seperti apa situasi dan kondisi sekolah yang diharapkan. Sementara yang ketiga dan keempat berkaitan dengan bagaimana upaya dalam menentukan cara mencapai harapan tersebut serta mengukur tingkat ketercapaiannya.

Selanjutnya kata benda manajemen mempunyai berbagai arti, pertama ialah sebagai pengelolaan, pengendalian, atau penanganan (managing). Kedua ialah sebagai perlakuan secara terampil untuk

²⁰ Muljadi , *Pokok -pokok dan Ikhtisar Manajemen Stratejik Perencanaan dan Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Pustaka Publisher, 2006), hlm.15.

menangani sesuatu berupa *skillfull treatment*. Ketiga, merupakan gabungan dari pengertian di atas adalah pengelolaan bentuk kerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.

Tiga pengertian tersebut mendukung kesepakatan anggapan bahwa manajemen dapat dipandang sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen memenuhi kriteria ilmu dan metode keilmuan yang menekankan kepada konsep-konsep, teori, prinsip dan teknik.²¹ Manajemen sebagai seni artinya kemampuan pengelolaan sesuatu itu merupakan seni menciptakannya (kreatif).²²

Sedangkan manajemen strategik terdiri dari dua kata yaitu manajemen dan strategi. Manajemen seperti yang dibahas diatas berarti peraturan atau pengelolaan. Sedangkan strategi menurut bahasa Yunani *strategos* atau *strategeus* dengan kata jamak strategi. *Strategeus* berarti jenderal, namun dalam Yunani kuno sering berarti perwira Negara (*state office*) dengan fungsi yang luas.²³

Ada beberapa pendapat yang mengemukakan pengertian dari manajemen strategi, pendapat tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

Menurut Wahyudi manajemen strategik adalah suatu seni dan ilmu dari pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*), dan evaluasi (*evaluating*) tentang keputusan-keputusan strategis antar fungsi-fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan masa mendatang.

Menurut Gluek & Jauch mengemukakan bahwa manajemen strategik merupakan arus keputusan dan tindakan yang mengarah pada perkembangan suatu strategi atau strategi-strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Nawawi manajemen strategik adalah proses atau

²¹ Jan Hoesada, *Taksonomi Ilmu Manajemen*, (Yogyakarta : Penerbit Andi, 2013), hlm. 51

²² Yayat M. Herujito, "*Dasar-Dasar Manajemen*", (Bogor: Grasindo, 2001), hlm. 1-2.

²³ Salusu, "*Pengambilan Keputusan Strategis Untuk Organisasi Public Dan Organisasi Non Profit*", (Jakarta: Rasindo, 2003), hlm. 85.

rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran didalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya.

Manajemen stratejik adalah suatu proses yang teratur dimana manajemen puncak menentukan atau menetapkan tujuan-tujuan organisasi, strategi- strategi yang diperlukan untuk mencapai sasaran atau tujuan tersebut, jangka waktu yang diperlukan untuk mencapapi tujuan, secara aktivitas (program /kegiatan) dan tindakan peran manajemen puncak yang diperlukan untuk melaksanakan strategi yang tepat.²⁴

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen stratejik menjadi semakin penting karena semua pemimpin lembaga pendidikan menyadari bahwa perumusan tujuan dan strategi madrasah yang baik dan terarah akan menjadi pedoman dalam pencapaian tujuan pendidikan dan tanggap terhadap berbagai perubahan serta perkembangan lembaga pendidikan. Di samping itu mempunyai konsep perencanaan strategis yang jelas sehingga akan melahirkan program-program kegiatan yang mendukung pendidikan di madrasah.

2. Proses Manajemen Stratejik

a) Pengamatan Lingkungan

Organisasi hidup dalam suatu sistem yang selalu saling berhubungan dan mempengaruhi. Sehingga untuk mempertahankan eksistensinya tersebut, organisasi perlu mengenali dan menguasai berbagai informasi lingkungan stratejiknya. Tujuan pengamatan lingkungan adalah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan internal organisasi dan memahami peluang dan tantangan eksternal organisasi sehingga organisasi dapat mengantisipasi perubahan-perubahan di masa

²⁴ Higgins, James, M. dan Vincze, Julian, W.. *Strategic Management text and cases.* (USA: The Dryden Press 1993), hlm. 52

akan datang.²⁵

Ada dua faktor yang membuat pengamatan lingkungan menjadi suatu analisa penting dalam manajemen stratejik dan harus selalu dilakukan oleh manajer puncak, yaitu: Bahwa organisasi/ perusahaan tidak berdiri sendiri (terisolasi) tetapi berinteraksi dengan bagian-bagian dari lingkungannya dan lingkungan itu sendiri selalu berubah setiap saat. Dalam banyak kasus, beberapa perusahaan akan hancur karena ketidakmampuan menganalisa dan beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang selalu berfluktuasi.

Pengaruh lingkungan yang sangat rumit dan kompleks dapat mempengaruhi kinerja banyak bagian yang berbeda dari sebuah perusahaan.²⁶

b) Perumusan Stratejik

Perumusan stratejik adalah pengembangan rencana jangka panjang untuk manajemen efektif dari kesempatan dan ancaman lingkungan, dilihat dari kekuatan dan kelemahan perusahaan. Perumusan strategi meliputi menentukan misi perusahaan, menentukan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, pengembangan strategi, dan penetapan pedoman kebijakan.²⁷

c) Proses Penyusunan Manajemen Stratejik

Proses penyusunan manajemen stratejik pendidikan dapat dilakukan dalam empat tahap, yaitu (1) diagnosis, (2) perencanaan, (3) pengembangan dan (4) penyusunan dokumen rencana sebagai berikut :

Pertama, Tahap diagnosis, dimulai dengan pengumpulan berbagai informasi perencanaan sebagai bahan kajian. Kajian lingkungan internal bertujuan untuk memahami kekuatan-kekuatan (*strengths*) dan kelemahan-kelemahan (*weakness*) dalam pengelolaan pendidikan. Sementara kajian lingkungan eksternal bertujuan untuk mengungkap peluang-peluang (*opportunities*) dan tantangan - tantangan (*threats*) pendidikan.

²⁵ Akdon, "Strategic For Education Management"....., hlm. 107.

²⁶ Agustinus Sri Wahyudi,"Manajemen Stratejik".(Jakarta: Binarupa Aksara,2013), hlm. 49.

²⁷ J. David Hunger & Thomas L. Wheelen,"Manajemen Stratejis", (Yogyakarta: Andi, 2013), hlm. 12.

Kedua, Tahap perencanaan, dimulai dengan menetapkan visi dan misi. Visi (*vision*) merupakan gambaran (wawasan) tentang keadaan yang diinginkan di masa depan. Sementara misi (*mission*) ditetapkan dengan jalan mempertimbangkan rumusan penugasan, yang merupakan tuntutan tugas dari luar organisasi dan keinginan dari dalam berkaitan dengan visi masa depan dan situasi yang dihadapi saat ini.²⁸

Ketiga, Tahap pengembangan, dirumuskan berdasarkan misi yang diemban dan dalam rangka menghadapi isu utama (isu strategis). Urutan strategi pengembangan disusun sesuai dengan isu-isu utama. Dalam rumusan strategi, pengembangan dapat dibedakan menurut kelompok strategi, dengan rincian terdiri atas tiga tingkat (seperti strategi utama, substrategi, dan rincian strategi).

Keempat, Tahap penyusunan dokumen rencana strategis, dirumuskan secara singkat, tidak terlalu tebal supaya mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh tim manajemen secara luwes. Perumusannya dapat dilakukan sejak saat pengkajian telah menghasilkan temuan. Untuk penyelesaian akhir perlu menunggu hingga semua keputusan atau rumusan telah ditetapkan atau disepakati oleh semua pihak yang terkait.

Rumusan visi yang disepakati bersama akan dijadikan sebagai panduan dalam merumuskan misi dan tujuan organisasi pendidikan. Hasil kajian tentang kekuatan dan kelemahan organisasi pendidikan, serta peluang dan tantangan eksternalnya di suatu sisi serta rumusan visi, misi, dan tujuan organisasi pendidikan dapat menghasilkan isu-isu utama dalam pembangunan pendidikan dalam konteks masing-masing.

Di antara isu-isu utama yang dikaji, pemilihan terhadap strategi pengembangan kegiatan dan pembangunan pendidikan. Alternatif rencana yang terbaik adalah alternatif perencanaan yang paling memungkinkan untuk dilaksanakan, yang paling banyak kontribusinya bagi pergerakan perkembangan dalam aspek-aspek terkait dan yang memungkinkan adanya

²⁸ Rowe, *Strategic Management, A Methodological Approach*. (New York: Addison-Wesley Publishing Company, 1990), hlm. 11.

perubahan manakala dalam proses implementasinya memerlukan adanya penyesuaian keadaan.²⁹ Langkah-langkah yang harus ditempuh dalam melaksanakan manajemen strategik adalah menggunakan empat komponen manajemen strategi yaitu:

- (1) Analisis potensi dan profil satuan pendidikan (sekolah/madrasah) untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan.
- (2) Analisis lingkungan untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman dalam melaksanakan layanan jasa pendidikan.
- (3) Menetapkan visi dan misi berdasarkan analisis potensi dan lingkungan sebagai acuan dalam pengelolaan satuan pendidikan.
- (4) Menetapkan strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Menurut Judson dalam bukunya yang berjudul *Manager's Guide to Making Changes*, menjelaskan lima langkah penting dalam rencana strategis (perubahan), yakni (1) *analyzing and planning the change*; (2) *communicating about the change*; (3) *gaining acceptance of the required mengimplementasikan changes in behavior*; (4) *making the initial transition from the statusquo to the new situation*; (5) *consolidating the new conditions and continuing to follow up*.

Dengan kata lain, dalam rangka melakukan perubahan perlu dilakukan langkah- langkah: (1) analisis dan rencanakan perubahan yang akan dilaksanakan, (2) komunikasikan apa yang harus diubah, (3) ciptakan suasana penerimaan atas perubahan yang diperlukan, (4) memulai transisi dari statusquo menuju kondisi yang terbaru dan (5) konsolidasikan kondisi baru dan keberlanjutannya.

Beberapa syarat penerapan konsep manajemen strategik antara lain *preparing and communicating strategic plan; the strategic budget; understanding the internal environment (assumption and beliefs, values, corporate culture, strategic vision, grand strategy, goals, objectives, and critical success factors); assessing the external environment (stakeholder*

²⁹ Rowe, *Strategic Management, A Methodological Approach...*, hlm. 14

*analysis, environmental scanning, vulnerability analysis, qualitative environmental forecasting); assessment of product/market dynamics (assessment of product/market strategy, technology assessment, product/market mapping, competitive portofolio analysis; Understanding the competitive portofolio analysis.*³⁰

Terdapat lima langkah pokok formulasi strategi, yaitu : 1) perumusan visi dan misi, yaitu pencitraan bagaimana sekolah seharusnya bereksistensi, 2) asesmen lingkungan eksternal, yaitu mengakomodasi kebutuhan lingkungan akan mutu pendidikan yang dapat disediakan oleh sekolah; 3) asesmen organisasi, yaitu merumuskan dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal; 4) perumusan tujuan khusus, yaitu penjabaran dari pencapaian misi sekolah yang ditampakkan dalam tujuan madrasah dan tujuan tiap-tiap mata pelajaran; dan 5) penentuan strategi, yaitu memilih strategi yang paling tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menyediakan anggaran, sarana dan prasarana, maupun fasilitas yang dibutuhkan untuk itu.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa perumusan visi dan misi dilakukan terlebih dahulu mengasesmen lingkungan, yaitu apa sebenarnya kebutuhan mendasar lingkungan akan pendidikan yang dapat disediakan oleh madrasah. Memenuhi visi dan misi secara rinci dirumuskan tujuan khusus baik dalam tataran madrasah maupun pada tatar mata pelajaran, setelah jelas rumusan tujuan khusus, disusunlah strategi pencapaian melalui sejumlah program aktivitas stratejik.

Dalam perjalanannya dilakukan evaluasi dan pengendalian strategi, apakah masih konsisten untuk mencapai tujuan atau ada pergeseran. Pada pokoknya strategi yang diterapkan sekolah harus tetap konsisten pada visi dan misi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan analisis lingkungan terdiri dari dua unsur, yaitu analisis eksternal dan analisis internal (analisis organisasi). Analisis lingkungan

³⁰ Saiful Sagala. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 134

eksternal meliputi identifikasi dan evaluasi aspek- aspek sosial, budaya, politis, teknologi, dan kecenderungan yang mungkin berpengaruh pada organisasi. Kecenderungan ini merupakan sejumlah faktor yang sukar diramalkan (*unpredictable*) atau memiliki derajat ketidakpastian (*degree of uncertainly*) tinggi. Hasil dari analisis lingkungan eksternal adalah sejumlah peluang yang harus dimanfaatkan oleh organisasi (*opportunities*) dan ancaman yang harus *dicegah* (*threats*). Analisis lingkungan internal dari penentu persepsi yang realistis atas segala kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) yang dimiliki organisasi. Suatu organisasi harus mengambil manfaat dari kekuatannya dan berusaha untuk mengatasi kelemahannya.

d) Implementasi Manajemen Strategi

Implementasi strategi juga dapat disebut tahap pelaksanaan strategi (*the action of strategic management*) dalam manajemen strategis. Implementasi strategis memobilisasi tenaga personil untuk menempatkan strategi yang telah ditentukan menjadi sebuah tindakan.³¹ *Strategic management can be defined as the art and science of formulating, implementing, and evaluating cross-functional decisions that enable an organization to achieve its objectives.*

Implementasi manajemen strategis terdiri dari tiga tahapan, yaitu, memformulasikan strategi, mengimplementasikan strategi dan mengevaluasi strategi. Tahap memformulasikan strategi antara lain menetapkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan tantangan yang dihadapi organisasi dari sudut pandang eksternal, menetapkan kelemahan dan keunggulan yang dimiliki organisasi dari sudut pandang internal, menyusun rencana jangka panjang, membuat strategi-strategi alternatif dan memilih strategi tertentu yang akan dicapai. Tahap mengimplementasikan strategi memerlukan suatu keputusan dari pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk

³¹ Ahmadi, *Manajemen kuriulum: Pendidikan kecakapan Hidup*, (Yogyakarta, Pustaka Ifada, 2013), hlm. 46.

menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi pegawai, dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki sehingga strategi yang sudah diformulasikan dapat dilaksanakan.

Pada tahap ini dilakukan pengembangan strategi pendukung budaya, merencanakan struktur organisasi yang efektif, mengatur ulang usaha pemasaran yang dilakukan, mempersiapkan budget, mengembangkan dan utilisasi sistem informasi serta menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi.

Mengimplementasikan strategi sering disebut sebagai (action stage) dari manajemen strategis. Pengimplementasian strategi memiliki maksud memobilisasi para pegawai dan manajer untuk menterjemahkan strategi yang sudah diformulasikan menjadi aksi. Tahap mengevaluasi strategi adalah tahap terakhir dalam manajemen strategis. Para manajer sangat perlu untuk mengetahui ketika ada strategi yang sudah diformulasikan tidak berjalan dengan baik. Evaluasi strategi memiliki tiga aktifitas yang fundamental, yaitu mereview faktor- faktor internal dan eksternal yang menjadi dasar untuk strategi saat ini, mengukur performa dan mengambil langkah korektif.³²

Implementasi strategi ini berlangsungnya pergeseran tanggungjawab dari para penyusun strategi ke para kepala unit dan fungsional. Masalah akan timbul dalam implementasi strategi, khususnya bila dalam keputusan perumusan strategi tidak diantisipasi sebelumnya di tingkat pimpinan maupun pelaksanaan strategi.

Ada 18 kunci untuk mengimplementasikan strategi. 1) mengembangkan akuntabilitas, 2) mengubah isu-isu prioritas strategi ke perencanaan yang dapat dilakukan dan diukur, 3) menambah departemen perencanaan, 4) negoisasi akuntabilitas individe, 5) mengubah struktur organisasi secara cepat, 6) mengubah personal secara cepat, 7) menggunakan kepemimpinan kreatif dan menyentuh mental, 8)

³² J. David Hunger & Thomas L Wheelen, *Manajemen Strategis, Terjemah oleh Julianto Agung* (Yogyakarta: Andi), hlm. 102

menghilangkan resistensi, 9) menggunakan tim yang sesuai, 10) mereduksi budaya masa depan, 11) mengalokasikan sumberdaya secara efektif, 12) menyelaraskan kerja organisasi dengan perencanaan mulai dari atas sampai bawah, 13) memberdayakan pelaksanaan eksekusi, 14) memilih, melatih, dan mengembangkan ke depan, 15) memastikan tercapainya proses inti, 16) mengkomunikasikan ke seluruh orang di sepanjang waktu, 17) meninjau ulang perfomansi, dan 18) memberi reward prestasi strategi.³³

Pada tahapan ini perusahaan atau lembaga mengambil tindakan berupa pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Proses ini meliputi perubahan budaya secara menyeluruh, struktur dan atau sistem manajemen dari organisasi secara keseluruhan.³⁴

(1) Progam

Progam adalah pernyataan aktifitas- aktifitas atau langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan perencanaan sekali pakai. Program melibatkan restrukturisasi perusahaan dan lembaga, perubahan budaya istilah internal lembaga atau awal dari usaha peneitian baru.

(2) Anggaran.

Anggaran adalah program yang dinyatakan dalam bentuk satuan uang. Setiap program akan dinyatakan secara rinci dalm biaya, yang dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan. Banyak perusahaan memimta persentasi yang pasti dari tingkat pengembalian investasi yang biasa disebut tingkat rintangan (hardle rate), sebelum manajemen menyetujui suatu program.

(3) Prosedur.

Prosedur kadang disebut Standard Operating Procedures (SOP). Prosedur adalah sistem langkah-langkah atau teknik-teknik

³³ Ahmadi, *Manajemen Kuriulum: Pendidikan Kecakapan Hidup*, (Yogyakarta, Pustaka Ifada, 2013), 47

³⁴ J David Hunger & Thomas L Wheelen, *Manajemen Strategis*, Terjemah oleh Julianto Agung (Yogyakarta: Andi), hlm. 17

yang berurutan yang menggambarkan secara rinci bagaimana suatu tugas atau pekerjaan diselesaikan. Prosedur secara khusus merinci berbagai aktifitas yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan program-program perusahaan atau lembaga.

Dalam tahapan ini perusahaan atau lembaga fokus pada penataan staff dan pengarahan (*staffing and directing*). Penataan staff (*staffing*). Implementasi strategi dan kebijakan baru sering membutuhkan prioritas-prioritas baru dalam manajemen sumber daya manusia dan penggunaan yang berbeda atas sumber daya manusia yang tersedia. Beberapa perusahaan tertentu mungkin mempekerjakan orang baru dengan keterampilan baru, mengganti orang dengan keterampilan yang tidak mampu memenuhi standar atau melatih kembali karyawan yang ada untuk mempelajari keterampilan atau keahlian baru. Jika lembaga mengimplementasikan strategi - strategi pertumbuhannya lembaga perlu merekrut orang baru untuk dipekerjakan dan dilatih. Orang-orang yang telah berpengalaman dengan keahlian atau ketrampilan yang dibutuhkan kadang kala diperlukan untuk mengisi atau menduduki posisi manajerial yang baru diciptakan.

Akan tetapi jika lembaga mengadopsi strategi perampingan, lembaga perlu memberhentikan sejumlah besar karyawan. Manajemen puncak dan para manajer divisional perlu menetapkan kriteria yang digunakan dalam keputusan-keputusan penempatan karyawan.

e) Peran Manajemen Stratejik

Untuk meraih segala cita-cita atau tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan maka penerapan manajemen stratejik justru sangat dibutuhkan guna apa yang diinginkan bersama dapat kita capai dengan sebaik mungkin. Peran manajemen stratejik ketika diimplementasikan dalam suatu organisasi maka setiap unit atau bagian yang ada dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin. Apalagi melihat perkembangan

zaman sekarang ini, dimana setiap organisasi perusahaan telah melakukan ekspansi pasar guna mendapatkan keuntungan yang banyak. Semuanya itu perlu langkah strategis dan taktik yang tepat sehingga proses atau langkah yang diambil oleh pimpinan dapat dijalankan seefektif dan seefisien mungkin.³⁵

Persaingan yang memunculkan daya saing erat kaitannya dengan pemahaman mekanisme pasar (standar dan benchmarking), kecepatan dan ketepatan penyampaian produk (barang dan jasa) yang mampu menciptakan nilai tambah. Oleh karena itu, peningkatan daya saing organisasi bersifat unik, tetapi pada intinya dipengaruhi oleh aspek kreativitas, kapasitas, teknologi yang digunakan dan jangkauan pemasaran yang dicapai. Hal tersebut diwujudkan dari tampilan produk, produktivitas yang tinggi dan pelayanan yang baik.

Esensi Manajemen Strategik dalam pengembangan daya saing organisasi, baik bersifat nirlaba maupun ber-orientasi laba dapat dijabarkan atas hal pokok sebagai berikut :

(1) Pertumbuhan dan Keberlanjutan :

Hal ini dicirikan oleh adanya kegiatan lebih besar dari organisasi yang nantinya berdampak pada peningkatan kesejahteraan SDM. Pencapaian kondisi tersebut didapatkan dari kerjasama antar individu yang mampu mewujudkan sinergi perkembangan organisasi sesuai siklus organisasi (pengenalan, pertumbuhan, kedewasaan dan pembaharuan dengan kondisi penurunan, tetap dan naik kembali) ditinjau dari cara berpikir strategik.

Hal ini dicirikan oleh pemahaman tentang pentingnya faktor waktu (lalu, kini dan esok), proses kontinu (siklus) dan interatif (konsekuensi pembelajaran) dalam mengidentifikasi kegiatan yang menjanjikan ke depan yang berbasis pada pemetaan kemampuan (superioritas) yang dimiliki (sumber daya seperti SDA, SDM dan

³⁵ Pearce, John A. Richard B. Robinson, *Manajemen Strategis, Formulasi, Implementasi dan Penegendalian*. Buku 1 Edisi 10. (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 49

SDB) dengan secara komprehensif memperhatikan faktor-faktor makro seperti politik, ekonomi, teknologi dan sosial budaya, disamping upaya pembelajaran organisasi dalam menuju daya saing secara parsial ataupun utuh.

(2) Realisasi berpikir strategik

Hal ini dapat ditunjukkan oleh konsep masukan, proses dan luaran dalam mengelola perubahan menurut peluang maupun ancaman yang ditemui sesuai dengan fase-fase berikut : pembentukan kelompok kerja, inventarisasi kegiatan, keterlibatan unit kerja dan status kegiatan. Hal tersebut dalam praktiknya didukung oleh konsep-konsep strategi, baik yang klasik (siklus hidup produk dan SWOT), modern (BCG/Shell, A.D. Little, McKinsey, PIMS, SRI dan Porter) dan alternatif (PRECOM) yang dalam implementasinya sangat ditentukan oleh besaran dimensinya atau tema tertentu.³⁶

f) Manfaat Manajemen Strategi.

Secara historis, manfaat manajemen strategi telah membantu lembaga pendidikan sekolah/madrasah memformulasikan strategi yang lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang lebih sistemik, logis, dan rasional untuk pilihan strategi memungkinkan sekolah/madrasah untuk proaktif dalam membantu masa depannya, memungkinkan sekolah/madrasah untuk memulai dan mempengaruhi aktifitas sehingga memiliki kontrol terhadap nasibnya.³⁷

Dengan menggunakan manajemen strategik sebagai suatu kerangka kerja (frame work) untuk menyelesaikan setiap masalah strategis di dalam organisasi terutama berkaitan dengan persaingan, maka peran manajer diajak untuk berpikir lebih kreatif atau berpikir secara strategik. Pemecahan masalah dengan menghasilkan dan Mempertimbangkan lebih banyak alternatif yang dibangun dari suatu analisa yang lebih teliti akan

³⁶ Pearce, John A. Richard B. Robinson, *Manajemen Strategis, Formulasi, Implementasi dan Penegendalian*. Buku 1 Edisi 10. (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 52.

³⁷ Ahmadi, *Manajemen kurikulum: Pendidikan kecakapan Hidup*, (Yogyakarta, Pustaka Ifada, 2013), hlm. 58.

lebih menjanjikan suatu hasil yang menguntungkan. Ada beberapa manfaat yang diperoleh organisasi jika mereka menerapkan manajemen strategik, yaitu :³⁸

- (1) Memberikan arah jangka panjang yang akan dituju
- (2) Membantu organisasi beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi
- (3) Membuat suatu organisasi menjadi lebih efektif
- (4) Mengidentifikasi keunggulan komparatif suatu organisasi dalam lingkungan yang semakin beresiko
- (5) Aktifitas pembuatan strategi akan mempertinggi kemampuan perusahaan untuk mencegah munculnya masalah di masa datang
- (6) Keterlibatan anggota organisasi dalam pembuatan strategi akan lebih memotivasi mereka pada tahap pelaksanaannya.

B. Pengertian Era Revolusi Industri 4.0

Jauh sebelum terjadinya revolusi industri kita mengenal istilah pra revolusi, di mana seluruh kegiatan dilakukan secara manual dengan tangan manusia tanpa bantuan mesin. Baru sekitar abad ke 17 sampai awal abad ke 18 revolusi industri dimulai dengan kemunculan Revolusi Industry 1.0 (mulai hadirnya pabrik - pabrik dan penemuan tenaga uap oleh ilmuwan). Kemudian Revolusi Industri 2.0 pada sekitar pertengahan abad 18 (adanya pemanfaatan tenaga listrik, hadirnya produksi mobil) dan Revolusi Industri 3.0 sejak tahun 1960 (ledakan informasi digital, komputer, dan smartpone).

Revolusi Industri 4.0 merupakan salah satu pelaksanaan proyeksi teknologi modern Jerman 2020 yang diimplementasikan melalui peningkatan teknologi manufaktur, penciptaan kerangka kebijakan srategis, dan lain sebagainya. Ditandai dengan kehadiran robot, artificial intelligence, machine learning, biotechnology, blockchain, internet of things (IoT), serta driverless vehicle. Bidang pendidikan sangat berkaitan dengan Revolusi Industri 4.0

³⁸ J. David Hunger & Thomas L Wheelen, *Manajemen Strategis, Terjemah oleh Julianto Agung* (Yogyakarta: Andi), hlm. 102

yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung pola belajar dan pola berpikir serta mengembangkan inovasi kreatif dan inovatif dari peserta didik, guna mencetak generasi penerus bangsa yang unggul dan mampu bersaing.

Hendra Suwardana mengungkapkan Istilah "Revolusi Industri" diperkenalkan oleh Friedrich Engels dan Louis Auguste Blanqui di pertengahan abad ke-19. Revolusi industri ini pun sedang berjalan dari masa ke masa. Dekade terakhir ini sudah dapat disebut memasuki fase keempat 4.0.

Perubahan fase ke fase memberi perbedaan artikulatif pada sisi kegunaannya. Fase pertama (1.0) bertempuh pada penemuan mesin yang menitikberatkan (*stressing*) pada mekanisasi produksi. Fase kedua (2.0) sudah beranjak pada etape produksi massal yang terintegrasi dengan *quality control* dan standarisasi. Fase ketiga (3.0) memasuki tahapan keseragaman secara massal yang bertumpu pada integrasi komputerisasi. Fase keempat (4.0) telah menghadirkan digitalisasi dan otomatisasi perpaduan internet dengan manufaktur.³⁹

Merujuk beberapa literatur Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Revolusi industri terdiri dari 2 kata yaitu revolusi dan industri. Revolusi berarti perubahan yang bersifat sangat cepat, sedangkan pengertian industri adalah usaha pelaksanaan proses produksi. Apabila ditarik benang merah maka pengertian revolusi industri adalah suatu perubahan yang berlangsung cepat dalam pelaksanaan proses produksi dimana yang semula pekerjaan proses produksi itu dikerjakan oleh manusia digantikan oleh mesin, sedangkan barang yang diproduksi mempunyai nilai tambah (*value added*) yang komersial.

Pada konteks revolusi industri dapat diterjemahkan proses yang terjadi sebenarnya adalah perubahan sosial dan kebudayaan yang berlangsung secara cepat dan menyangkut dasar kebutuhan pokok (*needs*) dengan keinginan (*wants*) masyarakat. Perjalanan perubahan dalam revolusi yang terjadi dapat direncanakan atau tanpa direncanakan terlebih dahulu dan dapat dijalankan

³⁹ Hendra Suwardana, *Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental*, JATI UNIK, Vol.1, No.2, (2017), hlm. 102

tanpa kekerasan atau melalui kekerasan.

Dasar perubahan ini sebenarnya adalah pemenuhan hasrat keinginan pemenuhan kebutuhan manusia secara cepat dan berkualitas. Revolusi Industri telah mengubah cara kerja manusia dari penggunaan manual menjadi otomatisasi atau digitalisasi. Inovasi menjadi kunci eksistensi dari perubahan itu sendiri.⁴⁰

Secara umum, definisi revolusi industri adalah ketika kemajuan teknologi yang besar disertai dengan perubahan sosial ekonomi dan budaya yang signifikan. Terminologi Revolusi Industri 4.0 pertama kali dikenal di Jerman pada 2011. Pada Industri 4.0 ditandai dengan integrasi yang kuat terjadi antara dunia digital dengan produksi industri. Revolusi industri 4.0 merupakan era digital ketika semua mesin terhubung melalui sistem internet atau cyber system. Situasi membawa dampak perubahan besar di masyarakat.⁴¹

C. Karakteristik dan Tujuan Revolusi Industri 4.0

Revolusi industri ke 4 saat ini, yang telah dimulai tahun 2000an, membuat otomatisasi sudah semakin jauh berkembang utamanya pada sistem produksi siber-fisik (*cyber-physical*). Hal ini secara luas telah melampaui perkembangan teknologi yang dikenal dengan pabrik pintar (*smart factories*), *industri internet of things*, *smart industry*, ataupun *advance manufacturing*.

Karakteristik industri 4.0 adalah kombinasi dari beberapa perkembangan teknologi-teknologi terbaru, yaitu :⁴²

1. Sistem siber-fisik (*cyber-physical systems*).

Sistem Siber-Fisik (*cyber-physical systems*) meningkatkan kemampuan untuk mengontrol dan memonitor proses fisik, dengan bantuan sensor, robot cerdas, drone, printer 3D dan lain sebagainya. Dalam *cyber-physical systems*,

⁴⁰ Hendra Suwardana, "Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental." *Jurnal Unik*, vol.1, no. 2 (2017) hlm, 103.

⁴¹ Syamsuar, Reflianto, *Pendidikan dan tantangan pembelajaran berbasis teknologi informasi di era revolusi industri 4.0*" dalam *E-Tech Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan* Volume 6 Nomor 2/2018, .ISSN 2541-3600

⁴² Savitri Astrid, *Revolusi Industri 4.0 Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0*, (Yogyakarta: Genesis, 2019), hlm. 1

komponen fisik seperti printer 3D, drone dan robot, serta komponen perangkat lunak seperti analisa data dan teknologi sensor semua disatukan ke dalam jaringan (*network*) yang saling berinteraksi antar elemennya.

Pada saat input awal dan produk akhir yang biasanya berbentuk fisik, informasi biasanya dipindahkan antara kondisi fisik dan digital selama proses manufaktur berlangsung. Sebagai contoh, aktivitas memindai (*scan*) komponen fisik yang menghasilkan representasi model digital sesuai dengan hasil pindaianya. Data digital ini kemudian dapat dirubah ke bentuk informasi fisik lagi menggunakan printer 3D.

2. Teknologi Informasi dan komunikasi (*information and communication technology*).

Digitalisasi dan menyebarkan aplikasi ICT memungkinkan untuk mengintegrasikan semua sistem diseluruh pasokan dan rantai nilai sehingga dapat mengagregasikan data di semua level. Seluruh informasi terdigitalisasi dan kesesuaian sistem di dalam dan antar perusahaan terintegrasi dalam setiap tahapan antar pembuatan dan penggunaan siklus hidup produk (Kinzel, 2016). Manufaktur produk pintar (*smart product*) akan mengambil peran tambahan dari tujuan utamanya: sebagai wadah informasi yang mengumpulkan informasi sepanjang rantai suplai dan siklus hidupnya, sebagai agen produk secara aktif memberikan pengaruh kepada lingkungan, dan sebagai observer, produk memonitor dirinya sendiri dan lingkungannya.

Sebagai contoh, item pakaian dapat memonitor berapa lama keusangannya atau sebarap sering telah dicuci, untuk dilaporkan ke pabrik dalam rangka untuk memproduksi penggantinya saat dibutuhkan (Kinzel, 2016). Pengembangan sektor ICT saat ini telah membentuk pondasi industri 4.0, sebagai proses industrialisasi yang telah mulai untuk melampaui otomatisasi sederhana dari produksi yang telah dimulai pada awal 1970an.

3. Jaringan komunikasi (*network communications*).

Komunikasi Jaringan (*Network Communications*) Semua peralatan ini, baik pada pabrik manufaktur, pemasok dan distributor semua terhubung melalui teknologi internet dan wireless. Jaringan komunikasi dengan kualitas

tinggi yang terpercaya menjadi kebutuhan paling penting bagi industri 4.0 dan karenanya sangat penting untuk mengembangkan infrastruktur jaringan internet di mana dibutuhkan. Jaringan dengan kemampuan internet yang tinggi mampu menghubungkan antar komponen ini sehingga dapat melakukan desentralisasi dan pengaturan mandiri dari pengoperasian sistem siber-fisik (*cyber-physical systems*).

4. *Big data dan cloud computing.*

Dengan penggunaan *big data* dan komputasi awan (*cloud computing*), informasi yang diambil melalui jaringan ini dapat digunakan untuk memodelkan, memvirtualisasi dan mensimulasi produk dan proses manufakturnya. Model ini disebut sebagai kembar digital (*digital twins*), atau peralatan bayangan (*device shadows*). Digital twins adalah pendamping komputerisasi (*computerized companion*) dari asset fisik yang mampu melakukan monitoring, diagnosis, dan prognosis asset secara langsung (*real time*).

5. Peningkatan kemampuan peralatan untuk interaksi dan kooperasi manusia-komputer (*human-computer*).

Peralatan Yang Ditingkatkan Kemampuannya (*Improved Tools*) Untuk melakukan kontrol terhadap proses tersebut, tempat kerja manusia dipasok dengan peralatan ICT yang dibuat dan digunakan untuk perkembangan dalam *augmented reality* dan robot cerdas. Sistem siber-fisik pada industri 4.0 memiliki tujuan utama untuk membantu manusia dalam pekerjaan sehari-hari. Mereka menyertakan pembantu fisik exoskeletons, context-adaptive sistem untuk mendiagnosa kesalahan, sistem perencanaan dan perawatan berbasis waktu, mobile, personalisasi, sistem tutor yang adaptive terhadap situasi, dan lain-lain.

Fitur kunci dari semua sistem pembantu tersebut adalah *non-intrusiveness*, *contextadaptiveness*, personalisasi, berbasis lokasi dan mobilitas. Untuk memastikan penggunaan secara optimal dan efisien, sistem-sistem tersebut harus didesain secara baik, dengan memperhatikan kemungkinan untuk dapat merespon ucapan, gerak, treking mata, bahasa

tubuh, ekspresi wajah, gerakan fisik dan grafikgrafik. Aspek sentral dari industri 4.0 adalah antarmuka (*interface*) nya dengan infrastruktur pintar lainnya, seperti, bangunan pintar (*smart building*), rumah pintar (*smart home*), logistik pintar (*smart logistic*), mobilitas dan jaringan, serta konektifitas terhadap bisnis dan web sosial.

Hal ini sangat penting bahwa area-area kunci ini dipertimbangkan ketika mengimplementasikan industri 4.0. karenanya, dapat dikatakan, bahwa efek dari industri 4.0 tidak terbatas pada manufacturing namun juga berpengaruh kepada berbagai aspek kehidupan manusia.⁴³

6. Pemodelan (*modeling*), virtualisasi (*virtualization*), dan simulasi (*simulation*).

Pemodelan, virtualisasi serta simulasi ini masuk kepada Big Data and Cloud Computing Dengan penggunaan big data dan komputasi awan (cloud computing), informasi yang diambil melalui jaringan ini dapat digunakan untuk memodelkan, memvirtualisasi dan mensimulasi produk dan proses manufakturnya.

Jadi dapat disimpulkan Karakteristik model dari Industri 4.0 adalah kombinasi dari beberapa perkembangan teknologi terbaru seperti sistem siber fisik, teknologi informasi dan komunikasi, jaringan komunikasi, big data dan cloud computing, pemodelan, virtualisasi, simulasi serta peralatan yang telah dikembangkan untuk kemudahan interaksi manusia dengan komputer.⁴⁴

C. Tantangan Pendidikan di Era Industri 4.0

Revolusi Industri 4.0 merupakan istilah yang diutarakan Prof. Klaus Martin Schwab, teknisi, ekonom Jerman dan pendiri Executive Chairman World Economic Forum. Era Revolusi Industri 4.0 menghadirkan lini usaha baru, lapangan kerja, serta profesi baru. Siapa yang menyangka muncul pekerjaan sebagai buzzer politik, admin media sosial, juga brand endorser. Ancamannya, profesi dan lapangan kerja yang tergantikan mesin kecerdasan

⁴³ Maria, M., Shahbodin, F., & Pee, N. C.. Malaysian higher education system toward industry 4.0 – Current trends overview. Proceeding of the 3 rd International Conference on Applied Science and Technology (AIP Publishing), 1. 2016

⁴⁴ Savitri Astrid, *Revolusi Industri 4.0*,.....hlm 12

buatan dan robot.⁴⁵

Revolusi telah terjadi sepanjang sejarah ketika teknologi baru dan cara baru untuk memahami dunia memicu perubahan besar dalam sistem ekonomi dan struktur social. Revolusi Industri 4.0 tidak hanya mesin dan sistem cerdas, cakupannya jauh lebih luas karena terjadi bersamaan, yaitu berupa gelombang terobosan di berbagai bidang, sekuensing gen hingga nanoteknologi, dari energi terbarukan hingga komputasi kuantum.

Revolusi digital dan era disrupsi teknologi merupakan istilah lain dari Industri 4.0. Disebut revolusi digital karena terjadinya proliferasi komputer dan otomatisasi pencatatan di semua bidang. Ada beberapa tantangan industri 4.0. Pertama, keamanan teknologi informasi, Kedua, keandalan dan stabilitas mesin produksi, Ketiga, kurangnya keterampilan memadai, Keempat, keengganan berubah pemangku kepentingan, Kelima, hilangnya banyak pekerjaan karena berubah menjadi otomatisasi.⁴⁶

Posisi manusia di Indonesia saat ini dalam masa disrupsi atau tercerabut. Jika dulu mau pergi ke suatu tempat harus menunggu angkutan lewat, kemudian muncul taksi. Setelah taksi menjamur, muncul kendaraan online seperti Go-jek dan Go-car. Dulu orang ketika mau mencukur rambut cukup datang ke tukang cukur tradisional. Era kini memunculkan industri barbershop yang modern dan praktis.

Irianto dalam karya *Industry 4.0; The Challenges of Tomorrow* (2017), menyebut tantangan Industri 4.0 meliputi beberapa hal. Pertama, kesiapan industri. Kedua, tenaga kerja terpercaya. Ketiga, kemudahan pengaturan sosial budaya. Keempat, diversifikasi dan penciptaan lapangan kerja dan peluang industri 4.0 yaitu inovasi ekosistem, basis industri yang kompetitif, investasi pada teknologi dan integrasi Usaha Kecil Menengah (UKM) dan kewirausahaan.

Apakah hanya dunia kerja dan digital secara luas? Tentu tidak.

⁴⁵ Hendra Suwardana, *Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental*, JATI UNIK, Vol.1, No.2, (2017), hlm. 102

⁴⁶ Syamsuar, Reflianto, *Pendidikan dan tantangan pembelajaran berbasis teknologi informasi di era revolusi industry 4.0*” dalam *E-Tech Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan Volume 6 Nomor 2/2018*, .ISSN 2541-3600

Tantangan era Revolusi Industri 4.0 kompleks sekali. Belum lagi di dunia pendidikan, semua sudah berkonversi di dunia digital. Jika dulu cukup sistem manual, kuno, primitif, saat ini semua harus serba siber. Contohkan e-library (perpustakaan digital), e-learning (pembelajaran digital), e-book (buku online), dan lainnya.

Peralihan gaya mengajar bergeser dari *teacher center* ke *student center* yang tentu dapat meningkatkan minat belajar siswa. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran menjadi inovasi pembelajaran berdampak positif. Tidak hanya dari segi minat belajar namun juga dari hasil belajar. Penggunaan berbagai aplikasi digital, CD pembelajaran interaktif, ebook, website, dan gaya belajar digital lainnya merupakan alternatif paperless. Guru tidak perlu mencetak berlembar-lembar soal tes bagi siswanya. Siswa dapat menempuh evaluasi dengan berbagai aplikasi online seperti edmodo dan kahoot.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tantangan era Revolusi Industri 4.0 sangat kompleks. Pertama, keamanan teknologi informasi yang menysasar ke dunia pendidikan. Kedua, keandalan dan stabilitas mesin produksi. Ketiga, kurangnya keterampilan yang memadai. Keempat, keengganan untuk berubah para pemangku kepentingan. Kelima, hilangnya banyak pekerjaan karena otomatisasi. Keenam, stagnasi pemanfaatan teknologi, informasi, dan komunikasi. Ketujuh, belum meratanya perubahan kurikulum, model, strategi, pendekatan dan guru dalam pembelajaran yang menguatkan literasi baru.

Perkembangan era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan masifnya perkembangan *digital technology*, *artificial intelligence*, *big data*, *robotic*, dan lainnya menjadi proyek bersama semua lembaga pendidikan untuk menjawabnya. Meskipun tidak bisa pada semua aspek, minimal lembaga pendidikan tingkat dasar fokus pada penguatan literasi baru.

D. Perubahan Sistem Pendidikan di Era Industri 4.0

Perkembangan teknologi digital di era Industri 4.0 saat ini telah membawa perubahan dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia,

termasuk di bidang pendidikan.

Hoyles & Lagrange (2010) menegaskan bahwa teknologi digital adalah hal yang paling mempengaruhi sistem pendidikan di dunia saat ini. Hal ini disebabkan karena aspek efektivitas, efisiensi dan daya tarik yang ditawarkan oleh pembelajaran berbasis teknologi digital. Jika pada tahun 1980an, benda-benda kongkrit artifisial mendominasi penggunaannya sebagai alat visualisasi konsep-konsep abstrak, kini visualisasi berbasis teknologi digital marak digunakan sebagai alat bantu yang lebih efektif, efisien, interaktif, dan atraktif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa era industry 4.0 membawa perubahan serta dapat mempengaruhi system pendidikan karena aspek efektivitas, efisiensi dan daya tarik yang ditawarkan oleh pembelajaran berbasis teknologi digital. Yang dulunya menggunakan alat hitung berbasis digital dihindari karena alat tersebut dapat merusak mental siswa, sekarang alat hitung digital yang sering disebut kalkulator kini digunakan dan dipandang untuk meningkatkan kemampuan siswa.

Ahli teori pendidikan sering menyebut Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0 untuk menggambarkan berbagai cara mengintegritaskan teknologi cyber baik secara fisik maupun non fisik dalam pembelajaran. Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0 adalah fenomena yang merespon kebutuhan revolusi industri dengan penyesuaian kurikulum baru sesuai situasi saat ini. Kurikulum tersebut mampu membuka jendela dunia melalui genggaman contohnya memanfaatkan *internet of things* (IOT). Di sisi lain pengajar juga memperoleh lebih banyak referensi dan metode pengajaran.

Akan tetapi hal ini tidak luput dari tantangan bagi para pengajar untuk mengimplementasikannya. Dikutip dari Kompasiana (2019) setidaknya ada 4 kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh pengajar. Pertama keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah. Merupakan kemampuan memahami suatu masalah, mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya sehingga dapat dielaborasi dan memunculkan berbagai perspektif untuk menyelesaikan masalah. Pengajar diharapkan mampu meramu pembelajaran dan mengeksport

kompetensi ini kepada peserta didik.

Kedua, Keterampilan komunikasi dan kolaborasi. Keterampilan ini tidak luput dari kemampuan berbasis teknologi informasi, sehingga pengajar dapat menerapkan kolaborasi dalam proses pengajaran. Ketiga, kemampuan berpikir kreatif dan inovatif. Diharapkan ide-ide baru dapat diterapkan pengajar dalam proses pembelajaran sehingga memacu siswa untuk beripikir kreatif dan inovatif. Misalnya dalam mengerjakan tugas dengan memanfaatkan teknologi dan informasi.

Keempat, literasi teknologi dan informasi. Pengajar diharapkan mampu memperoleh banyak referensi dalam pemanfaatan teknologi dan informasi guna menunjang proses belajar mengajar.

D. Virus Corona/Covid 19 dan Pelayanan Bidang Pendidikan Era 4.0

Covid-19 yang lebih dikenal dengan nama virus Corona adalah jenis baru dari coronavirus yang menular ke manusia. Virus ini menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut Covid-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan pada sistem pernapasan, pneumonia akut, sampai kematian. Indonesia saat ini tengah menghadapi hari-hari melawan covid-19, bahkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PAN-RB) telah mengeluarkan surat edaran baru yang pada intinya menyatakan perpanjangan masa bekerja dari rumah (*Work From Home*) dan penyesuaian sistem kerja.

Akan tetapi Menteri PAN-RB menegaskan hal ini bukan berarti pelayanan publik ditiadakan, baik pelayanan publik terkait ruang lingkup barang, jasa maupun administrasi. Hal tersebut ditekankan secara langsung oleh yang bersangkutan pada saat mengumumkan adanya surat edaran terbaru yang menyatakan perlunya penyesuaian sistem kerja dan mengimplementasikan protokol pencegahan Covid-19. Pelayanan dapat dilakukan melalui daring (online) atau jika terdapat pelayanan manual harus mengimplementasikan mengukur suhu pengguna layanan, menyediakan tempat cuci tangan/handsanitizer dan menjaga jarak.

Hal tersebut juga berlaku bagi pendidikan. Dengan dihapuskannya Ujian Nasional, belajar di rumah melalui aplikasi tertentu, kuliah daring, bimbingan dan seminar daring merupakan contoh pelayanan bidang pendidikan yang mempercepat penerapan Pendidikan era Revolusi 4.0. Bagaimana tidak baik pengajar maupun peserta didik dipacu untuk memahami setidaknya penggunaan teknologi digital. Di sisi lain peserta didik juga dipaksa untuk mengeksplor teknologi dan informasi dan menyalurkan kreatifitasnya melalui inovasi-inovasi dalam tugas-tugas yang diberikan.

E. Kesempatan Kolaborasi di Tengah Wabah Covid-19

Tentu penyesuaian diperlukan dalam menerapkan Pendidikan era Revolusi 4.0. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri adanya wabah Covid-19 menjadi salah satu pendorong penerapan sistem ini. Di sisi lain selain dituntut memahami teknologi dan informasi serta cara mengimplementasikannya, tentu terdapat permasalahan yang timbul yaitu terkait sarana prasarana yang memadai. Misalnya peserta didik dari keluarga yang kurang mampu tidak memiliki laptop/smartphone.

Maka kebijakan sudah seharusnya memperhatikan hal tersebut. Pihak sekolah memiliki Surat Keputusan (SK) peserta didik kurang mampu dan melakukan pendampingan belajar bagi mereka yang telah didata dengan memperoleh subsidi silang atau pemecahan masalah lainnya. Selain itu pemerintah harus memastikan bahwa setidaknya internet tersedia di daerah pendidikan agar menghindari pula alasan untuk pulang ke masing-masing kampung halaman dikarenakan menghindari penyebaran Covid-19.

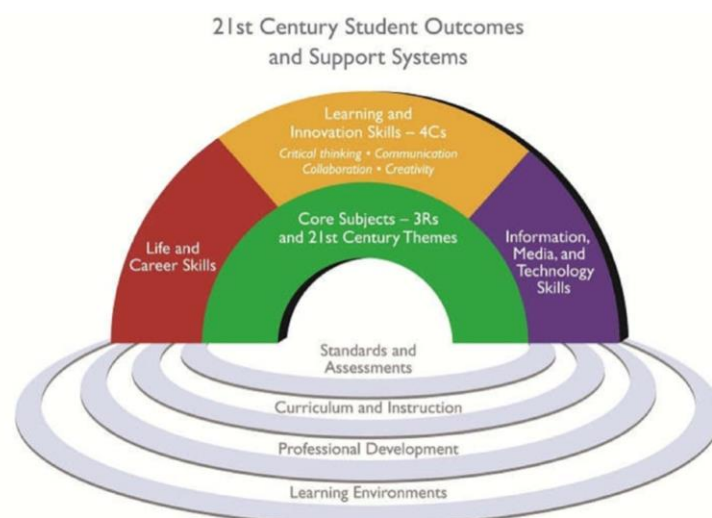
Di balik hal tersebut peserta didik dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dan memanfaatkan Pendidikan era Revolusi 4.0 dengan menerapkan *internet of things* (IOT). Sehingga dapat mengembangkan kreatifitas dan inovasinya melalui tugas bersama (kolaborasi), tugas individu maupun project tertentu yang bermanfaat di tengah situasi wabah ini.

Pada akhirnya, di tengah merebaknya wabah Covid-19, Pendidikan era Revolusi Industri 4.0 dapat diterapkan dengan penyesuaian tertentu tanpa mennyampingkan hal-hal yang perlu diperhatikan lebih teknis, misalnya

dampak dan kelemahannya. Di sisi lain tuntutan peran peserta didik diharapkan mampu membawa perubahan positif di tengah situasi melalui pemahaman yang diberikan oleh pengajar. Sudah saatnya kita berkolaborasi dalam mewujudkan "kesempatan" mengabdikan di tengah adanya pandemi ini.

Tuntutan perubahan mindset manusia era 4.0 yang telah disebutkan di atas menuntut pula suatu perubahan yang sangat besar dalam pendidikan nasional, yang kita ketahui pendidikan kita adalah warisan dari sistem pendidikan lama yang isinya menghafal fakta tanpa makna. Merubah sistem pendidikan Indonesia bukanlah pekerjaan yang mudah. Sistem pendidikan Indonesia merupakan salah satu sistem pendidikan terbesar di dunia yang meliputi sekitar 30 juta peserta didik, 200 ribu lembaga pendidikan, dan 4 juta tenaga pendidik, tersebar dalam area yang hampir seluas benua Eropa. Namun perubahan ini merupakan sebuah keharusan jika kita tidak ingin terlindas oleh perubahan zaman global. Era 4.0 Juga sering disebut dengan istilah abad 21.⁴⁷

P21 (*Partnership for 21st Century Learning*) mengembangkan framework pembelajaran di abad 21 yang menuntut peserta didik untuk memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan dibidang teknologi, media dan informasi, keterampilan pembelajaran dan inovasi serta keterampilan hidup dan karir (P21, 2015). Framework ini juga menjelaskan tentang keterampilan, pengetahuan dan keahlian yang harus dikuasai agar siswa dapat sukses dalam kehidupan dan pekerjaannya. Perhatikan gambar berikut ini.



⁴⁷ Kuntari E Menengah

an Di Sekolah

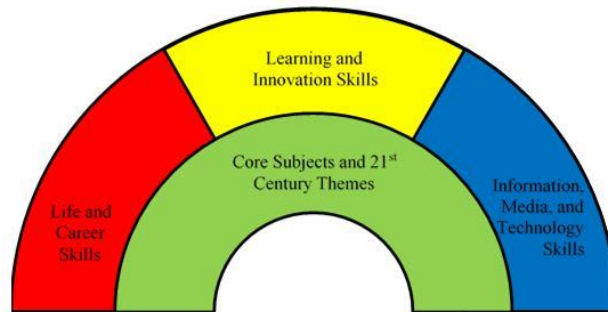
Gambar 1. Framework Pembelajaran abad 21

Sejalan dengan hal itu, Kemendikbud merumuskan bahwa paradigma pembelajaran abad 21 menekankan pada kemampuan peserta didik dalam mencari tahu dari berbagai sumber, merumuskan permasalahan, berpikir analitis dan kerjasama serta berkolaborasi dalam menyelesaikan masalah (Litbang Kemdikbud, 2013). Adapun penjelasan mengenai framework pembelajaran abad ke-21 menurut (BSNP:2010) adalah sebagai berikut: (a) Kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah (*Critical-Thinking and Problem-Solving Skills*), mampu berfikir secara kritis, lateral, dan sistemik, terutama dalam konteks pemecahan masalah; (b) Kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama (*Communication and Collaboration Skills*), mampu berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif dengan berbagai pihak; (c) Kemampuan mencipta dan membaharui (*Creativity and Innovation Skills*), mampu mengembangkan kreativitas yang dimilikinya untuk menghasilkan berbagai terobosan yang inovatif; (d) Literasi teknologi informasi dan komunikasi (*Information and Communications Technology Literacy*), mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja dan aktivitas sehari-hari.⁴⁸

Keterampilan abad 21 adalah (1) *life and career skills*, (2) *learning and innovation skills*, dan (3) *Information media and technology skills*. Ketiga keterampilan tersebut dirangkum dalam sebuah skema yang disebut dengan pelangi keterampilan pengetahuan abad 21/*21st century knowledge-skills rainbow*. Skema tersebut diadaptasi oleh organisasi nirlaba p21 yang mengembangkan kerangka kerja (*framework*) pendidikan abad 21 ke seluruh dunia melalui situs www.p21.org yang berbasis di negara bagian Tuscon, Amerika. Adapun konsep keterampilan abad 21 dan core subject 3R, dideskripsikan berikut ini. Gambar 2 menunjukkan skema pelangi ketrampilan pengetahuan abad 21.⁴⁹

⁴⁸ Halim Simatupang, *Strategi Belajar Mengajar Abad ke 21*, (Surabaya : Cipta Media Edukasi, 2019, hlm. 56

⁴⁹ Teacher Andri, *Evolusi Guru dan Sekolah Abad 21*, (Jawa Barat : CV. Jejak, 2018), hlm. 31



Gambar 2. Skema Pelangi Abad 21.

Untuk menghadapi pembelajaran di abad 21, setiap orang harus memiliki keterampilan berpikir kritis, pengetahuan dan kemampuan literasi digital, literasi informasi, literasi media dan menguasai teknologi informasi dan komunikasi.

Pada skema yang dikembangkan oleh pembelajaran abad 21 diperjelas dengan tambahan *core subject 3R*. dalam konteks pendidikan, 3R adalah singkatan dari *reading, writing dan arithmatik*, diambil lafal “R” yang kuat dari setiap kata. Dari subjek *reading dan writing*, muncul gagasan pendidikan modern yaitu literasi yang digunakan sebagai pembelajaran untuk memahami gagasan melalui media kata- kata. Dari subjek aritmatik muncul pendidikan modern yang berkaitan dengan angka yang artinya bisa memahami angka melalui matematika.

Dalam pendidikan, tidak ada istilah tunggal yang relevan dengan literasi (*literacy*) dan angka (*numeracy*) yang dapat mengekspresikan kemampuan membuat sesuatu (*wrighting*). 3R yang diadaptasi dari abad 18 dan 19 tersebut, ekuivalen dengan keterampilan fungsional literasi, numerasi dan ICT yang ditemukan pada sistem pendidikan modern saat ini. Selanjutnya, untuk memperjelas fungsi core subject 3R dalam konteks *21st century skills*, 3R diterjemahkan menjadi *life and career skills, learning and innovation skills dan information media and technology skills*.⁵⁰

Adapun dalam rangka mewujudkan keterampilan pengetahuan era 4.0, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menerapkan Kurikulum 2013

⁵⁰ Iyan Hayani, *Metode Pembelajaran abad 21*, (Tangerang : Rumah Belajar, 2019), hlm. 12

Revisi 2017. Kurikulum ini diharapkan mampu menjawab kritik dan masalah ketika Kurikulum 2013 (Kurtilas) diberlakukan. Yang pasti, kurikulum 2013 dan juga Revisi 2017 tetap menegaskan mengenai pentingnya Ketrampilan Abad 21.

Ketrampilan Abad 21 yang dianggap bisa memperkuat modal social (*social capital*) dan modal intelektual (*intellectual capital*), biasa disingkat dengan 4C: *communication, collaboration, critical thinking and problem solving, dan creativity and innovation*. Secara operasional, 4C ini dijabarkan dalam empat kategori langkah, yakni: Pertama, cara berpikir, termasuk berkreasi, berinovasi, bersikap kritis, memecahkan masalah, membuat keputusan, dan belajar pro-aktif. Kedua, cara bekerja, termasuk berkomunikasi, berkolaborasi, bekerja dalam tim. Ketiga, cara hidup sebagai warga global sekaligus local; dan keempat, alat untuk mengembangkan ketrampilan abad 21, yakni teknologi informasi, jaringan digital, dan literasi.⁵¹

Rincian pembelajaran berbasis kecakapan abad 21 sebagai berikut:

1. *Communication (komunikasi)*

Komunikasi adalah sebuah kegiatan mentransfer sebuah informasi baik secara lisan maupun tulisan. Namun, tidak semua orang mampu melakukan komunikasi dengan baik. Terkadang ada orang yang mampu menyampaikan semua informasi secara lisan tetapi tidak secara tulisan ataupun sebaliknya.

Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan sesamanya. Oleh karena itu, komunikasi merupakan salah satu hal yang terpenting dalam peradaban manusia. Tujuan utama komunikasi adalah mengirimkan pesan melalui media yang dipilih agar dapat dimengerti oleh penerima pesan. Komunikasi efektif terjadi apabila sesuatu (pesan) yang diberitahukan komunikator dapat diterima dengan baik atau sama oleh komunikan, sehingga tidak terjadi salah persepsi.

Supaya komunikasi antar manusia terjalin secara efektif dibutuhkan

⁵¹ Rima Trianingsih, *Aplikasi Pembelajaran Kontekstual*, (Jakarta, 2018), hlm. 7

teknik berkomunikasi yang tepat. Teknik komunikasi adalah suatu cara yang digunakan dalam menyampaikan informasi dari komunikator ke komunikan dengan media tertentu. Dengan adanya teknik ini diharapkan setiap orang dapat secara efektif melakukan komunikasi satu sama lain dan secara tepat menggunakannya.

Beberapa teknik dalam komunikasi:

- a. Ucapan yang jelas dan idenya tidak ada makna ganda dan utuh.
- b. Berbicara dengan tegas, tidak berbelit-belit
- c. Memahami betul siapa yang diajak bicara, hadapkan wajah dan badan, pahami pikiran lawan bicara.
- d. Menyampaikan tidak berbelit-belit, tulus dan terbuka.
- e. Sampaikan informasi dengan bahasa penerima informasi.
- f. Menyampaikan dengan kemampuan dan kadar akal penerima informasi
- g. Sampaikan informasi dengan global dan tujuannya baru detailnya.
- h. Berikan contoh nyata, lebih baik jadikan Saudara sebagai model langsung.
- i. Sampaikan informasi dengan lembut, agar berkesan, membuat sadar dan menimbulkan kecemasan yang mencerahkan.
- j. Kendalikan *noise* dan carilah umpan balik untuk meyakinkan informasi Saudara diterima. Contoh dengan bertanya atau menyuruh mengulangnya.

2. *Collaborative* (kolaborasi)

Kolaborasi adalah kemampuan berkolaborasi atau bekerja sama, saling bersinergi, beradaptasi dalam berbagai peran dan tanggungjawab; bekerja secara produktif dengan yang lain; menempatkan empati pada tempatnya; menghormati perspektif berbeda. Kolaborasi juga memiliki arti mampu menjalankan tanggung jawab pribadi dan fleksibilitas secara pribadi, pada tempat kerja, dan hubungan masyarakat; menetapkan dan mencapai standar dan tujuan yang tinggi untuk diri sendiri dan orang lain; memaklumi kerancuan.

3. *Critical thinking and Problem Solving* (berpikir kritis dan pemecahan masalah) adalah kemampuan untuk memahami sebuah masalah yang rumit, mengkoneksikan informasi satu dengan informasi lain, sehingga akhirnya muncul berbagai perspektif, dan menemukan solusi dari suatu permasalahan. Critical thinking dimaknai juga kemampuan menalar, memahami dan membuat pilihan yang rumit; memahami interkoneksi antara sistem, menyusun, mengungkapkan, menganalisis, dan menyelesaikan masalah.
4. *Creativity and Innovation* (Kreativitas dan inovasi) adalah kemampuan untuk mengembangkan, melaksanakan, dan menyampaikan gagasan-gagasan baru kepada yang lain, bersikap terbuka dan responsif terhadap perspektif baru dan berbeda. Kreativitas juga didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menciptakan penggabungan baru. Kreativitas akan sangat tergantung kepada pemikiran kreatif seseorang, yakni proses akal budi seseorang dalam menciptakan gagasan baru. Kreativitas yang bisa menghasilkan penemuan-penemuan baru (dan biasanya bernilai secara ekonomis) sering disebut sebagai inovasi.⁵²

Cermati Tabel di bawah ini:

Tabel 1. Peta kompetensi keterampilan 4Cs sesuai dengan P21

FRAMEWORK 21 st CENTURY SKILLS	KOMPETENSI BERPIKIR P21
<i>Creativity Thinking and innovation</i>	Peserta didik dapat menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide mereka secara kreatif baik secara mandiri maupun berkelompok.
<i>Critical Thinking and Problem Solving</i>	Peserta didik dapat mengidentifikasi, menganalisis, menginterpretasikan, dan mengevaluasi bukti-bukti, argumentasi, klaim dan data-data yang tersaji secara luas melalui pengakajian secara mendalam, serta merefleksikannya dalam kehidupan sehari-hari.
<i>Communication</i>	Peserta didik dapat mengkomunikasikan ide-ide dan gagasan secara efektif menggunakan media lisan, tertulis, maupun teknologi.
<i>Collaboration</i>	Peserta didik dapat bekerja sama dalam sebuah kelompok dalam memecahkan permasalahan yang ditemukan

⁵² Otib Satibi, *Pendidikan Karakter Anak Abad 21*, (Jakarta : UNJ Press, 2020), Hlm. 11

F. Kualitas Guru

1. Hakikat Kualitas Guru

Menurut Fandy Tjiptono, mendefinisikan kualitas yang berpusat pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaianya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Menurut Kotler “Kualitas harus dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Persepsi pelanggan terhadap kualitas jasa merupakan penilaian menyeluruh atas keunggulan suatu jasa.” Apabila dihubungkan dengan pendidikan, kualitas merupakan suatu tuntutan dari hasil kerja atau unjuk kerja para guru dan pengelola pendidikan disekolah yang ditawarkan kepada pelanggan pendidikan.⁵³

Proses pendidikan merupakan suatu keseluruhan aktivitas pelaksanaan pendidikan dalam berbagai dimensi baik internal maupun eksternal, baik kebijakan maupun oprasional, baik edukatif maupun manajerial, baik pada tingkatan makro (nasional), regional, institusional, maupun instruksional dan individual; baik pendidikan dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, dsb.

Dalam hal ini proses pendidikan yang dimaksud adalah proses pendidikan yang berkualitas ditentukan oleh berbagai faktor yang saling terkait. Faktor yang menentukan kualitas proses pendidikan suatu sekolah adalah terletak pada unsur-unsur dinamis yang ada di dalam sekolah itu dan lingkungannya sebagai suatu kesatuan sistem. Salah satu unturnya ialah guru sebagai pelaku terdepan dalam pelaksanaan pendidikan di tingkat institusional dan instruksional. Guru yang berkualitas adalah guru yang profesional, kompeten, dan efektif.

Menurut Davis dan Thomas mengemukakan beberapa ciri guru yang efektif sebagai berikut:

- a. Memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim kelas seperti:
 - 1) memiliki kemampuan interpersonal, khususnya kemampuan untuk
 - 2) menunjukkan empati, penghargaan kepada siswa, dan ketulusan
 - 3) memiliki hubungan baik dengan siswa

⁵³ Fandy Tjiptono, *Total Quality Management*, (Yogyakarta : Andi, 2001), hlm. 61

- 4) secara tulus menerima dan memperhatikan siswa
 - 5) menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar
 - 6) mampu menciptakan atmosfer untuk bekerja sama dan kohesivitas dalam mengajar
 - 7) melibatkan siswa dalam mengorganisasikan dan merencanakan kegiatan pembelajaran
 - 8) mampu mendengarkan siswa dan menghargai hak siswa untuk berbicara dalam setiap diskusi
 - 9) meminimalkan friksi-friksi dikelas jika ada.
- b. Memiliki kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen seperti:
- 1) memiliki kemampuan secara rutin untuk menghadapi siswa yang tidak memiliki perhatian, suka menyela, mengalihkan pembicaraan, dan mampu memberikan transisi dalam mengajar
 - 2) mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkat berpikir yang berbeda
- c. Memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik dan penguatan (reinforcement), yaitu:
- 1) mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respons siswa
 - 2) mampu memberikan respons yang membantu kepada siswa
 - 3) mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban yang kurang memuaskan
 - 4) mampu memberikan bantuan kepada siswa yang diperlukan.
- d. Memiliki kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri, antara lain:
- 1) mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif
 - 2) mampu memperluas dan menambah pengetahuan metode-metode pengajaran
 - 3) mampu memanfaatkan perencanaan kelompok guru untuk menciptakan metode pengajaran.⁵⁴

Undang-undang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

⁵⁴ Depdiknas, *Guru Berkualitas*, Jakarta, 1999.

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode, rasa tanggung jawab, pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual, dan kesejawatan, yaitu rasa kebersamaan di antara sesama guru pribadi. Sementara itu, perwujudan unjuk kerja profesional guru ditunjang dengan jiwa profesionalisme yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong untuk mewujudkan diri sebagai guru profesional. Menurut Mohamad Surya, kualitas profesionalisme ditunjukkan oleh lima unjuk kerja sebagai berikut:

- (a) keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal
- (b) meningkatkan dan memelihara citra profesi
- (c) keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya
- (d) mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi
- (e) memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

Menurut Depdikbud (1999), guru yang berkualitas dapat diukur melalui empat faktor, yakni:

- (a) kemampuan profesional guru, terdiri dari kemampuan inteligensi, sikap dan prestasi dalam bekerjanya
- (b) upaya profesional guru, adalah upaya guru dalam mentransformasikan kemampuan profesional yang dimiliki kedalam tindakan mengajar yang nyata
- (c) kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional menunjukkan intensitas waktu yang digunakan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Ini merupakan indikator penting dari kualitas/mutu guru, karena konsepsi waktu belajar yang

diukur dalam belajar siswa secara perorangan, telah ditemukan sebagai salah satu prediksi terbaik dari mutu hasil belajar siswa

- (d) kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan mempunyai asumsi bahwa guru tersebut mengajar dengan mata pelajaran dianggap bermutu jika guru tersebut mengajar suatu mata pelajaran yang dialami di LPTK merupakan prasyarat untuk menilai profesionalisme guru. Usaha untuk mewujudkan peningkatan kualitas/mutu guru, dibutuhkan seorang guru yang ideal, dalam arti guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam belajar mengajar.

Sedangkan ideal adalah sesuai dengan cita-cita atau yang dikehendaki. Oleh karena itu, guru harus betul-betul membawa siswanya kepada tujuan yang ingin dicapai. Guru harus mampu mempengaruhi siswanya dan berpandangan luas, sedangkan salah satu kriteria bagi seorang guru ideal adalah memiliki kewibawaanmemiliki pengetahuan dan teknik mengajar yang baik, serta pengalaman yang memadai walau pengalaman saja belum cukup untuk mempengaruhi seseorang. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas guru berhubungan dengan aspek profesionalisme, kompetensi, dan efektivitas. Selain aspek-aspek tersebut, kualitas guru terkait pula dengan aspek keberhasilan dan kemajuan guru untuk berkembang.

2. Profesionalisasi Guru

Sebelum menjelaskan pengertian profesionalisme, ada beberapa istilah yang perlu diklarifikasi agar pengertian profesionalisme menjadi jelas. Orang cukup sering menggunakan istilah profesional atau profession, namun biasanya tanpa memikirkan tentang arti katanya. Penggunaan istilah “profesi” kata aslinya berasal dari Eropa dimana kata “profesi” digunakan bersinonim dengan istilah “okupasi” atau pekerjaan. Dalam publikasi yang ada selama ini banyak digunakan kata-kata “profesi” dan “okupasi” secara bergantian yang dinyatakan dalam frase frase seperti profesional, teknikal, dan ratusan okupasi lainnya. Istilah “profesi mengajar” digunakan secara lebih luas meskipun tidak jelas apakah istilahnya itu diterima publik secara luas. Menurut Sudarwan Danim (2002) mengungkapkan bahwa profesional sama terkait dengan

“profesionalisme” atau “profesionalitas”. Dalam konteks seperti ini kadang hanya disebut “profesional” yang umumnya merujuk pada orang yang menyangkut suatu profesi tertentu atau merujuk pada kinerja (performance) seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Menurut Dedi Supriadi (1998) menyatakan, jabatan guru merupakan jabatan profesional yang harus memenuhi kualifikasi tertentu, antara lain:

- a. Mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajar siswanya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepentingan siswanya.
- b. Menguasai secara mendalam materi pelajaran yang diajarkannya.
- c. Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Artinya harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya. Untuk dapat belajar dari pengalaman, guru harus tahu mana yang benar dan salah serta baik dan buruk dampaknya pada proses pembelajaran.
- d. Merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.

Menurut A. Samana (1994), guru profesional adalah guru yang tahu secara mendalam tentang apa yang diajarkannya, cakap dalam cara mengajarkannya secara efektif dan efisien dan guru tersebut berkepribadian mantap. Sardiman (2003) mengungkapkan jika ada tingkatan kualifikasi profesional guru sebagai tenaga profesional kependidikan. Yang pertama adalah tingkatan *capable personal*, maksudnya guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola belajar mengajar secara efektif. Tingkat kedua adalah guru sebagai inovator, yakni sebagai tenaga kependidikan yang memiliki komitmen terhadap upaya perubahan dan reformasi.

Para guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan serta sikap yang tepat terhadap perubahan dan sekaligus merupakan penyebar ide pembaharuan yang efektif. Tingkat ketiga, adalah guru sebagai *developer*. Selain menghayati kualifikasi yang pertama dan

kedua, dalam tingkatannya sebagai developer, guru harus memiliki visi keguruan yang mantap dan luas perspektifnya. Guru harus mampu dan mau melihat jauh ke depan dalam menjawab tantangan-tantangan yang dihadapi oleh sektor pendidikan sebagai suatu sistem. Seperti telah dijelaskan dimuka bahwa jabatan guru adalah suatu jabatan profesi. Dalam pengertian tersebut, telah terkandung suatu konsep bahwa guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Oemar Hamalik sebagai indikator, maka guru yang dinilai kompeten secara profesional, apabila:

- 1) Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- 2) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil
- 3) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah.
- 4) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.

Karakteristik tersebut ditinjau dari berbagai segi, tanggung jawab, fungsi dan peranan guru, tujuan pendidikan sekolah, dan peranan guru dalam belajar mengajar. Sehubungan dengan kompetensi tersebut peranan guru dalam belajar mengajar (dalam situasi mengajar) dituntut berbagai kompetensi atau keterampilan mengajar. Guru mempunyai beban tanggung jawab yang besar dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Menurut Oemar Hamalik, tanggung jawab itu adalah sebagai berikut:

- (a) Guru harus menuntut siswa untuk belajar.
- (b) Guru harus ikut membina kurikulum sekolah
- (c) Melakukan pembinaan terhadap diri siswa (kepribadian, watak, dan jasmaniah)
- (d) Memberikan bimbingan kepada siswa

- (e) Melakukan diagnosis atas kesulitan-kesulitan belajar dan mengadakan penilaian atas kemampuan belajar.
- (f) Menyelenggarakan penelitian.
- (g) Mengenal masyarakat dan ikut serta aktif.
- (h) Menghayati, mengamalkan, dan mengamankan Pancasila.
- (i) Turut serta membantu tercapainya kesatuan dan persatuan bangsa dan perdamaian dunia.
- (j) Turut menyukseskan pembangunan.
- (k) Tanggung jawab meningkatkan peran profesional guru⁵⁵

Bertitik tolak dari tanggung jawab guru seperti tersebut diatas, maka dengan demikian guru sangat perlu meningkatkan peranan dan kemampuan profesionalnya. Tanpa adanya kecakapan yang maksimal yang dimiliki oleh guru, maka kiranya sulit bagi guru tersebut mengemban dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara yang sebaik-baiknya.

3. Kompetensi Guru

Seorang guru dituntut memiliki berbagai persyaratan dan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru dengan baik. Menurut Moh. Uzer Usman mengungkapkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab. Menurut Broke and Stone mengartikan kompetensi sebagai *“Descriptive of qualitative nature or teacher behavior appears to be entirely meaningful”* memberikan pengertian kompetensi sebagai gambaran hakikat kualitatif atau perilaku guru yang nampak keseluruhannya sangat berarti. Lebih luas kompetensi dapat diartikan sebagai gambaran kepribadian yang berkaitan dengan profesionalisme.⁵⁶

Dengan demikian untuk mengartikan istilah kompetensi tidak bisa lepas dari arti profesionalisme. Menurut Santoso S. Hamijoyo kompetensi guru

⁵⁵ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta : Bmi Aksara, 2004), hlm. 111

⁵⁶ A. Lewis, & D. Smith, *Defining High Order Thinking*,(Theory into Practice, 1993), hlm. 131-137

merupakan hak atau wewenang yang dimiliki guru untuk mengajar, menguji, dan melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswanya. Guru berkompeten melaksanakan berbagai aktivitas tersebut karena dianggap memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang mendukungnya dalam menjalankan tugas berkaitan dengan bidang pendidikan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Hal ini dimaksudkan bahwa guru yang berkompeten memiliki pengetahuan, sikap, keterampilan, dan kemampuan, sehingga menguasai materi pembelajaran dan ekselensi tertentu dan dapat menyampaikan materi pembelajaran tersebut secara efektif kepada siswa. Sardiman juga menyebutkan beberapa kemampuan (kompetensi) yang harus dimiliki oleh guru antara lain:

- a) Mampu memahami dan menempatkan diri dan predikatnya sebagai guru, sebagai teladan
- b) Memahami karakteristik siswa
- c) Memiliki kemampuan membimbing, mengajar, dan membelajarkan siswa.
- d) Memiliki pengetahuan yang luas.
- e) Memahami tujuan pendidikan.
- f) Menguasai bidang studi yang diajarkan.

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, menjelaskan mengenai Standar Kompetensi Guru (SKG) yakni:

1) Kompetensi pedagogik

Sehubungan dengan kompetensi pedagogik maka guru diharapkan mampu:

- Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, cultural, emosional, dan intelektual.
- Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.

- Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran
- Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimiliki
- Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta Didik
- Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2) Kompetensi profesional

Pada kompetensi ini, guru dituntut untuk dapat:

- Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

3) Kompetensi sosial

Guru diharapkan untuk dapat melakukan hal di bawah ini, yakni:

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang, dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.

- c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keberagaman sosial budaya.
 - d) Berkomunikasi dengan komunikasi profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk apapun.
- 4) Kompetensi kepribadian
- Berkaitan dengan kompetensi ini, guru diharapkan dapat :
- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
 - b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 - c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
 - d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
 - e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru
- Berdasarkan beberapa pendapat di atas kompetensi guru dapat diartikan bahwa guru pada dasarnya harus memiliki kompetensi dalam dirinya yang merupakan keseluruhan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak untuk melaksanakan tugas-tugas dibidang pendidikan yang mencakup mengajar, membimbing, mendidik, dan menilai hasil belajar siswa baik secara akademik maupun non akademik dengan penuh tanggung jawab.⁵⁷

G. Pengembangan Kompetensi Guru

Perkembangan sumber daya manusia dalam pendidikan dilakukan dengan mengacu Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yakni Bab IV pasal 10 meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial. Karena itu, guru harus mendapatkan bekal yang memadai agar dapat menguasai sejumlah kompetensi yang diharapkan.

⁵⁷ Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Mengajar*, (Jakarta; Rineka Cipta, 1994), hlm. 65

Berdasarkan undang-undang tersebut, pemerintah berupaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas tenaga guru. Perkembangan tenaga kependidikan dalam hal ini guru merupakan bagian dari sumber daya manusia Indonesia yang berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan diri, melalui berbagai bentuk perkembangan seperti pendidikan, pelatihan dan perkembangan, melalui in-service training, pendidikan lanjutan atau kehadiran dalam forum-forum ilmiah: seminar dan MGMP, sehingga dengan berkembangnya guru diharapkan dapat pulamembangkan dan meningkatkan mutu keluaran lembaga-lembaga pendidikan dan yang akan menjadi salah satu indikator peningkatan mutu pendidikan nasional.

Menurut A. Samana, upaya untuk mengembangkan kompetensi guru, yakni:

1. Perlu dikembangkan situasi kompetisi yang sehat antar sekolah negeri dengan swasta dan antar sekolah swasta, yang ditandai dengan objektivitas tolak ukur
2. Dalam menjalankan tugas dan dalam upaya meningkatkan mutu profesionalnya, guru akan merasa tenang jika kehidupan ekonominya terjamin.
3. Memerlukan pendekatan administrative dan supervisal yang profesional dalam upaya meningkatkan mutu guru.⁵⁸

A. Saman menyebutkan beberapa hambatan dalam pengembangan kompetensi, adalah sebagai berikut:

- a) Adanya pergeseran aspirasi masyarakat terhadap profesi guru, sejak tahun 60-an jabatan guru umumnya kurang menarik perhatian remaja berbakat (khususnya dibidang akademis), hal ini berhubungan dengan banyaknya tawaran jenis pekerjaan lain yang prospek ekonomisnya bagus.
- b) Sistem seleksi calon guru yang variatif, baik menyangkut ada tidaknya seleksi, jenis alat seleksi yang digunakan, maupun tinggi rendahnya standar kelulusannya (passing grade yang ditetapkan).

⁵⁸ A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (jakarta : Penerbit Kanisius, 1994), hlm. 34

- c) Kualifikasi LPTK, dalam bidang ini banyak faktor yang terkait, yaitu: kurikulum LPTK yang masih labil, kelengkapan fasilitas pendukung penyelenggaraan LPTK yang kurang memadai, keterbatasan narasumber yang sesuai dengan kebutuhan serta berbobot, ada tidaknya sistem supervisi atau monitoring yang kontinyu serta berbobot, dan profesionalitas sistem evaluasi hasil belajar serta penentuan norma kelulusan yang pemantapan lebih lanjut.
- d) Proses penempatan tenaga kependidikan (khususnya guru) masih belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Misalnya terkait dengan lancar tidaknya proses penempatan tenaga kependidikan.
- e) Masih belum memadainya unit sekolah sehingga menghambat perkembangan kompetensi guru.
- f) Tidak adanya kemampuan yang memadai dalam diri guru, ada tidaknya peluang untuk belajar serta bereksplorasi dalam meningkatkan kompetensinya.

Zamroni mengatakan bahwa dalam usaha peningkatan kualitas pendidikan disadari satu kebenaran fundamental, yakni bahwa kunci keberhasilan mempersiapkan dan menciptakan guru-guru yang profesional, yang memiliki kekuatan dan tanggung jawab yang baru untuk merencanakan pendidikan dimasa depan. Dalam kaitan mempersiapkan guru yang berkualitas dimasa depan, dunia pendidikan di Indonesia diperhadapkan pada persoalan bagaimana meningkatkan kualitas guru Permasalahan mendasar yang senantiasa dialami oleh “kemampuan”, adalah bagaimana menjaga agar kemampuan tersebut berada pada batas optimal.⁵⁹

Dalam arti bahwa optimalisasi kemampuan yang berdampak pada optimalisasi kinerja. Salah satu hal yang menjadi faktor yang berpengaruh adalah keseimbangan antara kemampuan dengan karakteristik pekerjaan. Semakin suatu pekerjaan membutuhkan proses informasi, maka kemampuan inteligensi semakin dibutuhkan. Sebaliknya pekerjaan yang berkarakter rutin dan kurang membutuhkan proses informasi, tidak terlalu

⁵⁹ Piet A Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, (Jakarta : Andi Offset, 1994), hlm. 82

membutuhkanseseorang yang berinteligensi tinggi. Karakter pekerjaan demikian lebih mensyaratkan kemampuan fisik.

Sebagai pihak yang bertindak sebagai *transferer of knowledge* dan fasilitator para siswa disekolah, tenaga pendidik merupakan suatu profesi yang mutlak membutuhkan persyaratan kemampuan inteligensi dan melalui suatu jenjang pendidikan tertentu. Artinya orang-orang yang menjadi tenaga pendidik seyogianya memiliki tingkat inteligensi yang memadai. Namun demikian sejalan dengan bertambahnya usia, kemampuan inteligensi akan mengalami perubahan. Oleh karenanya kemampuan tersebut harus diasah melalui berbagai pelatihan, kursus-kursus, dan pembelajaran secara berkesinambungan.

H. Program untuk Meningkatkan Kualitas Guru

Program peningkatan guru merupakan upaya untuk meningkatkan kompetensi guru secara sistematis. Menurut Suparlan (2006), kebijakan peningkatan mutu/kualitas guru dilaksanakan dalam berbagai bentuk kegiatan pendidikan yakni : pendidikan tenaga kependidikan (*preservice education*), pendidikan dan pelatihan (*inservice training*), dan pendidikan dalam jabatan (*on the job training*). Ketiganya merupakan subsistem peningkatan guru yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain. Program dan kegiatan peningkatan mutu/kualitas guru telah berkembang dari waktu ke waktu dan dilaksanakan secara sistematis. Pendapat lain dari Suparlan (2006), mengenai langkah-langkah yang harus ditempuh untuk meningkatkan mutu pendidik adalah melalui pembinaan profesional guru yakni:⁶⁰

1. Kelompok Kerja Guru (KKG)
2. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)
3. Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS)
4. Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah (MKPS)

Beberapa upaya peningkatan mutu/kualitas pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat dilepaskan dari beberapa langkah berikut ini:

⁶⁰ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta : Bumi Aksara,2002), hlm. 100

- a. Menaikkan gaji dan standar kesejahteraan yang layak bagi kehidupannya. Hal ini dapat dilakukan bersamaan dengan peningkatan kualifikasi dan peningkatan kompetensi dengan penerapan sistem diklat di lembaga inservice training dan pendidikan profesi di LPTK.
- b. Penerapan sistem seleksi/rekrutmen yang jujur dan transparan.
- c. Penerapan sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan dan alih profesi bagi mereka yang tidak memenuhi standar kompetensi.
- d. Pengembangan standar pembinaan karir.
- e. Pemberdayaan organisasi pembinaan profesional seperti KKG, MGMP, MKKS, dan MKPS.

Suparlan menyebutkan beberapa kegiatan yang dapat mendukung peningkatan profesionalisme guru, sebagai berikut:

- 1) Pertemuan organisasai profesi.
- 2) Pertemuan dengan komponen pendidikan lain.
- 3) Seminar atau lokakarya.
- 4) Media komunikasi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang kiranya relevan dengan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Haris (2019), dengan judul penelitian Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Revolusi Indsutri 4.0 tidak mungkin hanya dihadapi dengan pengembangan teknologi tanpa melibatkan dinamika sosial di dalamnya. Selain menyiapkan daya saing yang unggul, perlu dibangun kesadaran dan kedewasaan masyarakat dalam menyikapi perkembangan dunia saat ini, terutama di zaman post truth, ketika informasi yang mengalir deras tanpa kejelasan kebenarannya. Perlu dirumuskan strategi kebijakan nasional melalui kesadaran dan kedewasaan berpikir. Disamping itu, pendidikan masyarakat perlu mulai diadaptasikan untuk memenuhi kebutuhan keahlian di era industri 4.0. Tenaga pendidik, tenaga kependidikan,

pengelola lembaga pendidikan Islam juga memerlukan manajemen baru dan memiliki andil dalam mengisi industri 4.0, terutama dari sisi nilai-nilai yang dibangun, sebab tidak berarti industri 4.0 tanpa akses negatif. Di situlah agama dapat berperan.⁶¹

2. Penelitian yang dilakukan Syamsuar (2018) dengan judul “Pendidikan Dan Tantangan Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Di Era Revolusi Industri 4.0” yang menyoroti dari judul ini adalah memaparkan pendidikan dan tantangan pembelajaran berbasis teknologi informasi di Era Revolusi Industri 4.0 dan kesiapan Indonesia menjawab tantangan pendidikan era revolusi industri 4.0 dalam membangun system pembelajaran berbasis teknologi informasi. Di Indonesia kesiapan menghadapi tantangan pendidikan era revolusi industri 4.0 adalah segera meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumberdaya manusia Indonesia melalui pendidikan dengan melahirkan operator dan analis handal bidang manajemen pendidikan sebagai pendorong kemajuan pendidikan berbasis teknologi informasi di Indonesia menjawab tantangan Industri 4.0 yang terus melaju pesat. Kebijakan manajemen pendidikan di Indonesia saat ini mendorong seluruh level pendidikan, terutama pendidikan tinggi untuk memanfaatkan kemajuan teknologi digital dan komputasi pendidikan era revolusi industry 4.0 adanya kesamaan dengan judul peneliti tetapi yang belum di bahas disini manajemen pendidikan pondok pesantren dalam menghadapi era revolusi 4.0.⁶²
3. Penelitian yang dilakukan oleh Efan Gazali (2018), dengan judul penelitian Pesantren Diantara Generasi Alfa dan Tantangan Dunia Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0. Hasil Penelitian menyatakan bahwa Pesantren perlu membuka diri terhadap kemajuan teknologi dengan menjadikan teknologi sebagai media dalam menunjang peningkatan kualitas pembelajaran dengan mempertimbangkan karakteristik siswa dan

⁶¹ Muhammad Haris, Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0, *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 1 No. 1 Tahun 2019

⁶² Syamsuar, Reflianto, *Pendidikan dan tantangan pembelajaran berbasis teknologi informasi di era revolusi industry 4.0” dalam E-Tech Jurnal Ilmiah*

manajemen pesantren yang lebih baik. Pemanfaatan teknologi dalam dakwah terbukti lebih efektif untuk menyampaikan nilai-nilai keislaman di tengah-tengah masyarakat digital. Perubahan dinamis pesantren dalam merepon modernitas tidak serta merta menghilangkan nilai-nilai kekhasan pesantren.⁶³

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas maka terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Persamaanya yaitu sama sama membahas tentang era revolusi industri 4.0. Perbedaanya yaitu pada fokus penelitian.

⁶³ Efan Gazali (2018), dengan judul penelitian Pesantren Diantara Generasi Alfa dan Tantangan Dunia Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0, *Jurnal OASIS Ilmiah Kajian Islam*, Vol. 2 No.2 Tahun 2018

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Agar diperoleh penulisan dan pembahasan penelitian dengan hasil yang *komprehensif* dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah-akademis, maka diperlukan metodologi penelitian yang relevan dan sistematis, yang mampu mengeksplorasi dan menganalisis berbagai sumber data yang diperoleh secara *akuntabel*.

Berdasarkan tempat penelitian atau lokasi sumber data berada, penelitian ini adalah penelitian kualitatif/lapangan (*field research*) yaitu suatu studi empirik dengan cara terjun langsung di lapangan penelitian yaitu tentang Manajemen stratejik era 4.0 di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memahami fenomena yang menitikberatkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji untuk selanjutnya dihasilkan sebuah teori.

Peneliti memilih menggunakan penelitian kualitatif karena peneliti ingin mengetahui bagaimana Manajemen Stratejik Era Revolusi 4.0 di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen yang dilakukan oleh Kepala Madrasah ataupun Guru.

Penelitian ini berupaya memahami kompleksitas fenomena yang diteliti, menginterpretasikan dan kemudian melaporkan suatu fenomena, dan juga untuk memahami suatu fenomena dari sudut pandang sang pelaku di dalamnya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara, observasi, dan arsip dalam membedah pelaksanaan visi misi, program-program pengembangan mutu guru di era Revolusi 4.0 yang sudah di terapkan di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen. Metode ini pada hakikatnya adalah proses mengamati orang dan lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa mereka serta penafsiran mereka terhadap dunia sekitarnya.

B. Tempat dan Waktu

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah sumber diperolehnya data yang dibutuhkan terhadap masalah yang diteliti. Adapun tempat penelitian ini berada di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen. Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen tersebut memiliki banyak prestasi
- b. MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen menggunakan pembelajaran dengan media digital
- c. MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen memiliki perlengkapan digital yang lengkap dan memadai.

2. Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dimulai dengan observasi awal pada bulan Maret 2021 dilanjutkan dengan penyusunan proposal dan mengajukan ujian seminar proposal dan melanjutkan ke sidang munaqosah tesis.

C. Obyek Penelitian

Objek penelitian adalah apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun obyek dalam penelitian ini adalah Manajemen Strategik Era Revolusi 4.0 di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah tempat data variabel penelitian melekat.⁶⁴ Subjek penelitian adalah “Orang yang dijadikan sebagai sumber data atau sumber informasi oleh peneliti untuk riset yang dilakukannya”.⁶⁵ Sebuah data dapat diperoleh dari subjek peneliti melalui interaksi atau melalui identifikasi informasi yang dikemukakan oleh narasumber. Subjek penelitian ditentukan berdasarkan informan yang dirasa paling mengetahui

⁶⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta:2013), hlm. 13

⁶⁵ Sidik, Subyek Penelitian ; Pengertian dan contohnya , <http://sosiologi.com/subyek-penelitian> diakses tanggal 31 12 2020 pukul 14.00 wib

tentang informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Dalam penelitian kualitatif, instrumen penelitian adalah si peneliti itu sendiri. Dengan kata lain, alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Kategori instrumen yang baik dalam penelitian kualitatif adalah instrumen yang memiliki pemahaman yang baik akan metodologi penelitian, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistik. Hal ini dilakukan agar instrumen mampu menetapkan focus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya. Sugiyono menyebutkan peran peneliti sebagai *key instrumen* dalam proses penelitian kualitatif jika mencermati instrumen dalam penelitian kualitatif diatas (2006:251)⁶⁶

Penulis menentukan subjek penelitian dengan menggunakan metode studi kasus berdasarkan permasalahan yang akan diteliti yaitu tentang Manajemen Strategik Era Revolusi 4.0 Dalam Peningkatan Mutu Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen. Dalam hal ini penulis akan melakukan wawancara yang pada penelitian ini data diperoleh dari beberapa sumber yakni :

1. Kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen yang memahami tentang konsep dan manajemen stratejik.
2. Kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen sebagai pimpinan lembaga selaku pengelola pemangku kebijakan dalam upaya peningkatan Mutu Guru.
3. Guru IT di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada bagaimana data diperoleh, apakah melalui angket, wawancara, observasi, tes, dokumentasi, dan sebagainya. Sumber data berkaitan dengan dari mana data diperoleh. Apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau data diperoleh dari

⁶⁶ <file:///C:/Users/Mbcc/AppData/Local/Temp/konsep+human+instrument.pdf>

tidak langsung (data sekunder). Sedangkan alat yang digunakan merujuk pada unstrument apa yang digunakan dalam mengumpulkan data, apakah berupa lembar *cek list*, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara, (wawancara terstruktur atau bebas), dokumentasi, observasi dan lain sebagainya.⁶⁷

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai *setting* berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain.⁶⁸

Pengumpulan data tidak lain adalah suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data juga merupakan langkah yang amat penting diperoleh dalam ilmiah, dan data yang terkumpul juga harus cukup valid untuk digunakan.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data untuk membantu dan menjelaskan situasi dan kondisi di lapangan. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dokumentasi, observasi dan wawancara :

1. Teknik Observasi (pengamatan)

Observasi yang diamati adalah lokasi sekolah tersebut, visi dan misinya, data guru, profil , kondisi lingkungan sekolah dan sarpras sekolah untuk menjadi bahan data bagi peneliti. Observasi sebagai bentuk teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, atau proses yang tersusun dalam berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan

⁶⁷ Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2018), hlm. 61

⁶⁸ ⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet XXIV (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm. 193, 203

pengamatan langsung di lapangan tersebut (*observer*), yang diamati (*observe*). Observasi dapat dibedakan menjadi tiga yaitu 1) observasi berpartisipasi (*participant observation*), 2) observasi yang secara terang-terangan atau tersamar (*overt observatiaon* atau *covert observation*), dan 3) observasi yang tak terstruktur. (*unstructed observation*).⁶⁹

Pengingatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian menjadi bahan sumber data oleh peneliti (*observer*) berdasarkan hasil dari observasi yang terstruktur dan tak terstruktur dengan menggunakan pedoman sebagai instrumen pengamatan. Observasi terstruktur yaitu observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati dan observasi tidak terstruktur tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi.

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung kepada objek penelitian. Observasi yang akan penulis lakukan dengan observasi secara langsung yaitu mencatat, memilih dan menyusun hal-hal yang berkaitan dengan objek peneliti. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang manajemen Strategik Era Revolusi 4.0 dalam peningkatan mutu guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen yang nantinya berupa catatan kemudian dikembangkan dalam bentuk data deskripsi.

2. Teknik Wawancara

Wawancara kepada kepala sekolah, guru, karyawan, dan siswa MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen, informasi yang didapatkan digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti terhadap narasumber

⁶⁹ Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2018), hlm. 62

atau sumber data.⁷⁰

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun menggunakan media on line seperti telepon atau media lainnya. Ada wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.⁷¹

Wawancara merupakan suatu cara yang dilakukan untuk menggali informasi secara langsung dari informan atau sumber informasi. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai pihak yang mengajukan pertanyaan, dan terwawancara (*interviewee*) sebagai pihak yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Wawancara terstruktur adalah wawancara yang sudah dipersiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya juga telah disiapkan, oleh karena itu peneliti sudah mempersiapkan instrumen penelitian berupa pernyataan-pernyataan tertulis yang alternatif jawabannya sudah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data menggunakan beberapa pewawancara (*interviewer*) sebagai pengumpul data untuk mendukung pelaksanaan maka dapat menggunakan alat bantu berupa tape recorder, gambar, brosur dan material lain.³²

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya, pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁷²

Wawancara ini dapat dilakukan secara *face to face* maupun menggunakan pesawat telepon, akan selalu terjadi kontak pribadi, oleh karena itu pewawancara perlu memahami situasi dan kondisi sehingga dapat

⁷⁰ Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2018), hlm. 62

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet XXIV (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm. 194

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet XXIV (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm. 199

memilih waktu yang tepat kapan dan dimana harus melakukan wawancara. Pada saat responden sedang sibuk bekerja, sedang sakit, sedang punya banyak masalah maka harus berhati-hati dalam melakukan wawancara. Bila responden yang akan diwawancarai telah ditentukan orangnya, maka sebaiknya sebelum melakukan wawancara, pewawancara minta waktu terlebih dahulu, kapan dan dimana bisa melakukan wawancara dengan tujuan untuk menyiapkan suasana sehingga data yang diperoleh akan lebih lengkap dan valid. .⁷³

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Wawancara terstruktur dimaksudkan agar arah pertanyaan lebih fokus sehingga peneliti lebih mudah untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut.

Wawancara dilakukan kepada Kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen, pendidik atau guru, murid dan wali peserta didik, masyarakat. Adapun pertanyaan yang disampaikan berkisar pada Manajemen strategik era 4.0 penunjukan staf pengajar dan syarat-syarat yang diperlukan, proses Pembelajaran era 4.0, implementasi di lapangan, alat evaluasi, perencanaan berkesinambungan, dan kualitas mutu guru atau pendidik.

3. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan upaya mencari informasi dari data-data yang sudah berlalu untuk menguatkan hasil dari observasi. Dokumentasi adalah Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen ini bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang”.⁷⁴

Dalam penelitian kualitatif teknik ini memiliki fungsi yang cukup penting. Dokumentasi menjadi alat pembuktian terkait hipotesis yang dilakukan secara logis dan rasional melalui pendapat, teori atau hukum-hukum yang diterima kebenarannya, baik yang menolak atau mendukung

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet XXIV (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm. 199

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 326

hipotesa tersebut.

Penggunaan teknik dokumentasi ini dimaksudkan untuk memperoleh data- data yang menyajikan tentang berbagai hal yang berhubungan dengan MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen. Adapun data dokumen itu berupa dalam bentuk buku, foto, video, arsip, dan sumber-sumber lain yang dapat digunakan untuk membedah "Manajemen Stratejik Era Revolusi 4.0 dalam Peningkatan Mutu Guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen".

Dalam membedah penelitian lapangan ini peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data dokumentasi berupa data yang di peroleh dari MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen berupa: Letak dan keadaan geografis, sejarah berdirinya, surat ijin operasional , profil, visi dan misi, struktur organisasi, tenaga pendidik , sarana dan prasarana, keadaan murid.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data menjadi bagian terpenting dalam sebuah penelitian., merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam penelitian. Untuk mencapai tujuan penelitian, diperlukan pemeriksaan data untuk mendapatkan data hasil penelitian yang mempunyai derajat keabsahan yang tinggi.

Beberapa teori yang digunakan dalam menguji validitas menurut Rizqon H syah A adalah: *Teori Korespondensi*, suatu teori pengujian kebenaran yang umumnya diterima secara luas dan bersifat realistik. Adanya penyesuaian antara pernyataan tentang fakta dan fakta yang sebenarnya serta persesuaian antara pendapat dengan objek yang dituju.⁷⁵

Teori Koherensi adalah teori pengujian kebenaran yang biasanya dapat diterima oleh seseorang yang idealis, meskipun itu tidak perlu melahirkan sebuah gagasan atau ide. Maksud dari teori ini yaitu suatu pernyataan atau data dianggap benar bilamana memiliki kesesuaian dengan pernyataan atau keadaan sebelumnya.

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan dalam 4 kriteria yang

⁷⁵ Rizqon H Syah A, Nur Rohim Yunus, *Filsafat Ilmu Pengetahuan Dalam Dimensi Transendental*, (Bandung: Fajar Media, 2013), hlm. 22

digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*Credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*koordinatormfirmability*).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria yang pertama yaitu derajat kepercayaan (*Credibility*) dan konsistensi (*realibilitas*) data. Dalam proses pemantapan ini metode yang digunakan adalah triangulasi sebagai alat bantu analisis dilapangan.

G. Analisis Data

Metode Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan- bahan lain, sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁷⁶

Dari data yang peneliti peroleh dan berdasarkan sifat penelitian ini yaitu deskriptif, maka untuk menganalisis data yang bukan berupa angka tetapi data yang berupa keterangan-keterangan. Metode ini digunakan untuk menyajikan dan menganalisis data serta memberikan kesimpulan yang sesuai dengan fakta yang terjadi pada lokasi penelitian, dengan menggunakan analisis model Miles dan Huberman yang meliputi langkah - langkah sebagai berikut

Setelah data-data berhasil dikumpulkan, langkah berikutnya adalah menganalisa data. Salah satu metode pengolahan data yang dipakai adalah metode analisis isi (*content analysis*), yaitu suatu teknik untuk menganalisis isi pesan dan mengolah pesan, atau suatu alat untuk mengobservasi dan menganalisis perilaku komunikasi yang terbuka dari komunikator yang

⁷⁶ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 88-89

dipilih.⁷⁷ Upaya ini dilakukan untuk menemukan atau menyaring dari data informasi yang telah terkumpul.

Pada dasarnya semua teknik analisis data kualitatif meliputi prosedur pengumpulan data, *input* data, analisis data, penarikan kesimpulan dan verifikasi yang diakhiri dengan penulisan hasil temuan dalam bentuk narasi.⁷⁸

Dalam pengertian lain analisis data dimaknai “Proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja sesuai yang disarankan data”.⁷⁹

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu sehingga diperoleh data yang dianggap kredibel. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁸⁰

Aktivitas dalam analisis model ini meliputi 4 tahapan yaitu: pengumpulan data, reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi

⁷⁷ AmirulHadi-H.Haryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 1998), hlm. 175.

⁷⁸ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, (Jakarta, Salemba Humanika, 2010), hlm. 123

⁷⁹ Sandu Siyoto & Ali Sodiq, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Sleman: Literasi Media publishing, 2015), hlm. 120

⁸⁰ Sandu Siyoto & Ali Sodiq, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Sleman: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 12

akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mem- permudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Reduksi data dilakukan terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Pada tahapan ini setelah data dipilah kemudian disederhanakan, data yang tidak diperlukan disortir agar memberi kemudahan dalam penampilan, penyajian, serta untuk menarik kesimpulan sementara. Tujuan peneliti melakukan reduksi data yaitu untuk memilih hal-hal yang penting saja mengenai Manajemen stratejik era 4.0 di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen serta membuang hal-hal yang tidak diperlukan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori ataupun dengan teks yang bersifat naratif. Data yang di dapat tidak mungkin di paparkan secara keseluruhan. Untuk itu, dalam penyajian data peneliti dapat di analisis oleh peneliti untuk di susun secara sistematis, atau simultan sehingga data yang diperoleh dapat menjelaskan atau menjawab masalah yang diteliti.⁸¹

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* (diagram) dan sejenisnya. Miles dan Huberman (1984) menyatakan : “ *the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text* “. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Pada Display data yaitu merangkum data yang diperoleh dengan susunan yang sistematis dengan pengklasifikasian data sehingga setiap pertanyaan penelitian dapat terjawab. Pemeriksaan seluruh data dan informasi untuk mengetahui kelengkapan dan keabsahannya. Apabila masih kurang, maka perlu dilengkapi lagi. Menyusun daftar *check*, yakni setiap

⁸¹ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta : Referensi, 2013), 225.

akhir wawancara atau pembahasan satu topik diusahakan untuk menyimpulkan secara bersama dengan sumber data, juga dilakukan konfirmasi narasumber terhadap laporan hasil wawancara, sehingga apabila ada kekeliruan pendapat dapat diperbaiki atau bila ada kekurangan dapat ditambah dengan informasi baru. Dengan demikian, data yang diperoleh sesuai dengan yang dimaksud oleh narasumber.

Penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan serta memberi tindakan. Dengan sajian data, peneliti akan lebih memahami berbagai hal yang terjadi dan memungkinkannya untuk mengerjakan sesuatu pada analisis ataupun tindakan lain berdasarkan pemahaman tersebut. Artinya data yang telah dirangkum tadi kemudian dipilih. Sekiranya data mana yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.

Peneliti menyajikan data yang telah direduksi dalam bentuk uraian singkat, bagan, ataupun teks naratif tersebut yang berkaitan dengan Manajemen strategik era 4.0 di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen.

3. Verifikasi Data (*Concluding Drawing*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran umum suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.⁸²

Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek peneliti dengan makna yang terkandung

⁸² Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 99

dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.⁸³

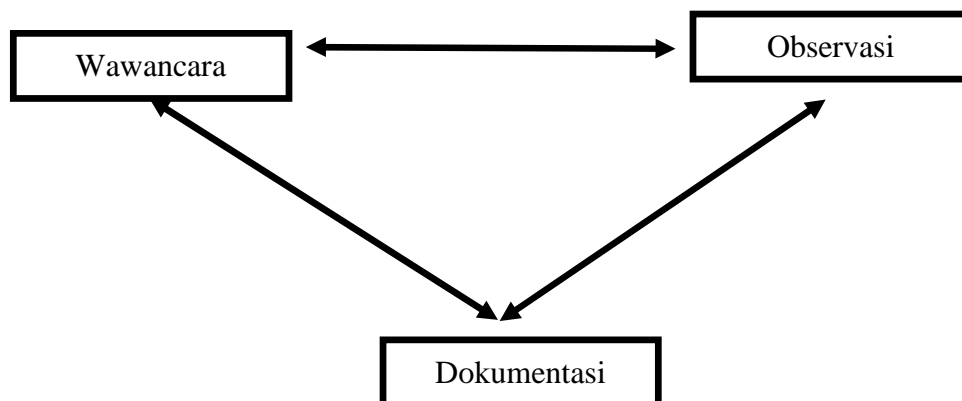
Dalam tahap ini dilakukan upaya untuk mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Fase ini merupakan tahap penafsiran data sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti memberi makna dan arti sesuai dengan pandangan dan pemikiran peneliti untuk mencapai satu kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian.

Peneliti menarik sebuah kesimpulan dan verifikasi setelah mengumpulkan data, menelaah data, mereduksi data dan penyajian data untuk menjawab rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan tentang Manajemen stratejik era 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen.

H. Uji Kredibilatas

Salah satu uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif adalah triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan triangulasi teknik.⁸⁴

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi atau dokumentasi.



⁸³ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, cet. 4, (Bandung : Alfabeta, 2008), hlm. 96

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta. 2017), hlm. 373

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

1. Letak Geografis

Letak geografis adalah letak suatu daerah dilihat dari kenyataannya di bumi atau posisi daerah itu pada bola bumi dibandingkan dengan posisi daerah lain. MTs Ma'arif NU 1 Pekuncen terletak di jalan Banjaranyar-Pasiraman KM 0,5 Danasri RT 02 RW 05 kecamatan Pekuncen, kabupaten Banyumas telepon (0281) 6439241. Secara geografi letak MTs Ma'arif NU 1 Pekuncen di wilayah yang strategis, nyaman untuk belajar tidak berada di pusat keramaian, dan berada di lingkungan pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat keadaan geografis MTs Ma'arif NU 1 Pekuncen sebagai berikut:

- a. Barat : berbatasan dengan Madrasah Ibtidaiyah dan pemukiman warga
- b. Utara : berbatasan dengan jalan Banjaranyar-Pasiraman dan pemukiman warga
- c. Timur : berbatasan dengan SMK Ma'arif NU Pekuncen
- d. Selatan : berbatasan dengan pesawahan

2. Sejarah

Dalam sejarah MTs Ma'arif NU 1 Pekuncen Kab. Banyumas dibagi dalam dua periode yaitu periode pendirian dan perjuangan dan periode perkembangan dan pelestarian.

- a. Periode pendirian dan perjuangan

Menyadari atas pentingnya pendidikan, maka pengurus NU Ancab Pekuncen cabang Purwokerto mengadakan musyawarah dan diputuskan dalam musyawarah tersebut, pendirian Pendidikan Guru Agama (PGA) 6 tahun, dengan nama PGA 6 TH. ALHidayah Pekuncen. Berdiri pada tanggal 1 April 1968 bertempat di SD N Banjaranyar Kec. Pekuncen Kab. Banyumas (hak pinjam).

Pada tahun 1971-1976 menempati Gedung Madrasah Diniyah Tarbiatul Atfal Desa Pasiraman Kidul Kec. Pekuncen (hak pinjam). Karena

gedung tersebut akan diperbaiki maka PGA 4 TH Al Hidayah Pekuncen terpaksa harus pindah tempat, dan diputuskan untuk pindah ke Desa Karang Kemiri Kec. Pekuncen menempati gedung madrasah yang tidak ditempati milik pribadi KH. Nurul Komar.

Menempati gedung ini selama satu tahun, kemudian pindah lagi ke gedung MIMA dan TK Ma'arif Desa Karang Kemiri yang terletak di grumbul Cukang Desa Karang Kemiri. Sedang ruang kantornya menempati rumah H. Marjuki, dan pernah juga menempati ruang rumah-rumah penduduk Desa Karang Kemiri ketika gedung MI Ma'arif yang ditempati sedang di rehab.

Bertempat di kr. Kemiri selama 4 tahun yaitu sejak tahun 1977-1980. Dalam periode ini fungsi sekolahpun berubah-ubah sesuai dengan aturan maupun keadaan sekolah itu sendiri. Tahun 1968-1972 berfungsi sebagai PGA 6 Tahun. Tahun 1973-1974 berfungsi sebagai PGA 4 Tahun karena kalau PGA 6 Tahun tidak memenuhi syarat. Tahun 1974-1975 berfungsi sebagai MMP (Madrasah Menengah Pertama) sesuai dengan instruksi. Tahun 1975-1977 berfungsi sebagai PGA 4 Tahun. Tahun 1978 sampai sekarang berfungsi sebagai MTs.

Demikianlah masa pendirian yang dilanjutkan dengan masa perjuangan untuk mempertahankan sekolah ini yang penuh dengan kesulitan-kesulitan dan hambatan-hambatan yang harus dihadapi dengan penuh keberanian, kesabaran dan ketulusan.

b. Periode perkembangan dan pelestarian

Rupanya sudah menjadi sunatulloh bahwa persatuan itu dapat mengatasi kesulitan-kesulitan, maka mulai awal tahun 1980 pengurus menampakkan kekompakannya dan perhatiannya untuk mendirikan Gedung Sekolah , tanah sudah ada yaitu hasil jariah dadri warga NU MWC Pekuncen dengan secara bergotong royong membeli sebidang tanah seluas 1500 m² atas nama KH. Syaroni Banjaranyar dan diatas tanah inilah diputuskan Gedung MTs Ma'arif akan dibangun.

Dalam waktu relatif singkat ± 4 bulan, 3 lokal pembangunan ruang

kelas tahap pertama telah jadi dengan sempurna dan siap untuk ditempati. Kemudian direncanakan pembangunan tahap kedua yang terdiri dari dua lokal ruang kelas dan ruang kantor yang baru berwujud pandasi.

Tahun pelajaran 1981/1982 merupakan era baru bagi MTs Ma'arif Pekuncen, karena setelah mengelana selama \pm 10 tahun berpindah-pindah tempat akhirnya kembali lagi ke desa asal kelahirannya, yaitu Desa Banjaranyar kec. Pekuncen dengan menempati gedung baru milik sendiri.

Demikian juga setiap tahun pelajaran baru calon guru yang belum di angkat oleh pemerintah tamatan PGA dan lainnya maupun sarjana mula atau sarjana banyak yang mendaftar untuk sementara mengabdikan (bakti) disekolahan ini mengamalkan ilmunya dan mencari pengalaman kerja.

Seiring perkembangan siswa dan guru, maka MTs Ma'arif Pekuncen menerima wakaf tanah seluas 1600 m² dari bapak H. Khoerudin yang letaknya berdampingan dengan tanah yang lama (satu kompleks). Maka setapak demi setapak pengurus dapat melengkapi kebutuhan-kebutuhan pokok pada suatu lembaga pendidikan yang harus ada.

3. Visi & Misi

a. VISI (PEKA)

Peduli pada nilai-nilai aswaja
Efektif dan efisien dalam aktifitas
Koperatif dan komunikatif
Amanah dalam melaksanakan tugas

b. MISI (MANTAP)

Menggali potensi meraih prestasi
Aktif meningkatkan kualitas diri
Niat tulus dalam khidmat
Tekad kuat kerja keras
Aspiratif menciptakan lingkungan bersih dan indah
Perwira dalam bersikap dan bertindak

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Manajemen Strategik Era Revolusi 4.0 Dalam Peningkatan Kualitas Guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

Penyajian hasil penelitian ini berguna untuk memberikan gambaran secara umum mengenai Manajemen Strategik Era Revolusi Industri 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen yaitu menggunakan *E-Learning*. Data yang disajikan merupakan data mentah yang diolah menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menggunakan sedikit tambahan teknik analisis. Data yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, siswa dan juga petugas yang mengurus bagian teknis dan jaringan internet di sekolah tersebut. Ditambah dengan dokumen-dokumen dan berbagai data yang terkait dengan sistem *e-learning* di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen.

Penyajian data ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berkembang selama di lapangan. Sistematika uraian secara lengkap dari data penelitian ini mengacu pada rumusan masalah. Adapun substansi dari pertanyaan-pertanyaan penelitian tersebut adalah (1) Perencanaan strategik era revolusi industri 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen. (2) Implementasi formulasi strategik era revolusi industri 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen (3) Evaluasi formulasi manajemen strategik era revolusi industri 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen.

a. Perencanaan strategik era revolusi industri 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

Perencanaan adalah hal utama yang harus dilakukan sebelum melakukan segala sesuatu. Suatu kegiatan tanpa perencanaan adalah kegagalan yang sudah di depan mata, maka perencanaan menjadi awal sebuah keberhasilan suatu program. Perencanaan adalah suatu proses yang merupakan rangkaian urutan rasional di dalam penyusunan rencana. Perencanaan untuk mengembangkan kompetensi guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen tersusun dan terencana yang dirumuskan oleh kepala sekolah

baik jangka pendek maupun jangka panjang.

“Program kerja kepala madrasah dan program jangka pendek serta program jangka panjang telah menentukan analisis yang disebut dengan *SWOT analysis (streng, Weaknesses, Opportunities, Threats)* berupa kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dimasa yang akan datang berkaitan dengan peningkatan kualitas guru, itulah langkah awal yang dilakukan oleh MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen”⁸⁵

Perencanaan menggunakan analisis SWOT adalah pilihan yang tepat yang dilakukan oleh kepala sekolah. Karena penyusunan perencanaan yang baik akan menghasilkan hasil yang baik juga dan tujuan dapat dicapai dengan lebih mudah dan terstruktur.

Berikut adalah pemaparan analisis SWOT di MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen, adalah :

1) *Streng* (Kekuatan)

MTs Ma;arif NU 01 Pekuncen memiliki kekuatan yaitu guru yang berkualitas dengan kualifikasi sudah S1 semua dengan jurusan yang sesuai dengan mapel yang di ampu dan memiliki semangat yang tinggi untuk memajukan pendidikan di MTs terutama di era digital saat ini.

“Guru kami memiliki keinginan yang tinggi terhadap kemajuan pendidikan di MTs. Mereka memiliki keinginan yang tinggi juga untuk belajar. Hal itu dibuktikan dengan semangat mereka untuk menempuh pendidikan S1 mereka meskipun harus sambil bekerja. Tetapi mereka tidak pernah menyerah demi mengikuti kemajuann zaman yang serba digital ini. Itulah yang menjadi salah satu kekuatan MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen”

Semangat yang dimiliki guru MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen adalah kekuatan (*streng*) yang dimiliki MTs agar memiliki guru yang berkualitas. Selain memiliki guru sebagai aset kekuatan mereka. MTs juga mempunyai aset wifi sehingga tidak tertinggal dengan sekolah lain. Terlebih saat ini pembelajaran lebih sering harus menggunakan daring. Itu sebabnya internet juga adalah sumber kekuatan MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen agar tidak tertinggal di era

⁸⁵ Wawancara dengan kepala MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen

4.0 ini.

“dimasa pandemi covid ini guru harus melakukan pembelajaran secara daring. Itu sebabnya internet harus selalu dalam keadaan baik. Karena dengan kelancaran internet maka pembelajaran juga akan berjalan dengan maksimal.”

2) *Weaknesses* (Kelemahan)

Selain adanya kekuatan, segala sesuatu juga memiliki kelemahan. Itu sebabnya dalam merencanakan sesuatu juga harus diperhatikan kelemahannya. Dalam upaya Peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen terdapat kelemahan yang harus diatasi yaitu dibutuhkannya tutor atau narasumber untuk membimbing dan mengarahkan pembelajaran di era digital. Hal tersebut tentunya menjadi pemikiran oleh kepala madrasah untuk menangani asalah tersebut.

“Peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen selalu diupayakan namun demikian pasti terdapat halangan dan rintangan serta kelemahan yang harus dihadapi. Narasumber atau sumber pengetahuan dan tutor yang dapat menjadi rujukan dan hal demikian sedang kami upayakan untuk menangani hal tersebut.”⁸⁶

Dari penjelasan singkat di atas, dapat dikatakan bahwa dalam sebuah rencana pasti terdapat kelemahan dan hambatan yang harus ditangani dengan baik. Namun seperti apapun kendala yang dihadapi, kepala sekolah harus bisa mencari solusi.

3) *Opportunities* (Peluang)

Dalam setiap lembaga pendidikan sudah pasti memiliki peluang masing-masing, namun untuk dapat menangkap peluang seorang kepala sekolah harus menyajikan suatu produk yang baik sehingga dapat menarik minat konsumen untuk menyekolahkan anaknya pada sekolah yang ia pimpin. Dalam hal ini adalah siswa, guru, dan wali murid.

“MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen adalah lembaga formal yang melayani pendidikan anak usia menengah, dengan jumlah

⁸⁶ Hasil Wawancara dengan kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

siswa yang stabil dari tahun ke tahun menjadi peluang untuk meningkatkan kualitas guru MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen dengan harapan semakin menambah jumlah siswa pada setiap tahun pelajaran dan pelayanan kepada konsumen dengan cara membuka peluang digital era 4.0 dalam pelayanan pembelajaran”⁸⁷

Peluang harus selalu dikelola dengan baik agar konsumen tertarik dan peminat akan terus meningkat setiap tahunnya. Konsumen disini adalah siswa dan wali murid. Kepuasan pelanggan adalah salah satu kunci tercapainya visi, misi dan tujuan suatu lembaga pendidikan.

4) *Threats* (Ancaman)

setiap usaha atau lembaga pendidikan pasti memiliki ancaman. Semakin maju nya zaman maka persaingan dalam dunia pendidikan semakin pesat. Konsumen akan mencari sekolah dengan layanan pendidikan yang lebih baik. Lebih modern terlebih dengan banyaknya sekolah baru yang didirikan dengan sistem pendidikan digital. Tentu hal ini akan sangat diminati oleh konsumen.

“Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk anak didik saya. Terlebih di era digital ini. Anak anak harus mendapatkan pendidikan sesuai dengan zamannya, agar tidak tertinggal dengan sekolah lain yang sudah menerapkan hal tersebut. Itu sebabnya saya juga membekali guru gurunya terlebih dahulu supaya mereka juga bisa memberikan pembelajaran secara digital.”⁸⁸

Untuk menghadapi setiap ancaman yang muncul memang tidak mudah. Akan tetapi Kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen selalu berusaha untuk menghadapi ancaman tersebut demi kemajuan MTs dan minat konsumen yang semakin meningkat.

Berdasarkan analisis SWOT diatas maka diketahui bahwa kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sekolah yang dipimpinnya dengan cara meningkatkan kualitas gurunya agar bisa mengikuti pergeseran zaman terlebih di era revolusi 4.0 ini. Cara yang dilakukannya adalah dengan mengadakan seminar, diklat, pelatihan dengan

⁸⁷ Hasil wawancara dengan kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

⁸⁸ Hasil wawancara dengan kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

mengundang narasumber yang ahli dalam bidang teknologi dan digital. Hal tersebut dilakukan kepala sekolah agar minat konsumen terhadap MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen selalu meningkat setiap tahunnya. Terlebih dengan adanya sekolah-sekolah baru yang menawarkan pendidikan era digital.

“kami selalu berusaha meningkatkan kualitas MTs dengan cara memperbaiki kualitas guru kami terutama di era digital ini. Kami selalu mengikuti work shop, seminar, pelatihan dan diklat yang diadakan. Kemudian guru yang mengikuti acara tersebut kemudian membagikan hasilnya dengan guru yang lainnya ketika sudah selesai. Hal itu dilakukan dengan tujuan supaya guru-guru yang lain mengetahui hasil pelatihan yang mereka ikuti dan dapat bertukar ilmu.”⁸⁹

Pelaksanaan perencanaan program peningkatan pengembangan kapasitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen dengan harapan melatih guru untuk semakin memiliki rasa tanggungjawab, melatih kemandirian, kekompakan antar personal, dan menambah ilmu pengetahuan, yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. *On The Job Training*

Yaitu pemberian tugas tambahan bagi guru yang dilakukan disekolah tersebut, pemberian tugas yang diberikan kepada guru secara bergilir atau rotasi dengan tujuan guru saling berbagi pengalaman, melatih tanggung jawab, diantaranya diuraikan dalam pembagian *job discription* dibawah ini:

- 1) Tugas tambahan kepala sekolah Kepala MTs adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan dan tanggungjawab sebagai pimpinan dalam lembaga. Tugas tersebut diantaranya yaitu *educator, manajerial, motivator, inovator, supervisor, kreator* dan pemegang kebijakan.
- 2) Tugas tambahan sebagai bendahara
Tugas tambahan sebagai bendahara tugasnya adalah antara lain yaitu membukukan keuangan, mengkoordinir sumber keuangan, mendayagunakan keuangan, menyusun rencana pendapatan, belanja

⁸⁹ Hasil wawancara dengan kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

kebutuhan sekolah, dan menyusun laporan keuangan.

3) Tugas tambahan tenaga administrasi

Tanggungjawab yang harus dilakukan seorang tenaga administrasi antara lain menyusun surat masuk dan keluar lembaga, mendokumentasikan rapat, menotulen, mengelola ketatausahaan, mengelola sarana dan prasarana, menyusun dan melaporkan kegiatan administrasi kesiswaan dan administrasi guru, serta memberikan pelayanan administrasi kepada wali peserta didik dan pihak terkait.

4) Tugas tambahan operator

Operator madrasah memiliki tugas dan tanggungjawab yang sangat penting diantaranya yaitu mengelola akun lembaga seperti akun simpatika, data emis, verval PD, mengontrol dan menginput data siswa ke sistem on line, dan selalu memantau perkembangan informasi secara berkala bahkan setiap waktu.

b. *Of The Job Training*

Yaitu Pelaksanaan tugas kegiatan yang dilakukan diluar waktu bekerja, dan tempat yang terpisah, kegiatan tersebut berupa pengembangan sumber daya manusia untuk kemajuan kapasitasguru seperti :

1) Seminar

Seminar yaitu kegiatan yang melibatkan orang banyak dan menggunakan teknis akademis yang tujuannya untuk melakukan studi tentang suatu ilmu tertentu. Seminar diikuti oleh guru-guru MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen di berbagai tempat dan waktu, dilaksanakan di waktu efektif maupun waktu saat libur semester baik yang diselenggarakan secara mandiri, maupun dari instansi Kementerian Agama serta yang diadakan oleh komunitas organisasi profesi sejenis guru MTs di tingkat Kecamatan dan Kabupaten.

2) *Work Shop*

Guru MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen juga mengikuti kegiatan *work shop* yaitu suatu pertemuan yang terdapat sekelompok orang memiliki minat, keahlian, ataupun profesi pada bidang tertentu yang terlibat aktif dalam

suatu diskusi dan kegiatan intensif pada suatu subjek maupun proyek tertentu. Materi *work shop* diantaranya tentang kurikulum, administrasi dan pembelajaran era digital.

3) Pelatihan

Kegiatan ini merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Definisi tersebut menggambarkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana.

4) Dilkat

Kegiatan ini merupakan suatu program penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dalam rangka mengembangkan kompetensi guru dan pegawai.

5) *Study banding*

Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan menambah wawasan dan pengetahuan yang akan diterapkan kedepannya untuk menjadi lebih baik. Kegiatan seperti ini tentunya sangat bagus bagi perkembangan suatu kebutuhan yang diharapkan sebagaimana mestinya.

Dari penjelasan diatas dapat disampaikan bahwa strategi dan perencanaan program pengembangan sumber daya manusia dalam usaha peningkatan kualitas guru MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen terlaksana dengan baik dan hasil yang terukur dan sistematis. Pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengembangan kapasitas guru dalam rangka membawa tumbuh kembang (*learning and growth*) guru dalam mengajar yang akan membawa dampak positif bagi lembaga di masa yang akan datang menjaga keberlangsungan organisasi agar tetap seimbang (*balance*).

Perencanaan untuk membangun guru yang memiliki kapasitas dalam hali ini adalah guru yang dapat dikatakan sebagai *human capital* sebagai aplikasi manajemen mutu strategik.

b. Implementasi Manajemen Stratejik Era Revolusi 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia untuk meningkatkan

kualitas guru adalah dengan cara pembagian tugas-tugas kepada semua *stakeholder* organisasi baik guru maupun tenaga pendidik dan melatih bertanggungjawab, kemandirian dan kerjasama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kegiatan ini merupakan keseluruhan proses memilih orang-orang serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas orang-orang itu dalam organisasi serta mengatur mekanismenya dengan rotasi penambahan tugas tambahan, sehingga dapat menjamin pencapaian tujuan program dan tujuan organisasi.

Pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab kepada guru diaplikasikan dengan pendelegasian tugas tambahan yang diberikan dan bergantian secara rotasi. Dalam pengorganisasian kegiatan yang dilakukan yaitu *staffing* (penempatan staf) dan pemaduan segala sumber daya organisasi. *Staffing* sangat penting dalam pengorganisasian. Dengan penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dalam organisasi maka kelangsungan aktivitas organisasi tersebut akan terjamin. Fungsi pemimpin disini adalah mampu menempatkan *the right man in the right place* (orang yang tepat berada di tempat yang tepat).

Pelaksanaan program peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen adalah dengan mengadakan diklat, work shop, seminar dan pelatihan baik yang diadakan oleh sendiri maupun dengan sekolah lain satu kecamatan / satu kabupaten.

Pelaksanaan adalah bagian terpenting dari sebuah perencanaan. Sebagai apapun perencanaan tidak akan berhasil baik jika kurang maksimal dalam pelaksanaannya. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, peneliti sudah mengetahui bahwa MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen selalu berusaha menjadi sekolah yang unggul dan dapat mempertahankan kestabilan peminatnya. Dengan manajemen dari kepala sekolah yang sangat baik.

Berdasarkan hasil penelitian dengan kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen bahwa semua program yang diadakan guna peningkatan kualitas gurunya sudah direncanakan dengan baik dan tersusun.

“agar program yang sudah disiapkan untuk guru MTs berjalan dengan

baik maka perlu persiapan yang matang. Sehingga dalam pelaksanaannya tidak ada kendala apapun. Semua saya lakukan demi peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen”⁹⁰

Selain kegiatan work shop, diklat, seminar dan pelatihan, kepala MTs juga mengadakan penilaian kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kemampuan bidang kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional serta bimbingan kepala sekolah melalui rapat bulanan, bimbingan dan motivasi dan supervisi.

“kepala sekolah selalu mengadakan rapat bulanan untuk memberikan bimbingan dan motivasi, selain itu juga melakukan revisi dan penilaian lainnya dalam rangka peningkatan kualitas gurunya.”⁹¹

Peningkatan kompetensi yang dilakukan MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen antara lain sebagai berikut:

1) Pengembangan Kompetensi Pedagogik

Yaitu pengembangan yang dilakukan seperti penyusunan administrasi pembelajaran sebelum pembelajaran dimulai. Seperti penyusunan RPP, PROTA, PROMES, Silabus, dll

2) Pengembangan kemampuan Kepribadian

Yaitu dengan keteladanan baik sebagai contoh kepala sekolah dan guru menyapa anak-anak dan mengucapkan salam setiap pagi di depan pintu gerbang dan selalu mengajarkan siswanya untuk menjaga kebersihan seperti membuang sampah pada tempatnya.

3) Pengembangan kemampuan profesional

Yaitu kegiatan bimbingan yang berkaitan dengan kemampuan mengajar di kelas, penguasaan menguasai pembelajaran, dan membimbing anak.

4) Pengembangan kemampuan sosial

Yaitu dengan kegiatan yang bersifat sosial baik kepada peserta didik, maupun guru dan masyarakat sekitar misalnya yaitu menengok teman yang sedang sakit, membagikan sembako kepada warga miskin dan kegiatan kerja bakti.

5) Pembinaan oleh kepala MTs

⁹⁰ Hasil wawancara dengan kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

⁹¹ Hasil wawancara dengan guru MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

Yaitu dengan pembinaan setiap waktu melalui *offline* maupun *online* melalui *group whatsapp* dengan memberikan evaluasi, motivasi dan berbagi informasi paling *update*.

c. Analisis manajemen strategik era revolusi 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

Pada bagian ini adalah analisis yang penulis peroleh dari wawancara dengan kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen dan hasil observasi. Penguasaan guru terhadap kemajuan zaman dan teknologi dimulai dari program *work shop*, pelatihan, diklat dan seminar yang diadakan oleh sekolah maupun oleh pusat. Bimbingan dilakukan baik melalui *offline* ataupun *online*. Terlebih saat ini dengan adanya wabah covid 19 maka setiap kegiatan dilakukan secara daring menggunakan *zoom*.

“Saya selalu mengikutsertakan guru saya untuk mengikuti kegiatan diklat, pelatihan maupun seminar baik secara *offline* ataupun *online*. Akan tetapi karena sekarang ada wabah covid 19 maka setiap kegiatan menggunakan *zoom*. Namun tidak menghalangi guru kami untuk tetap meningkatkan kualitas pendidikan di MTs”⁹²

Dalam rangka memperdalam kemampuan dalam hal kecanggihan ilmu pengetahuan dan teknologi di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen selain guru memiliki tugas pokok mengajar menggunakan aplikasi digital, guru juga mendapatkan tugas tambahan untuk melatih rasa tanggungjawab dan kemandirian seperti sebagai operator data secara *on line* seperti tersebut dibawah ini :

- 1) Operator EMIS (*Education Management Information System*) yaitu sistem di Kementerian Agama dalam input data lembaga pendidikan
- 2) Operator SIMPATIKA (Sistem Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kemenag)
- 3) Operator ARD (Aplikasi Raport Digital)
- 4) Operator verval PD (Peserta Didik)
- 5) *Grop Discussion in Class Whatsapp*

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan

⁹² Hasil Wawancara dengan kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

guru dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi diharapkan mampu menjadi benteng kekuatan menghadapi kemajuan teknologi yang sangat cepat dan MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen dapat maju berkembang secara stabil tidak ketinggalan zaman serta kemampuan sumber daya manusia dapat ditingkatkan.

Kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi guru MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen sangat diperlukan dalam berbagai kepentingan seperti untuk media mengajar dimasa pandemi Covid-19 ini yang mengharuskan kegiatan pembelajaran secara daring, serta untuk kepentingan mengelola data, memproses, dan menyimpan serta menghasilkan informasi yang cangih dan terkini tentang perkembangan berbagai informasi yang berkualitas dan bernilai tinggi.

Peran teknologi dan informasi dalam bidang pendidikan sangat tidak mungkin untuk dihindari karena kita harus mendidik sesuai dengan zamannya. Dalam pembelajaran dimasa pandemi Covid-19 sekarang ini di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen pelaksanaan pembelajaran sehari-hari mengkombinasikan kecanggihan teknologi seperti audio, video, dan visual yang terkoneksi dengan jaringan internet yang dapat diakses dimanapun.

Peran kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen yang sangat baik dan teratur semata mata hanya bertujuan demi kemajuan sekolah dan gurunya. Bentuk motivasi yang diberikan pimpinan kepada guru dapat menjadi kekuatan untuk semangat dalam bekerja dengan baik, karena sejatinya motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi akan menghasilkan kualitas pendidikan yang bagus dan diawali dari mutu guru MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen, yang sebelumnya didahului oleh standar mutu yang ditetapkan oleh satuan pendidikan yang berisi : langkah pelaksanaan, siapa yang melaksanakan, siapa sasarannya, metode apa yang digunakan, waktu pelaksanaannya.

Dalam upaya menjaga motivasi guru MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen dilakukan beberapa cara diantaranya motivasi dari kepala MTs, sesama guru

saling menguatkan dan memotivasi, serta pimpinan memberikan penghargaan dalam bentuk apresiasi berupa ucapan terimakasih. Namun demikian motivasi juga memiliki dorongan yang sangat kuat pengaruhnya dalam memberikan semangat kerja maka dilakukan dengan berkala, memuji kinerja guru dan karyawan, seberat apapun pekerjaan kita jika ada bentuk penghargaan, baik dalam bentuk materi maupun non materi pekerjaan akan terasa ringan dan tidak terasa lelah.

Penghargaan yang diberikan kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen kepada gurunya antara lain:

- 1) Memberikan penghargaan berupa ucapan terimakasih atas tanggungjawab yang telah dilaksanakan dengan baik
- 2) Memuji hasil pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik
- 3) Memberikan apresiasi berupa tunjangan khusus berupa tambahan honor
- 4) Memberikan kesempatan guru untuk refresh dari rutinitas padat yaitu dengan kegiatan wisata bersama guru
- 5) Mengadakan kegiatan makan bersama guru di lokasi yang menambah semangat baru
- 6) Memberikan tali asih diakhir tahun pelajaran kepada guru
- 7) Memberikan penilaian yang bagus dalam penilaian Surat Keterangan Melaksanakan Tugas (SKMT) di SIMPATIKA yang dikeluarkan setiap semester.
- 8) Merekomendasikan surat usulan guru untuk mendapatkan tunjangan profesi dan tunjangan intensif.

Motivasi dan kualitas memiliki hubungan yang berkaitan serta saling bersinergi, memberikan umpan balik yang dapat dilihat dengan *out put* lembaga pendidikan tersebut. MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen telah dapat merasakan hasil tersebut dengan adanya kepercayaan masyarakat yang menjadi konsumen pendidikan, jumlah peserta didik yang stabil dan prestasi lembaga baik lomba guru maupun lomba anak. Motivasi yang telah dilakukan oleh kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen juga telah dibuktikan dengan

hasil akreditasi pada tahun 2020 yang menghasilkan nilai “A”. Motivasi seseorang dengan lingkungan kerjanya akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, dalam hal ini berdasarkan hasil wawancara peneliti mendapatkan informasi bahwa guru mendapatkan tempat yang baik, diterima dan diakui dalam pekerjaannya di MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen. Dalam hal ini pimpinan berperan sangat penting untuk memberikan motivasi kepada bawahannya, yang dapat membangkitkan semangat kerja yang akan berdampak pada kualitas guru nya.

Membangun motivasi guru di MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen merupakan kewajiban tanggungjawab kepala dalam mengaplikasikan fungsi menegerial, mengelola dan menjaga keberlangsungan lembaga agar tetap bisa *balance* berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Kebutuhan lahir dan batin guru kami penuhi menurut kemampuan lembaga, namun sangat kami apresiasi bahwa selain itu guru MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen juga memiliki semangat pengabdian yang tinggi meski honor yang diterima belum bisa disamakan dengan UMR, semangat tersebut menjadi modal yang sangat kuat dalam memajukan lembaga.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan menyampaikan hasil penelitian di MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen yaitu:

Dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen membutuhkan beberapa strategi yang harus dipersiapkan oleh pembuat kebijakan sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan yang diawali terlebih dahulu dengan kualitas gurunya guru. Upaya yang dilakukan dalam membangun guru yang berkualitas dimulai dari menganalisa kebutuhan dengan model SWOT kemudian menetapkan rencana, merumuskan strategi dalam melaksanakan, mengaktualisasikan dan mengawasi serta mengevaluasi program yang telah ditetapkan. sukses tidaknya sebuah perusahaan akan sangat ditentukan oleh kekuatan dan kelemahan yang ada dalam internal perusahaan, bukan lingkungan eksternalnya, dengan asumsi 1) adanya

heterogenitas sumber daya dalam perusahaan; dan 2) beberapa sumber daya yang ada dalam perusahaan bersifat sulit untuk dikopi atau tidak elastik dalam pasokannya.

Heterogenitas (keanekaragaman) sumber daya perusahaan memiliki arti bahwa dalam sebuah industri tidak mungkin semua perusahaan mampu memiliki sumber daya yang kuat. Strategi yang digunakan dalam menjaga keseimbangan keberlangsungan MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen dilakukan dengan penuh pertimbangan, perencanaan, analisa, peluang, hambatan dan ancaman dimasa mendatang. Menjaga kualitas sebuah lembaga pendidikan diawali dari mutu guru yang berkualitas, profesional dan berdedikasi tinggi sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.

Beberapa usaha dilakukan dengan bentuk kegiatan yang bertujuan untuk menunjang kemampuan guru MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen, baik berupa kegiatan dengan menggunakan jaringan internet maupun *of line* melalui *workshop*, seminar, diklat dan lain sebagainya. Sumber daya manusia yang profesional untuk menjadi guru MTs dipusatkan pada penguatan *human capital*, *organisation capital* dan *information capital* untuk menguatkan kemampuan guru dalam mengajar.

Tentunya, kontribusi manajer dalam memajemen sebuah lembaga, sangat memiliki peran yang merumuskan strategi, rencana dan tujuan untuk memajukan lembaga yang dipimpinnya sebagaimana peneliti uraikan dalam hasil analisis yang diuraikan secara singkat sebagai berikut :

Pertama, upaya peningkatan kualitas guru MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen telah dilaksanakan dengan baik, strategi yang disusun oleh manajer sebagai leader berupaya untuk menjaga keseimbangan keberlangsungan lembaga pendidikan untuk mewujudkan visi dan misi maupun tujuan pendidikan secara umum yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diawali dengan menyiapkan guru yang profesional dan bermutu. Pertumbuhan dan perkembangan MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen telah dirancang, dilaksanakan, dan dievaluasi.

Berbagai kegiatan-kegiatan dalam upaya meningkatkan kualitas guru yang bermutu telah dilaksanakan dalam aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial seperti kegiatan pelatihan, work shop, diklat, *Study Banding* maupaun pembinaan oleh kepala MTs.

Selain kegiatan dalam bentuk *training* kepala MTs sebagai pembuat kebijakan yang tepat sasaran dalam menyusun strategi untuk membangun guru yang berkualitas juga dilakukan cara lain seperti pemberian tugas tambahan selain tugas pokok seperti guru mendapatkan tugas tambahan sebagai operator EMIS, operator SIMPATIKA, operator ARD dan lain sebagainya hal ini sesuai dengan model teori yang dikemukakan oleh Armstrong bahwa sumber daya manusia dapat di lakukan dengan membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut yang dalam hal ini telah dilakukan oleh MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen dirumuskan dalam *on the job training* dan *of the job training* seperti :

1. Pelatihan
2. Diklat
3. Seminar
4. Work shop
5. Study banding
6. Pemberian tugas tambahan bagi guru
7. Pembinaan kepala MTs
8. Bimbingan *on line*

Kedua, dalam hal usaha pengembangan kualitas guru untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi telah dilakukan dengan terencana, perprogram, terlaksana dan terarah serta terukur dengan hasil evaluasi oleh kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen.

“Guru MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen mengikuti beberapa treatment dalam usaha untuk beradaptasi dengan dunia perkembangan teknologi yang sangat cepat, disamping itu sudah menjadi tuntutan bukan sekedar kebutuhan saat tertentu saja. Dunia pendidikan dimasa pandemi covid-19 beralih dengan menggunakan sistem pembelajaran *on line* menggunakan aplikasi *google clas room*, *whatsapp*, email, dan *google*

meet serta aplikasi lainnya. Kegiatan pelatihan, bimbingan dan tutor sebaya dilakukan untuk memperdalam penguasaan dunia digital, khususnya yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran melalui *online* serta kegiatan input sistem informasi, memproses data, menyimpan, mengirim, serta mampu menjadi pusat pengendalian data baik untuk data guru, siswa dan data lembaga yang transaksinya dilakukan secara *net work* atau *on line* menggunakan jaringan.”

Guru MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen melaksanakan pembelajaran dimasa pandemi Covid-19 dengan menggunakan media *zoom meeting* dan *whatsapp*, hal ini menjadi bukti bahwa generasi anak sekarang telah mengenal kecanggihan teknologi sehingga calon generasi bangsa telah mendapatkan pendidikan sesuai dengan zamannya. Aktivitas melakukan kegiatan pembelajaran dengan *online* terjadi rutinitas menyimpan data, mengolah, dan memproses serta mendokumentasikan hal ini menjadi pembiasaan yang akan menciptakan keramahan dalam menguasai teknologi yang serba digital. Maka dapat dikatakan bahwa kemampuan guru MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen sudah mengikuti perkembangan era revolusi 4.0.

Ketiga, dari segi pengelolaan motivasi guru agar tetap semangat dalam kinerjanya sebagai guru MTs Ma’arif NU 01 Pekuncen dilakukan dengan baik dan proporsional oleh pimpinan, karena penghargaan serta merasa dihargai adalah bagian terpenting dalam mengelola motivasi, karena menyangkut soal perilaku manusia yang vital, dan psikologis mendasar yang merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan dari visi dan misi lembaga tersebut selain itu motivasi juga diartikan sebagai mengusahakan dalam mengupayakan selesainya suatu pekerjaan dengan memberi semangat.

Dalam hal ini upaya telah dilakukan oleh kepala MTs dengan memberikan rasa nyaman, aman dan tenang kepada guru, bentuk ucapan terimakasih, dan penghargaan kepada guru atas tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan hal demikian akan menimbulkan keharmonisan antara bawahan dan atasan sehingga sinergitas dapat terjaga dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas maka kesimpulan dari tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan Manajemen Stratejik Era Revolusi 4.0 dalam Peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

Perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai manager di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen sudah terencana dengan baik. Yaitu menggunakan analisis SWOT. Dimana guru adalah kekuatan utama bagi suatu lembaga. Guru yang berkualitas akan dapat menarik konsumen. yaitu peserta didik dan wali murid. Selain itu juga dalam setiap kegiatan pasti ada hambatan. Maka dengan adanya perencanaan makan kepala sekolah juga menyiapkan solusi apabila menghadapi sebuah halangan. Selain itu dengan adanya persaingan dari sekolah lain maka MTs harus menghasilkan produk yang bagus dan kekinian. Sehingga tidak tertinggal zaman dan bisa menghadirkan pendidikan berbasis digital di era 4.0 ini.

2. Implementasi Manajemen Stratejik Era Revolusi 4.0 Dalam Peningkatan Kualitas Guru di NTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

Kemampuan guru dalam menghadapi era revolusi 4.0 ini ditandai dengan kemampuannya dalam menerapkan pembelajaran menggunakan teknologi digital. Terlebih di masa pandemi covid 19 ini. Kemampuan guru ini berawal dari kegiatan yang di ikuti oleh semua guru MTs yaitu adanya pelatihan, seminar, diklat atau work shop. Selain itu kepala sekolah juga mengundang narasumber ahli untuk mendampingi gurunya dalam penerapan pembelajaran era revolusi 4.0.

3. Evaluasi Manajemen Stratejik Era Revolusi 4.0 Dalam Peningkatan Kualitas Guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

Evaluasi selalu dilakukan oleh kepala sekolah guna mengevaluasi kualitas gurunya. Evaluasia dilakukan dengan lapor bulan, penilaian administrasi pembelajaran, kemudian memberikan penghargaan kepada setiap gurunya.

Penghargaan bertujuan untuk memberikan motivasi kepada gurunya sehingga dapat meningkatkan kualitas gurunya. Ketika kualitas guru meningkat maka minat konsumen juga akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, maka peneliti mengemukakan beberapa saran berikut ini:

1. Bagi Kepala Sekolah

Bagi kepala sekolah MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen supaya tidak putus asa dalam berjuang meningkatkan kualitas guru dan sekolahnya.

2. Bagi Guru

Untuk terus meningkatkan kompetensinya karena kedepan tantangan zaman semakin tak terduga, dan guru harus siap menghadapi perkembangan kecanggihan teknologi yang sangat cepat. Terlebih saat ini adalah era revolusi 4.0 sehingga setiap pembelajaran harus menggunakan media elektronik.

3. Bagi Lembaga

Lembaga harus selalu siap apabila ada upgrade media pembelajaran di era 4.0 ini. Sehingga harus mempersiapkan guru yang bisa memberikan pembelajaran menggunakan media elektronik agar tidak tertinggal dari yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, *Manajemen kuriulum: Pendidikan kecakapan Hidup*, Yogyakarta: Pustaka Ifada, 2013
- Akbar, *Alternatif Perubahan Pengembangan Pendidik di Indonesia*, Kajian (Online) No. 014 Tahun IV, September 1998 (<http://www.dikti.org>)
- Akdon, *Strategic Management For Education Management*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Ali Sodik Sandu siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, Ieman: Literasi Media publishing, 2015
- Andri teacher, *Evolusi Guru dan Sekolah Abad 21*, Jawa Barat : CV. Jejak, 2018
- A Sahertian Piet , *Profil Pendidik Profesional*, Jakarta : Andi Offset, 1994
- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010
- _____, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta : 2013
- Astrid Savitri, *Revolusi Industri 4.0 Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0*, Yogyakarta: Genesis, 2019
- David Hunger & Thomas L. Wheelen J, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: Andi, 2013
- Depdiknas, *Guru Berkualitas*, Jakarta, 1999.
- Dikdasmen, Dirjen, *Pengarahan Dirjen Dikdasmen tentang Pergeseran Paradigma Peningkatan Kualitas Pendidikan*, Jakarta: Ditjen Dikdasmen, 2000
- Eri Murti Kuntari, *Pendidikan Abad 21 Dan Implementasinya Pada Pembelajaran Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Untuk Paket Keahlian Desain Interior, 2013* Gunawan, *Manajemen Strategik dalam Mewujudkan Kemandirian Pondok Pesantren (Studi Multisitus di Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan Pondok pesantren Al-Islah Bondowoso)* Disertasi , Malang Pascasarjana UIN Malang, 2014
- Fildah Yakub Andi, *Panduan Media E Learning*, Yogyakarta : Andi Ofset, 2004
- Gazali Efan (2018), dengan judul penelitian *Pesantren Diantara Generasi Alfa*

dan Tantangan Dunia Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0, Jurnal OASIS Ilmiah Kajian Islam, Vol. 2 No.2 Tahun 2018

Hadi - H. Haryono Amirul, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 1998

Hambali, Muh, *Kepemimpinan Berbasis Core Values Sekolah Unggulan di Malang*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 1, Mei 2017

Handoko Hilma, *Mozaik Teknologi Pendidikan E Learning*, Jakarta : Prenamamedia, 2013

Haris Muhammad, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 1 No. 1 Tahun 2019*

Hasil Wawancara dengan Guruc MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen, 2021

Hasil Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen, 2021

Hasil Wawancara dengan Siswa MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen, 2021

Hayani Iyan, *Metode Pembelajaran abad 21*, Tangerang : Rumah Belajar, 2019

Hendra Suwardana, *Revolusi Industri 4. 0 Berbasis Revolusi Mental, JATI UNIK, Vol.1, No.2, 2017*

Herjanto, Eddy, *Manajemen Operasi (edisi ketiga)*, Jakarta: grasindo, 2007

Higgins, James, M. dan Vincze, Julian, W.. *Strategic Management text and cases*, USA: The Dryden Press 1993

Hoesada, Jan, *Taksonomi Ilmu Manajemen*, Yogyakarta : Penerbit Andi, 2013

H Syah A, Nur Rohim Yunus Rizqon, *Filsafat Ilmu Pengetahuan Dalam Dimensi Transendental*, Bandung: Fajar Media, 2013

Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Jakarta : Referensi, 2013

J. Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2009

- Jhon A. Pearce, Rihard B Robinson, *Strategic Manajemen (Formula Implementasi dan Pengendalian)*, Jakarta: Selemba Empat, 2009
- John A. Richard B. Robinson, Pearce, *Manajemen Strategis, Formulasi, Implementasi dan Penegendalian*. Buku 1 Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat, 2009
- Kasali, Rhenal, *Self Disruption*, Jakarta Selatan: Mizan, 2018
Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007
- Kemendikbud, *Modul Pelatihan Implementasi Kurikulum 2013*, 2015
- Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007
- L. Daft, Ricard, *New Era Of Management*, Jakarta: Selemba Empat, 2010
- Lewis, & D. Smith A, *Defining High Order Thinking*, Theory into Practice, 1993
M., Shahbodin, F., & Pee, N. C.. Maria, Malaysian higher education system toward industry 4.0 – Current trends overview. Proceeding of the 3 rd International Conference on Applied Science and Technology (AIP Publishing), 1. 2016
- Machali Imam, *Statistik Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2018
- Manullang, M, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006
- Mardiyatul Khoiriyah, Siti, *Manajemen Strategik Peningkatan Mutu Pendidik (Studi Multikasus di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tlogo Blitar dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) ITalun Blitar, Tesis MA*, Malang Pascasarjana UIN Malang, 2018
- Moeljono Djokosantoso, *Bayond Leadership*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003
- Mudjiono Dimiyati, *Belajar dan Mengajar*, Jakarta; Rineka Cipta, 1994
- Muljadi , *Pokok -pokok dan Ikthisar Manajemen Stratejik Perencanaan dan Manajemen Kinerja*, Jakarta: Pustaka Publisher, 2006
- Mulyassa, E, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta : Remaja Rosdakarya, 2015

- Munfarijah Siti, *Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kreativitas Dalam Kepemimpinan PAUD*, Jurnal Kependidikan, Vol. 3, No. 2 November 2015
- Musfah Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar*, Jakarta : Kharisma Putra Utama, 2012
- Nata, Abuddin, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2010
- Nazila, Fitriatun, *Strategi Implementasi Kurikulum 2013 di Era Disrupsi*, Jurnal Pendidikan Dasar, Vol. 3, No. 1 Maret 2019
- Nisa, Hoirun, *Strategi Pengembangan Mutu Lulusan Madrasah (Studi Tentang Kualitas Nilai Moral Siswi MAKN Puteri MAN 3 Malang)*, Thesis MA, Malang: Pascasarjan UIN Malang, 2007
- Nyoman Supuwingsih Ni, *E Learning Untuk Pembelajaran Abad 21*, Bandung : Media Asih Indonesia, 2021
- Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Terj. Ahmad Ali Riyadi dan Fahrur Rozi, Cet. XVI, Jogjakarta: IRCiSoD, 2012
- Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategic Untuk Organisasi Public Dan Organisasi Non Profit*, Jakarta: Rasindo, 2003
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2005
- _____, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta, 2013
- _____, *Memahami Penelitian Kualitatif*, cet. 4, Bandung : Alfabeta, 2008
- Suprayogo, Imam dan Tobroni, *Metedologi Pemmelitian Sosial-Agama* Bandung: Remaja Rposdakarya, 2003
- Suryadi, *Mananajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Implikasinya* Jakarta: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2009
- Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019
- Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*, Magelang: Indonesia Tera, 1999

- P.S Akbar, “*Alternatif Perubahan Pengembangan Pendidik di Indonesia*”, Kajian (Online) No. 014 Tahun IV, September 1998 (<http://www.dikti.org>).
- Puspitaningtyas Indah, Ali Imron, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pembelajaran Guru di Era Revolusi Industri 4.0*, Jurnal Manajemen dan Supervisi, Vol. 4, No. 3 Juli 2020
- Rizal Riandaka , *Sistem Pembelajaran Daring E Learning*, Bandung : Kreatif Nusantara, 2020
- Reflianto, Syamsuar, *Pendidikan dan tantangan pembelajaran berbasis teknologi informasi di era revolusi industry 4.0*” dalam E-Tech Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan Volume 6 Nomor 2/2018, .ISSN 2541-3600
- Rowe, *Strategic Management, A Methodological Approach*. New York: Addison-Wesley Publising Company, 1990
- Rusli Muhamad , *Memahami E Learning*, Yogyakarta : Andi Ofset, 2020
- Sagala, Saiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2016
- Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategic Untuk Organisasi Public Dan Organisasi Non Profit*, Jakarta: Rasindo, 2003
- Satibi Otib, *Pendidikan Karakter Anak Abad 21*, Jakarta : UNJ Press, 2020
- SEMAKTOS 3, *Startegi pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri 4.0*, 2018
- Sidik, Subyek Penelitian Pengertian dan contohnya , <http://sosiologi.com/subyek-penelitianfile:///C:/Users/Mbcc/AppData/Local/Temp/konsep+human+insturument.pdf>
- Simatupang Halim, *Strategi Belajar Mengajar Abad ke 21*, Surabaya : Cipta Media Edukasi, 2019
- Sri Wahyudi Agustinus, *Manajemen Strategic*, Jakarta: Binarupa Aksara, 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta. 2017
- _____, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet XXIV Bandung : Alfabeta, 2016

- _____, *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Suwardana Hendra, *Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental*, JATI UNIK, Vol.1, No.2, 2017
- Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019
- Syamsuar, Reflianto, *Pendidikan dan tantangan pembelajaran berbasis teknologi informasi di era revolusi industry 4.0” dalam E-Tech Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan Volume 6 Nomor 2/2018*, .ISSN 2541-3600
- Tilaar H.A.R, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21* Magelang: Indonesia Tera, 1999
- Tjiptono fandy, *Total Quality Management*, Yogyakarta : Andi, 2001
- Trianingsih Rima, *Aplikasi Pembelajaran Kontekstual*, Jakarta, 2018
- U Trisyanti &B. Prasetyo, *Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan perubahan sosial in Prosiding*
- Wahidmurni, *Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Malang: PPs UIN Maliki Malang, 2008
- Wiyani, Novan Ardy Wiyani, *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*, Yogyakarta: Gava Media, 2019

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
IAINU KEBUMEN**

AKREDITASI BAN-PT No: 1263/SK/BAN-PT/Akred/XIII/2015
Jl. Tentara Pelajar No. 25 Kebumen Telp./Fax. : (0287) 385902
Website/ Email : www.pasca-iaimkebumen.ac.id/ pascaiaimkbn@gmail.com

Nomor : In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/ II/88/2021

Lamp. :

Hal : Permohonan Ijin

Kepada:

Yth. Kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen Banyumas

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Berkaitan dengan Tugas Akhir/Tesis Mahasiswa Pascasarjana IAINU Kebumen, maka kami memohon kepada Kepala MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen Banyumas berkenan memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama : Tiis Rahayu

NIM : 2010693

Judul penelitian : **Manajemen Strategik Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Peningkatan Mutu Guru Di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen Kec. Pekuncen Kab. Banyumas**

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.



Kebumen, 20 Februari 2021
Direktur,

Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I

Lampiran 2

MATRIK PENELITIAN

No	Aspek Penelitian	Teknik Pengumpulan Data		
		Observasi	Wawancara	Dokumentasi
1	Bagaimana Manajemen Stratejik Era Revolusi 4.0 Dalam Peningkatan Kualitas Guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen	√	√	√
	d. Penyusunan program dan analisis	√	√	√
	e. Pelaksanaan program	√	√	√
	f. Pengembangan SDM Guru	√	√	√
	g. Jenis Kegiatan dalam peningkatan kualitas guru	√	√	√
	h. Pengawasan dan evaluasi program kegiatan peningkatan kualitas guru	√	√	√
2	Bagaimana manajemen stratejik era revolusi 4.0 di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen	√	√	√
	a. Perencanaan stratejik era revolusi 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif Nu 01 Pekuncen	√	√	√
	b. Implementasi formulasi stratejik era revolusi 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs	√	√	√

	Ma'arif NU 01 Pekuncen			
	c. Evaluasi formulasi manajemen stratejik era revolusi 4.0 dalam peningkatan kualitas guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen	√	√	√
3	Bagaimana implementasi Manajemen Stratejik era 4.0 di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen	√	√	√

Lampran 3

JADWAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Tanggal	Kegiatan
1	20-30 Maret 2021	Mengantar surat ijin penelitian Melakukan observasi Wawancara dengan kepala Sekolah
2	1-5 April 2021	Melakukan observasi Wawancara dengan Kepala Sekolah Meminta dokumentasi
3	6-10 April 2021	Melakukan observasi Wawancara dengan Kepala Sekolah Meminta dokumentasi
4	11-16 April 2021	Melakukan observasi Wawancara dengan Guru Meminta dokumentasi
5	17 April – 1 Mei 2021	Melakukan observasi Wawancara dengan Kepala Sekolah Meminta dokumentasi

Lampiran 4

LEMBAR OBSERVASI

A. Aspek Lingkungan Fisik

No	Indikator	Pengamatan		
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
1	Masjid	√		
2	Aula	√		
3	Ruang Guru	√		
4	Ruang TU	√		
5	Ruang Kepala Sekolah	√		
6	Kelas	√		
7	Halaman	√		
8	WC Guru / Siswa	√		
9	Tempat Parkir	√		
10	Perpustakaan	√		
11	Ruang Komputer	√		
12	Laboratorium		√	
13	Tempat Olahraga	√		
14	Fasilitas Pembelajaran	√		

B. Aspek Pendidikan

No	Aspek yang diamati	Observasi
1	Proses Pembelajaran	√
2	Aktivitas Pembelajaran	√
3	Aktivitas Pendidik	√
4	Kelengkapan Pembelajaran	√
5	Pertemuan pengurus dan Dewan Guru	√
6	Prestasi belajar siswa	√

C. Aspek Sumber Daya Manusia

No	SDM	Indikator	Pengamatan			
			SB	B	CB	KB
1	Guru	Pendidikan		√		
		Tanggungjawab		√		
		Manajemen		√		
		Komitmen		√		
2	Tenaga Pendidik	Pendidikan		√		
		Pelaksanaan Tugas		√		
		Tanggungjawab		√		
3	Siswa	Prestasi siswa		√		
		Jumlah siswa		√		

Lampiran 5

PEDOMAN WAWANCARA

No	Aspek Penelitian	Pertanyaan	Informan
1	SDM	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana cara yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas guru? b. Bagaimana perencanaan peningkatan kualitas guru di era 4.0? c. Bagaimana proses manajemen stratejik era revolusi 4.0 dalam peningkatan kualitas guru? d. Metode apa yang digunakan dalam peningkatkan kualitas guru di era 4.0? e. Apasaja indikator keberhasilan dalam peningkatan kualitas guru? f. Apayang dilakukan untuk memperkenalkan teknologi digital pada guru? 	Kepala Sekolah MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen
2	<i>E Learning</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Apa kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan pembelajaran era 4.0? b. Apa yang dilakukan dalam implementasi pembelajaran era 4.0? c. Bagaimana evaluasi implementasi pembelajaran era 4.0 di masa covid-19? 	Kepala Sekolah MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen

Lampiran 6

PEDOMAN DOKUMENTASI

A. Pedoman Tertulis

1. Sejarah Pendirian MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen
2. Profil Madrasah
3. Struktur Organisasi
4. Data Guru
5. Data Siswa
6. Data Sarana dan Prasarana
7. Program Kegiatan
8. Jadwal Pelajaran

B. Dokumen Pendukung

1. Foto Gedung MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen
2. Foto Ruang Kelas
3. Foto Halaman Sekolah
4. Foto kegiatan wawancara

Lampiran 7



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU KABUPATEN BANYUMAS
MTs MA'ARIF NU 1 PEKUNCEN
STATUS TERAKREDITASI A

Alamat : Jln. Banjaranyar – Pasiraman KM. 0,5 Danasri Rt. 02 Rw. 05 Banjaranyar Telp. 0281-6439241 Kode Pos 53164
NPSN : 20363436 NSM : 121233020027 Email: mtsmanusapekuncen@gmail.com

Nomor : 071/LPM/33.10/MTs-13/G/V/2021
Lamp : --
Perihal : Keterangan Penelitian

Kepada
Yth. Direktur Program Pasca Sarjana
Magister Manajemen Pendidikan Islam
IAINU Kebumen

Assalamu'alaikum wr wb

Berkaitan dengan penelitian Tesis Mahasiswa Pasca Sarjana IAINU Kebumen,
maka dengan ini kami memberitahukan bahwa :

Nama : Tiis Rahayu
NIM : 2010693

Judul Penelitian: "Manajemen Strategik Era Revolusi 4.0 Dalam Peningkatan Kualitas
Guru di MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen Kec. Pekuncen Kab. Banyumas"

Telah melaksanakan penelitian tersebut mulai April – Mei 2021 dan berjalan
dengan baik.

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Wassalamu'alaikum wr wb

Banyumas, Mei 2021

Kepala MTs Ma'arif NU 1 Pekuncen

Masrukhin, S.Pd
MIP. --

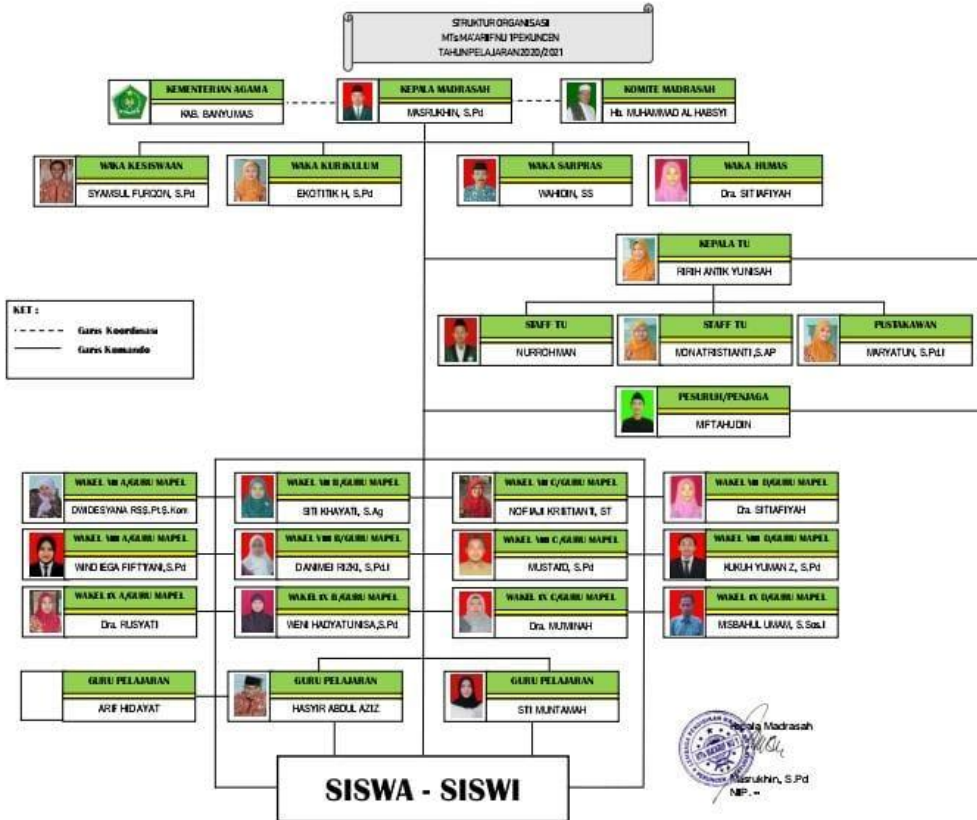
Lampiran 8

DATA GURU

No	Nama	Mapel
1	Somadi, S.Pd.I	IPS
2	Dra. Rusyati	Matematika
3	Dra. Mu'minah	Bahasa Arab
4	Dra. Siti Afiyah	Aqidah Ahlak
5	Wahidin, SS	Bahasa Indonesia
6	Syamsul Furqon, S.Pd	Matematika
7	Eko Titik H, S.Pd	IPA
8	Hasyir Abdul Aziz	Ke NU An
9	Siti Khayati, S.Ag	SKI
10	Misbahul Umam, S.Sos.I	Qur'an Hadits
11	Dwi Desyana RS, S.Pt., S.Kom	Prakarya
12	Dani Mei Riski, S.Pd.I	Bahasa Jawa
13	Weni Hardyatunisa, S.Pd.I	Bahasa Inggris
14	Musta'id, S.Pd	PKN
15	Kukuh Yuman Z, S.Pd	PJOK
16	Nofi Aji Kristianti, ST	Kesenian
17	Siti Muntama	IPA

Lampiran 9

STRUKTUR ORGANISASI



Lampiran 10

Gambar 1.1
Lokasi MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen



Gambar 1.2
Gedung MTs Ma'arif NU 01 Pekuncen





Gambar 1.3
Ruang Kelas



Gambar 1.4
Wawancara



Lampiran 11

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Tiis Rahayu, S.Pd.I
TTL : Bms, 21 Februari 1993
Alamat : Desa Pekuncen RT 06 / 02 Kec. Pekuncen Kab.
Banyumas
Nama Ayah : Sarwo Edi
Nama Ibu : Supriyani
Nama Suami : Firman Subhan
Nama Anak : Hasna Rumaisha Isyfi & Hasya Kila Tsania Isyfi

B. Riwayat Pendidikan

		Tahun Lulus
SD/MI	: MI Ma'arif NU 01 Karangemiri	2005
SMP	: SMP Ma'arif NU 01 Pekuncen	2008
SMA/SMK	: SMK Ma'arif NU 01 Ajibarang	2011
S1	: IAIN Purwokerto	2015

C. Riwayat Pekerjaan : Guru MI Ma'arif NU 01 Karangemiri