

PENERAPAN MANAJEMEN STRATEGIS SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DI DUNIA PENDIDIKAN

Hesti Kusumaningrum¹, Muhammad Nabil Ulwan², Ahmad Sulthan Nagip³, Rafi Mohammad⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta

¹hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id, ²nabilulwan153@gmail.com,

³Sulthan161100@gmail.com, ⁴Rafiymp228@gmail.com

Corresponding email: hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id

ABSTRAK

Manajemen strategis telah diakui sebagai pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, kegagalan penerapan manajemen strategis di institusi pendidikan sering terjadi karena kurangnya kesesuaian antara rencana strategis dengan dinamika lingkungan pendidikan yang terus berubah. Faktor lainnya adalah kurangnya keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam proses perumusan dan implementasi strategi. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyoroti perlunya perubahan mendasar dalam pendekatan evaluasi kinerja guru. Evaluasi kinerja guru harus lebih terhubung dengan visi instruksional sistem pendidikan dan menyediakan metrik yang komprehensif untuk mengukur efektivitas pengajaran mereka. Selain itu, manajemen kinerja juga harus melibatkan umpan balik yang spesifik, pembinaan yang efektif, dan peluang pengembangan profesional yang jelas bagi guru. Manajemen strategis dianggap sebagai evolusi di bidang manajemen karena memungkinkan organisasi untuk terus berkembang dan bersaing dalam lingkungan yang terus berubah. Ada tiga strategi utama yang dapat menciptakan ekosistem yang baik dalam pendidikan: mengembangkan guru, memperkuat peran orang tua, dan melibatkan siswa dalam proses belajar mengajar. Perencanaan strategis lembaga pendidikan harus komprehensif dan mencakup berbagai tingkatan, mulai dari tingkat nasional hingga institusional. Implementasi strategi membutuhkan disiplin, komitmen, dan pengorbanan dari semua anggota organisasi, sementara evaluasi strategi penting untuk memastikan keberhasilan jangka panjang dengan memantau kinerja organisasi dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan. Dengan mengubah pendekatan evaluasi kinerja guru agar lebih terhubung dengan tujuan pendidikan dan menyediakan alat yang lebih komprehensif untuk mengukur kinerja mereka, serta melibatkan manajemen kinerja yang holistik, organisasi dapat membantu karyawan untuk berkembang secara maksimal dan mencapai kesuksesan bersama dalam mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.

Kata Kunci: Strategi, Manajemen, Pendidikan, Penerapan

Informasi Artikel Diterima: April 2024

Direvisi: Mei 2024

Diterbitkan: Juni 2024

PENDAHULUAN

Manajemen strategis dalam lembaga pendidikan dianggap sebagai pendekatan yang efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan merumuskan rencana strategis yang komprehensif, lembaga pendidikan dapat mengarahkan sumber daya dan upaya mereka ke arah yang lebih terfokus dan terukur untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Namun, seperti halnya dalam semua aspek manajemen, pelaksanaan manajemen strategis juga dapat mengalami kegagalan dalam meningkatkan mutu pendidikan (Budiman and Suparjo 2021).

Kegagalan dalam manajemen strategis pendidikan bisa disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya kesesuaian antara rencana strategis dengan kebutuhan nyata dan dinamika lingkungan pendidikan yang terus berubah. Rencana strategis yang tidak memperhitungkan faktor-faktor eksternal dan internal yang relevan dapat menyebabkan ketidakmampuan lembaga pendidikan untuk merespons perubahan dengan cepat dan efektif. Selain itu, kurangnya keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dalam proses perumusan dan implementasi strategi juga dapat menjadi faktor kegagalan. Tanpa dukungan dan partisipasi aktif dari guru, staf, siswa, orang tua, dan pihak terkait lainnya, implementasi strategi yang sukses akan sulit dicapai. Ini karena keberhasilan manajemen strategis bergantung pada komitmen dan kolaborasi dari semua pihak terkait.

Saat ini evaluasi kinerja guru dalam dunia pendidikan memiliki masalah yang sangat kompleks. Proses evaluasi tersebut sering kali dianggap tidak efisien karena memakan banyak waktu, tidak memberikan umpan balik yang memadai, dan seringkali hanya digunakan sebagai alat untuk menghentikan guru yang dianggap tidak efektif, tanpa memberikan dukungan atau bimbingan yang konstruktif. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menyoroti pentingnya perubahan fundamental dalam pendekatan evaluasi kinerja guru. Evaluasi kinerja guru harus lebih terhubung dengan visi instruksional dari sistem pendidikan, dan harus menyediakan matrik yang komprehensif untuk mengukur efektivitas pengajaran mereka. Selain itu, penulis juga ingin menggaris bawahi bahwa manajemen kinerja tidak hanya tentang memberikan penilaian, tetapi juga tentang memberikan umpan balik yang spesifik, pembinaan yang efektif, dan peluang pengembangan profesional yang jelas bagi guru. Dengan demikian, tujuan penulisan secara umum adalah untuk mendorong perubahan dalam praktik evaluasi kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Kajian yang berjudul “Penerapan Manajemen Strategis Sebagai Upaya Optimalisasi Sumber Daya Manusia di Dunia Pendidikan” ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*).

Menurut Zed Mestika, metode penelitian perpustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengumpulan data perpustakaan, membaca dan mencatat, serta bagaimana bahan penelitian diolah (Zed, 2008). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan model manajemen strategis yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Data penelitian diperoleh melalui tinjauan pustaka dengan menggunakan artikel buku dan majalah. Pengumpulan data memungkinkan fokus penelitian hanya didasarkan pada data yang relevan dengan pertanyaan penelitian.

KAJIAN TEORI

Manajemen strategik merupakan sebuah proses perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian berbagai keputusan dan tindakan strategis sekolah dengan tujuan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Manajemen strategik juga merupakan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang dihasilkan dari proses formulasi dan implementasi rencana dengan tujuan untuk mencapai keunggulan kompetitif (Adilah & Suryana, 2021).

David & David menjelaskan “*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*” (David & David, 2015). Manajemen strategik didefinisikan sebagai seni dan ilmu dalam memformulasi, merumuskan, menerapkan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Manajemen strategik memperhatikan integrasi beberapa aspek penting, seperti manajemen, pemasaran, keuangan, produksi dan operasi, penelitian dan pengembangan, serta sistem informasi, yang sangat penting untuk menghasilkan data dan fakta yang akurat.

Manajemen strategik dapat didefinisikan sebagai proses penggabungan antara perumusan/perencanaan, implementasi/penerapan, dan evaluasi. Tujuan manajemen strategik adalah untuk membuat keputusan yang mempengaruhi keunggulan organisasi. Pemimpin organisasi menetapkan dan mengawasi pengambilan keputusan yang diambil untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain manajemen strategik merupakan proses komprehensif yang harus dilakukan oleh setiap organisasi untuk menjalankan organisasi. Organisasi yang

menerapkan manajemen strategik akan terus mengalami perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini dikarenakan semua tindakan yang dilakukan terukur dan dievaluasi (Fadhli, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dalam pekerjaan tertentu, seperti pegawai, guru, menteri, direktur, kepala sekolah, dan lain-lain. Untuk Memperluas Penelitian Terkait Pekerjaan Masing-Masing, Istilah Sdm Digunakan Untuk Lebih Mengenalkan Manusia Secara Umum atau Universal. Dalam hal pendidikan, sumber daya manusia terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Namun, dalam konteks yang lebih luas, SDM pendidikan mencakup lebih dari sekedar guru, pustakawan, laboran, tata usaha, dan pengurus yayasan serta staf pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan (Pratiwi, 2020).

Konsep manajemen sumber daya manusia strategis mengacu pada upaya untuk mengelola sebuah organisasi menjadi lebih berstrategi dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Konsep ini merupakan bagian dari praktik manajemen strategis, dan setiap manajer adalah manajer sumber daya manusia strategis, yang bertanggung jawab untuk menggerakkan dan mengoptimalkan setiap anggota lini untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Nasukah, 2018).

Manajemen strategik dengan pendidikan memiliki keterkaitan yang sangat erat dalam membantu jalannya proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Manajemen strategik dapat diibaratkan sebagai penggerak program-program inovatif dalam dunia pendidikan. Penekanan pada sumber daya manusia yang berkualitas, sarana prasarana serta biaya yang tepat dapat menciptakan situasi yang ideal agar input, proses, dan output meningkat seiring dengan peningkatan kualitas sekolah (Aji et al., 2023).

Dalam dunia saat ini, manajemen strategik sangat penting. Pimpinan puncak organisasi, terutama organisasi pendidikan, harus mampu merumuskan dan menentukan strategi organisasi yang tepat sehingga organisasi tidak hanya dapat bertahan, tetapi juga mampu melakukan perubahan dan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas. Sekolah dapat mencapai standar pendidikan yang diharapkan dengan menggunakan manajemen strategik yang tepat.

Sebaliknya, sekolah tidak akan dapat mencapai tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan jika tidak menerapkan manajemen strategik. Dengan menggunakan manajemen strategik, masalah seperti kedisiplinan guru dan siswa, kurangnya profesionalisme guru, sumber daya manusia yang tidak memadai, kurangnya motivasi siswa, pengelolaan anggaran yang tidak efisien, fasilitas yang tidak memadai, dan kurangnya standar kompetensi lulusan

siswa dapat dikurangi. Karena itu, manajemen strategik sangat penting untuk sekolah dan organisasi pendidikan lainnya (R. Odden, 2011).

Manajemen pendidikan adalah suatu sistem untuk mengelola penyelenggaraan pendidikan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen pendidikan mengatur berbagai kebijakan dalam sistem pendidikan. Mempraktikkan manajemen pendidikan memerlukan strategi yang disebut manajemen strategis. Manajemen pendidikan strategis memandu pendidik dan anggota organisasi untuk mencapai hasil berkualitas tinggi. Arahan ini memberikan batasan-batasan tertentu untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan (Ramdani 2023).

Rencana strategis suatu lembaga harus disusun secara komprehensif, dimulai pada tingkat nasional dan daerah hingga berakhir pada tingkat lembaga. Dengan semakin kompleksnya lingkungan internal dan eksternal lembaga pendidikan, maka kebutuhan akan perencanaan dan pengelolaan strategis pun semakin meningkat. Fenomena ini memerlukan respon aktif yang berupaya memahami paradigma baru dalam manajemen pendidikan. Hal ini memerlukan kajian terhadap konteks di mana lembaga atau organisasi pendidikan tersebut beroperasi (Amin 2016).

Implementasi strategi berarti seluruh anggota dan manajer organisasi menerapkan strategi yang telah dikembangkan sebelumnya ke dalam tindakan. Implementasi strategi memerlukan disiplin, dedikasi, dan pengorbanan dari seluruh anggota organisasi, karena implementasi strategi sering kali dianggap sebagai langkah tersulit dalam manajemen strategis. Implementasi strategi yang sukses sangat bergantung pada kemampuan manajer untuk mempengaruhi, memobilisasi, dan memotivasi karyawan. Implementasi strategi meliputi pengembangan budaya organisasi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pembuatan anggaran, pengembangan dan penggunaan sistem informasi, serta menghubungkan kompensasi karyawan dan kinerja perusahaan (Skinner 1982).

Evaluasi dan pengendalian strategis merupakan tahapan terakhir dalam proses manajemen strategis. Evaluasi dilakukan untuk menilai kinerja organisasi dan membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat tiga kegiatan evaluasi strategis yang fundamental, yaitu: Pertama, melakukan peninjauan kembali terhadap faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar strategi saat ini. Kedua, mengukur kinerja dengan membandingkan hasil yang telah dicapai dengan target yang telah ditetapkan. Dan ketiga, mengambil langkah-langkah korektif jika diperlukan untuk memastikan bahwa kinerja organisasi sesuai dengan rencana yang telah disusun (Administrasi Pendidikan and Irani 2014).

Manajemen strategis dianggap sebagai evolusi dalam bidang manajemen karena dua alasan utama. Pertama, strategi merupakan rencana besar yang digunakan organisasi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi saat ini sambil juga bertujuan mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan untuk masa depan. Kedua, organisasi menerapkan manajemen strategis sebagai respons terhadap perubahan yang terjadi di dunia, dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing mereka demi mencapai kesuksesan di masa depan. Dengan demikian, manajemen strategis menjadi semacam adaptasi yang memungkinkan organisasi untuk terus berkembang dan bersaing di lingkungan yang selalu berubah ini (MUSNAENI 2022).

Terdapat tiga strategi yang jika dijalankan dengan baik, akan menciptakan ekosistem yang baik dalam dunia pendidikan. Pertama adalah pengembangan guru, yang merupakan hal utama yang perlu dilakukan. Jika guru-guru memiliki kualitas yang baik, maka sekolah, siswa, dan lingkungan belajar akan ikut menjadi lebih baik. Seorang guru memiliki peran penting dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan di sekolah.

Strategi kedua adalah memperkuat peran orang tua siswa dalam mengembangkan pendidikan. Dan strategi ketiga adalah melibatkan para siswa dalam proses belajar mengajar untuk menciptakan suasana yang menyenangkan. Pendidikan saat ini menjadi titik sentral dan fokus perhatian dari semua komponen bangsa. Hal ini tercermin dalam perubahan mendasar yang telah dilakukan, seperti perubahan konstitusi dan undang-undang sistem pendidikan.

Standar Nasional Pendidikan (SNP) telah ditetapkan sebagai kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah Indonesia. Standar ini meliputi standar isi, prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Kualitas menjadi kunci utama dalam meraih kesuksesan dan bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Oleh karena itu, manajemen strategis diperlukan agar dapat merumuskan rencana strategis yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Setiawati 2020).

Tahap akhir dari proses manajemen strategis adalah evaluasi strategi. Pemimpin perlu secara aktif mengawasi dan mengevaluasi strategi yang telah dirumuskan dan diimplementasikan untuk mengetahui apakah strategi tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Evaluasi strategi merupakan sarana utama untuk mendapatkan informasi mengenai hal ini. Meskipun perumusan strategi dan implementasi awalnya telah dilakukan dengan matang, namun evaluasi tetap perlu dilakukan dengan cermat karena adanya dinamika faktor eksternal dan internal.

Dalam melakukan evaluasi strategi, ada tiga hal mendasar yang harus dilakukan. Pertama, memantau secara berkala faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar dalam penyusunan strategi. Kedua, mengukur kinerja untuk mengetahui sejauh mana strategi telah

berdampak dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Dan ketiga, mengambil tindakan korektif jika diperlukan untuk menyesuaikan strategi dengan perubahan lingkungan atau situasi yang terjadi. Dengan melakukan evaluasi strategi secara teratur dan menyeluruh, organisasi dapat lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan, sehingga dapat memastikan kesuksesan jangka panjang (Aryawan 2022).

Evaluasi kinerja guru dalam dunia pendidikan sering kali dianggap kurang efektif. Prosesnya cenderung memakan banyak waktu, baik bagi guru maupun evaluator, dan sering kali hanya digunakan sebagai alat untuk menghentikan guru yang dianggap tidak efektif dan mematuhi regulasi pemerintah. Namun, untuk membuatnya menjadi bagian yang lebih berarti dari manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, evaluasi guru perlu diubah secara fundamental (David & David, 2015).

Pertama-tama, evaluasi tersebut harus terhubung secara eksplisit dengan visi instruksional dari sistem pendidikan. Ini berarti bahwa evaluasi guru harus dirancang untuk mendukung tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh sistem tersebut, seperti peningkatan kualitas pembelajaran siswa dan prestasi akademis.

Selain itu, evaluasi guru juga harus menyediakan berbagai metrik yang mencerminkan efektivitas pengajaran mereka. Metrik-metrik ini kemudian dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan manajemen kinerja yang ketat, seperti penilaian masa kerja, promosi, kenaikan gaji, pelatihan profesional yang ditargetkan, dan jika diperlukan, pemutusan hubungan kerja.

Dengan mengubah pendekatan evaluasi guru menjadi lebih terhubung dengan tujuan pendidikan dan menyediakan alat yang lebih komprehensif untuk mengukur kinerja mereka, kita dapat mengubah evaluasi guru menjadi alat yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Namun, manajemen kinerja jauh lebih dari sekadar memberikan penilaian. Ini juga melibatkan pengarahan dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, sistem manajemen strategis harus mencakup umpan balik kinerja yang spesifik dan dapat direspons, pembinaan yang efektif, dan jelasnya hubungan dengan peluang pengembangan profesional. Sistem ini juga harus merangkul aspek-aspek lain seperti masa kerja, perkembangan karier, kompensasi, dan keputusan terkait pemecatan. Dengan pendekatan yang holistik seperti ini, organisasi dapat membantu karyawan untuk berkembang secara maksimal, memberikan kontribusi yang lebih besar, dan meraih keberhasilan bersama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia

Organisasi harus mampu bersaing untuk mendapatkan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun finansial, untuk mencapai kinerja yang unggul. Kedua hal ini sangat penting bagi organisasi. Kekepmimpinan adalah bagian penting dari pencapaiannya. Sebagai contoh, lembaga pendidikan akan bersaing untuk siswa, mahasiswa, dan guru terbaik, perusahaan akan bersaing untuk keuntungan, dan tim olahraga akan bersaing untuk kejuaraan.

Tantangan manajemen yang dihadapi dalam manajemen strategis sumber daya manusia adalah mengintegrasikan data kinerja guru dan siswa, yang sering disebut sebagai ukuran efektivitas pengajaran, ke dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia secara berkala. Proses ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pengembangan, motivasi, hingga kompensasi dan retensi. Meskipun konsepnya terdengar sederhana, menerapkannya membutuhkan transformasi signifikan dalam praktik yang telah berjalan di banyak distrik pendidikan.

Perubahan ini kemungkinan besar akan menimbulkan kontroversi karena mempengaruhi banyak elemen dalam sistem pendidikan. Diperlukan kepemimpinan pendidikan yang kuat dan progresif untuk memandu proses ini. Selain itu, dukungan politik yang luas juga diperlukan agar perubahan tersebut dapat diterima dan dilaksanakan dengan efektif.

Penerapan manajemen strategis sumber daya manusia yang berbasis data kinerja memerlukan sistem pengukuran yang akurat dan relevan. Ini berarti bahwa tidak hanya data kinerja guru yang perlu dipertimbangkan, tetapi juga data kinerja siswa. Integrasi kedua jenis data ini memungkinkan pembuatan keputusan yang lebih baik dalam hal rekrutmen, pengembangan profesional, penilaian kinerja, serta insentif dan kompensasi. Selain itu, implementasi strategi ini juga mengharuskan pihak manajemen untuk terbuka terhadap perubahan dan inovasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Ini termasuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan internal yang mungkin muncul selama proses perubahan.

Secara keseluruhan, manajemen strategis sumber daya manusia dalam konteks pendidikan membutuhkan pendekatan yang holistik dan terpadu. Hal ini membutuhkan kerjasama antara pemimpin pendidikan, tenaga pendidik, siswa, dan stakeholder lainnya. Dengan pendekatan yang tepat dan dukungan yang kuat, perubahan dalam manajemen sumber daya manusia dapat membawa dampak positif yang signifikan dalam peningkatan kualitas pendidikan.

B. Menerapkan Program Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia

Implementasi strategi berarti seluruh anggota dan manajer organisasi menerapkan strategi yang telah dikembangkan sebelumnya ke dalam tindakan. Implementasi strategi memerlukan disiplin, dedikasi, dan pengorbanan dari seluruh anggota organisasi, karena implementasi strategi sering kali dianggap sebagai langkah tersulit dalam manajemen strategis. Implementasi strategi yang sukses sangat bergantung pada kemampuan manajer untuk mempengaruhi, memobilisasi, dan memotivasi karyawan. Implementasi strategi meliputi pengembangan budaya organisasi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pembuatan anggaran, pengembangan dan penggunaan sistem informasi, serta menghubungkan kompensasi karyawan dan kinerja perusahaan (Fadhli 2020).

Talenta dapat didefinisikan sebagai individu atau kelompok yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang luar biasa dalam mencapai kinerja yang tinggi dan memberikan kontribusi signifikan terhadap organisasi. Lima elemen sistem manajemen talenta sangatlah penting terkait perolehan bakat Rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi.

Tahap awal proses mengidentifikasi dan merekrut talenta berkualitas merupakan langkah pertama yang penting dalam manajemen talenta. Pendekatan yang efektif untuk mengidentifikasi bakat adalah dengan menggunakan metode pengukuran kinerja yang obyektif dan menggabungkannya dengan penilaian potensi pengembangan. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi individu-individu yang tidak hanya berkinerja baik saat ini, namun juga memiliki potensi untuk berkembang menjadi pemimpin masa depan (Aulia Firman et al. 2023).

Tahap kedua sekolah juga perlu mengetahui cara menyaring dan memilih yang terbaik dari mereka yang melamar, yaitu mereka yang kemungkinan besar akan berhasil di sekolah mereka. Beberapa daerah besar menggunakan salah satu dari beberapa alat seleksi guru, seperti skala *Teacher Insight* dari Gallup, sebagai indikator "kecocokan" dengan tantangan mengajar. Proses penyaringan dapat dan harus secara eksplisit dihubungkan dengan visi instruksional sistem dan, jika memungkinkan, didukung oleh lembaga pelatihan guru setempat (Skinner 1982).

Tahap ketiga dengan penempatan yang tepat, karyawan dapat mengembangkan kreativitas dan inisiatif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Penting untuk diingat bahwa orientasi adalah proses yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Indikator kunci keberhasilan kerja meliputi pendidikan, keterampilan, minat, dan pengalaman seseorang. Dengan mempertimbangkan secara tepat faktor-faktor ini dalam proses orientasi,

perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kebahagiaan karyawan (Yulyasari, Margaretha, and Prasetyo 2023).

Tahap keempat (Husaini 2018) mengungkapkan bahwa dalam rangka Mengembangkan profesionalisme guru yang berkelanjutan memerlukan partisipasi dalam pelatihan dan pelatihan dalam jabatan, membaca dan menulis jurnal dan karya akademik lainnya, berpartisipasi dalam kegiatan konferensi akademik, melakukan penelitian, berpartisipasi dalam asosiasi dan komunitas profesional. Hal ini mengungkapkan bahwa berbagai strategi dapat diterapkan, seperti: kolaborasi dengan pakar dari sekolah lain (Durrotunnisa and Nur 2020).

Tahap kelima pentingnya Kompensasi eksternal, seperti gaji yang sebanding dengan pasar, tidak dapat diabaikan. Faktor ini dapat menjadi daya tarik utama dalam menarik dan mempertahankan karyawan berpotensi di perusahaan. Namun, selain kompensasi eksternal, kompensasi internal juga memiliki dampak signifikan. Pengakuan atas pencapaian, peluang pengembangan karir, dan fleksibilitas kerja adalah elemen-elemen penting yang membangun motivasi intrinsik dan keterikatan karyawan terhadap Perusahaan (Paongan, Bandhaso, and Rasinan 2024).

Kesimpulannya, dalam menerapkan program strategis sumber daya manusia strategi memerlukan disiplin, dedikasi, dan pengorbanan dari seluruh anggota organisasi, karena implementasi strategi sering kali dianggap sebagai langkah tersulit dalam manajemen strategis, maka dari itu diperlukannya individu yang memiliki talenta dengan kata lain kemampuan atau potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik. Individu seperti ini lah yang perlu direkrut, dikembangkan, dan diberikan kompensasi maksimal karena merupakan aset berharga yang perlu dijaga.

C. Evaluasi Serta Penyempurnaan Program Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia

Manajemen strategis dianggap sebagai tonggak penting dalam dunia manajemen karena dua alasan utama yang mendasarinya. Pertama-tama, strategi bukan hanya sekadar rencana besar; ia menjadi panduan bagi organisasi untuk menghadapi tantangan saat ini sambil tetap fokus pada pencapaian visi dan misi jangka panjang. Dalam esensi ini, manajemen strategis memberikan arah yang jelas bagi langkah-langkah organisasi, memastikan bahwa setiap tindakan mereka terkait dengan tujuan jangka panjang mereka.

Kedua, manajemen strategis juga berfungsi sebagai respons proaktif terhadap dinamika yang terjadi di dunia. Dengan mengakui bahwa lingkungan bisnis selalu berubah,

organisasi menggunakan pendekatan ini untuk meningkatkan daya saing mereka. Dengan cara ini, manajemen strategis bukan hanya tentang mengikuti perubahan, tetapi juga tentang menciptakan peluang baru dan mengantisipasi perkembangan masa depan. Ini memberikan organisasi keunggulan adaptif yang vital dalam menghadapi ketidakpastian dan persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian, manajemen strategis bukanlah sekadar konsep teoritis, tetapi suatu kebutuhan yang mendesak bagi setiap organisasi yang ingin bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang terus berubah. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat membentuk fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan dan inovasi. Mereka tidak hanya mengikuti arus perubahan, tetapi juga menjadi agen perubahan yang aktif, memungkinkan mereka untuk memanfaatkan peluang baru dan merespons tantangan dengan cepat dan efektif.

Untuk memberikan contoh yang konkret atau studi kasus yang menunjukkan bagaimana organisasi tertentu telah berhasil menerapkan manajemen strategis dalam prakteknya. Ini akan membantu pembaca untuk lebih memahami konsep tersebut dan melihat bagaimana manajemen strategis dapat menghasilkan hasil positif dalam situasi nyata. Selain itu, mungkin juga berguna untuk menyoroti pentingnya keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam proses manajemen strategis, sehingga dapat lebih memperkuat komitmen organisasi terhadap visi dan misi mereka.

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa. Untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang berkualitas, terdapat tiga strategi kunci yang perlu diperhatikan dengan seksama. Pertama, pentingnya untuk fokus pada pengembangan guru. Guru adalah tulang punggung dari sistem pendidikan. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan kualitas guru akan membawa dampak positif yang luas, bukan hanya bagi siswa tetapi juga bagi lingkungan belajar secara keseluruhan. Guru yang berkualitas mampu menciptakan suasana belajar yang memotivasi dan menginspirasi siswa, menjadikan pembelajaran lebih efektif dan menyenangkan.

Selanjutnya, perlu diperkuat peran orang tua siswa dalam mendukung proses pendidikan. Orang tua memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan anak-anak mereka. Dengan melibatkan orang tua secara aktif dalam kegiatan sekolah dan memberikan dukungan yang positif di rumah, kita dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi perkembangan siswa. Kolaborasi antara sekolah dan orang tua dapat memperkuat ikatan antara pendidikan di sekolah dan kehidupan di rumah.

Menurut kami dalam menjalankan strategi ini, penting untuk mengakui bahwa pendidikan bukanlah tanggung jawab tunggal dari satu pihak, tetapi merupakan tanggung

jawab bersama dari semua pihak terkait. Kolaborasi antara guru, orang tua, siswa, dan pihak terkait lainnya sangatlah penting untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang holistik dan berkualitas. Dengan memprioritaskan pengembangan guru, memperkuat peran orang tua, dan melibatkan siswa, kita dapat membangun fondasi yang kuat untuk masa depan pendidikan yang lebih baik.

Tahap akhir dari proses manajemen strategis adalah evaluasi strategi. Ini merupakan tahap yang krusial di mana pemimpin perlu secara aktif mengawasi dan mengevaluasi strategi yang telah dirumuskan dan diimplementasikan untuk mengetahui apakah strategi tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Evaluasi strategi menjadi sarana utama untuk mendapatkan informasi mengenai kinerja strategi tersebut. Meskipun perumusan strategi dan implementasinya awalnya telah dilakukan dengan matang, namun evaluasi tetap perlu dilakukan dengan cermat karena adanya dinamika faktor eksternal dan internal.

Dalam melakukan evaluasi strategi, ada tiga hal mendasar yang harus dilakukan. Pertama, adalah memantau secara berkala faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar dalam penyusunan strategi. Ini berarti organisasi harus terus memperhatikan perkembangan di lingkungan eksternal, seperti perubahan tren pasar, kebijakan pemerintah, serta dinamika industri, dan juga mengukur efisiensi dan efektivitas dari faktor internal organisasi, seperti sumber daya manusia, infrastruktur, dan proses bisnis.

Kedua, adalah mengukur kinerja untuk mengetahui sejauh mana strategi telah berdampak dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Ini melibatkan penggunaan berbagai metrik dan indikator kinerja untuk mengevaluasi apakah strategi telah memberikan hasil yang diharapkan. Dari sini, organisasi dapat menilai apakah mereka berada di jalur yang tepat untuk mencapai tujuan jangka panjang mereka atau perlu melakukan penyesuaian.

Dan ketiga, adalah mengambil tindakan korektif jika diperlukan untuk menyesuaikan strategi dengan perubahan lingkungan atau situasi yang terjadi. Ketika evaluasi mengungkapkan adanya kesenjangan antara kinerja aktual dan target yang ditetapkan, organisasi harus siap untuk melakukan perubahan dan penyesuaian sesuai dengan kebutuhan. Ini bisa berupa penyesuaian strategi, alokasi ulang sumber daya, atau bahkan restrukturisasi organisasi.

Dengan melakukan evaluasi strategi secara teratur dan menyeluruh, organisasi dapat lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan. Ini akan membantu mereka memastikan kesuksesan jangka panjang dengan tetap relevan di pasar yang selalu berubah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan siklus evaluasi strategis yang teratur sebagai bagian dari praktek manajemen yang baik.

Untuk meningkatkan efektivitas evaluasi kinerja guru adalah dengan mengubah pendekatan evaluasi secara fundamental. Pertama-tama, evaluasi harus terhubung langsung dengan visi instruksional sistem pendidikan. Ini berarti bahwa proses evaluasi harus didesain untuk mendukung tujuan pendidikan secara keseluruhan, seperti meningkatkan kualitas pembelajaran siswa dan prestasi akademis. Kedua, evaluasi harus memperhatikan berbagai metrik yang mencerminkan efektivitas pengajaran guru. Dengan menggunakan metrik-metrik ini, keputusan manajemen kinerja, seperti penilaian masa kerja, promosi, kenaikan gaji, pelatihan profesional yang ditargetkan, dan jika diperlukan, pemutusan hubungan kerja, dapat dibuat dengan lebih akurat dan adil.

Kesimpulannya, dengan mengubah evaluasi guru menjadi lebih terhubung dengan tujuan pendidikan dan menyediakan alat yang lebih komprehensif untuk mengukur kinerja mereka, kita dapat meningkatkan efektivitas evaluasi guru sebagai alat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pendekatan yang holistik dalam manajemen kinerja juga perlu diterapkan, dengan memberikan umpan balik yang spesifik, pembinaan yang efektif, dan jelasnya hubungan dengan peluang pengembangan profesional, serta mempertimbangkan aspek-aspek lain seperti masa kerja, perkembangan karier, kompensasi, dan keputusan terkait pemecatan. Dengan demikian, organisasi dapat membantu guru untuk berkembang secara maksimal, memberikan kontribusi yang lebih besar, dan meraih keberhasilan bersama dalam mencapai tujuan pendidikan.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, manajemen strategis sumber daya manusia dalam konteks pendidikan membutuhkan pendekatan yang menyeluruh dan terpadu. Kolaborasi antara pemimpin pendidikan, tenaga pendidik, siswa, dan pihak-pihak terkait menjadi kunci dalam upaya ini. Dengan pendekatan yang tepat dan dukungan yang kuat, perubahan dalam manajemen sumber daya manusia dapat berdampak positif secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Manajemen talenta dalam pendidikan melibatkan upaya mencari, mengembangkan, merencanakan, dan mempertahankan bakat yang diperlukan untuk kemajuan institusi pendidikan. Lima elemen sistem manajemen sumber daya manusia, yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, dan kompensasi, memainkan peran penting dalam mengakuisisi dan mengelola bakat.

Dengan mengutamakan langkah-langkah seperti rekrutmen berdasarkan kinerja dan potensi, seleksi yang terkait dengan visi pendidikan, penempatan yang sesuai dengan

kualifikasi dan pengalaman, pengembangan profesionalisme guru, dan pemberian kompensasi yang memotivasi, maka efektivitas evaluasi guru dapat ditingkatkan. Pendekatan manajemen kinerja yang holistik, termasuk umpan balik yang spesifik dan pembinaan yang efektif, juga diperlukan untuk memastikan guru dapat berkembang maksimal dan memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrasi Pendidikan, Jurnal, And Ulfah Z Irani. 2014. "Implementasi Manajemen Strategik Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Sman 10 Fajar Harapan." *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 13(2): 58.
- Adilah, H. G., & Suryana, Y. (2021). Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 6(1), 87–94. <https://doi.org/10.15575/Isema.V6i1.11037>
- Amin, M. 2016. "Implementasi Manajemen Strategis Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Serang." *Jurnal Tarbawi* 2(02): 42–57.
- Aryawan, I Wayan. 2022. "Implementasi Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Jumlah Mahasiswa Baru Di Universitas Dwijendra." *Widya Accarya* 13(1): 53–61. [Doi:10.46650/Wa.13.1.1236.53-61](https://doi.org/10.46650/Wa.13.1.1236.53-61).
- Aulia Firman, Fareiz, Vip Paramarta, Rocky Fransiskus Budiman, Yuliani Salewe, And Karlis Karlis. 2023. "Fungsi Sdm Sebagai Pemain Strategik Manajemen Modal Insani Dan Manajemen Talenta." *Journal Of Creative Student Research (Jcsr)* 1(3): 289–303. <https://doi.org/10.55606/Jcsrpolitama.V1i3.1775>.
- Aji, G., Maghfirotuzzahro, F., Khoiriamal, G., Munawaroh, U., & Zahra, M. A. (2023). Implementasi Manajemen Strategik Pada Bidang Pendidikan Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia, Operasional, Anggaran, Dan Administrasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 168–184. <https://doi.org/10.54066/Jrime-Itb.V1i2.222>
- Budiman, Sri, And Suparjo Suparjo. 2021. "Manajemen Strategik Pendidikan Islam." *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 5(3): 515–23. [Doi:10.36312/Jisip.V5i3.2197](https://doi.org/10.36312/Jisip.V5i3.2197).
- David, F. R., & David, F. R. (2015). *Strategic Management Concepts And Cases*. Pearson.
- Durrotunnisa, And Hanita Ratna Nur. 2020. "Jurnal Basicedu. Jurnal Basicedu,." *Jurnal Basicedu* 5(5): 3(2), 524–32. <https://journal.uin.ac.id/Ajie/Article/View/971>.
- Fadhli, Muhammad. 2020. "Implementasi Manajemen Strategik Dalam Lembaga Pendidikan." *Continuous Education: Journal Of Science And Research* 1(1): 11–23. [Doi:10.51178/Ce.V1i1.7](https://doi.org/10.51178/Ce.V1i1.7).
- Husaini, Rusdiana. 2018. "Pembinaan Profesionalisme Guru." *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 8(2): 1–15.
- Musnaeni, Musnaeni. 2022. "Pentingnya Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan* 2(2): 98–104. [Doi:10.51878/Cendekia.V2i2.1168](https://doi.org/10.51878/Cendekia.V2i2.1168).

- Nasukah, B. (2018). Urgensi Dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Pada Institusi Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 51–81. [Http://Ejournal.Kopertais4.Or.Id/Mataraman/Index.Php/Tarbiyatuna/Article/View/3436%0ahttp://Ejournal.Kopertais4.Or.Id/Mataraman/Index.Php/Tarbiyatuna/Article/Download/3436/2579](http://Ejournal.Kopertais4.Or.Id/Mataraman/Index.Php/Tarbiyatuna/Article/View/3436%0ahttp://Ejournal.Kopertais4.Or.Id/Mataraman/Index.Php/Tarbiyatuna/Article/Download/3436/2579)
- Paongan, Valentino, Mira Bandhaso, And Djusniati Rasinan. 2024. “Peran Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Gratia Mandiri Di Makassar.” *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 10: 471–77. Doi:10.35870/Jemsi.V10i1.2004.
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109–114. <https://doi.org/10.30596/Edutech.V6i1.4403>
- R. Odden, A. (2011). Strategic Management Of Human Capital In Education. In *Taylor & Francis E-Library*. Routledge.
- Ramdani, Muhammad. 2023. “Penerapan Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan.” *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 5(1): 15–25.
- Setiawati, Fenty. 2020. “Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan.” *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan* 30(1): 57–66. Doi:10.52030/Attadbir.V30i01.31.
- Skinner, Charles S. 1982. Autofact, Conference Proceedings *Strategic Management Of Technology*. Taylor And Francis.
- Yulyasari, D., G Margaretha, And T. Prasetyo. 2023. “Analisis Strategi Rekrutmen Dan Penempatan Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.” *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3(5): 10991–0.