

MENGURAI PENGERTIAN MANAJEMEN STRATEGIS DALAM MENCIPTAKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF YANG BERKELANJUTAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Hesti Kusumaningrum¹, Elis Mukhlisoh², Muhammad Rafianza Althaf³, Muqita Hanifah Hasanah Dilia⁴.

Program Studi Manajemen Pendidikan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id¹, Elis.mukhlisoh22@mhs.uinjkt.ac.id²,
Rafianza.althaf22@mhs.uinjkt.ac.id³ Muqita.hanifah22@mhs.uinjkt.ac.id⁴.

Abstrak

Proses manajemen strategis merupakan proses yang berkesinambungan dalam merencanakan, menganalisis, memantau, dan menilai kembali kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kajian kepustakaan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari buku, artikel, dan penelitian mendalam mengenai penerapan manajemen strategis dalam pendidikan. Hasil penelitian menyoroti beberapa aspek penting dalam implementasi manajemen strategis di lembaga pendidikan, termasuk merumuskan visi, misi, dan nilai-nilai lembaga, menetapkan tujuan jangka panjang, menentukan strategi prioritas, menyusun indikator kinerja, menguraikan tujuan secara operasional, memperhatikan kebutuhan sumber daya, dan memantau perencanaan operasional secara rutin dan terjadwal. Lembaga Pendidikan dapat meningkatkan efektivitas strategi mereka dalam meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan yang ditawarkan dengan memperhatikan aspek-aspek ini.

Kata kunci: Strategik, Pendidikan, Manajemen.

1. Pendahuluan

Manajemen strategis adalah serangkaian dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Proses manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi dan pengendalian. Manajemen strategis mengumpulkan keputusan dan tindakan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kekuatan bisnis atau perusahaan dan melipatkan keuntungan perusahaan. Manajemen strategis sangat penting bagi organisasi atau perusahaan apa pun seperti organisasi pendidikan karena membantu merespons perubahan lingkungan eksternal dan internal.[1]

Tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien merupakan tujuan yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi. Seperti yang biasanya terjadi pada organisasi, dalam organisasi pendidikan, karyawan berusaha keras untuk mendapatkan lingkungan kerja yang berkualitas unggul dan efektif.[2]

Bagi institusi pendidikan, perubahan dan kemajuan global yang cepat merupakan tantangan. Pertumbuhan pesat ini terjadi secara persisten. Globalisasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, model dan metode pendidikan baru,

perubahan demografi, perekonomian dunia, dan populasi penduduk yang semakin beragam merupakan tantangan yang harus dihadapi dan diatasi oleh lembaga pendidikan.

Saat ini pendidikan menjadi sebuah pasar dunia yang efisien dan global. Setiap organisasi, baik organisasi bisnis, sosial, atau pendidikan, mengikuti tren ini. Negara yang tidak mempersiapkan dalam pengefisienan dan pentransparanan ini akan tertinggal dalam perubahan dinamis. Akibat globalisasi, institusi pendidikan, baik domestik maupun internasional, menghadapi perubahan yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam operasionalnya. Globalisasi mengharuskan kurikulum sekolah relevan dengan kebutuhan masyarakat umum serta sektor bisnis dan industri terkait dengan kualitas produk akhir. Hal ini juga membawa munculnya organisasi pendidikan internasional.

Akibat globalisasi yang telah dijelaskan di atas, era saat ini menjadi semakin sensitif karena hal tersebut diharuskan untuk beradaptasi. Hal ini terjadi hampir di semua ranah bisnis, tidak hanya di ranah bisnis saja, namun juga di bidang pendidikan secara keseluruhan, mulai dari *play group*, SD, SLTP, SLTA, Universitas, bahkan ke institusi-institusi pendidikan lainnya.[3]

Terkait dengan tren pendidikan yang semakin meningkat, terjadi pula perubahan perilaku konsumen yaitu masyarakat (orangtua dan siswa). Dengan demikian banyaknya pilihan konsumen saat ini menjadi semakin pilih-pilih dalam hal kualitas pendidikan dan biaya serta fasilitas terkait. Akibatnya, daya tawar masyarakat meningkat, sehingga mengarah ke persaingan yang semakin berat.

Lembaga pendidikan yang bermutu merupakan suatu kewajiban bagi suatu masyarakat. Namun demikian, berdasarkan pengakuan mereka sendiri, lembaga pendidikan di Indonesia belum mampu mendukung peningkatan sumber daya manusia secara bertahap dan menyeluruh. Hal ini disebabkan lembaga pendidikan kita belum mempunyai kapasitas untuk menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing di skala internasional.

Berdasarkan informasi yang dikeluarkan oleh The Learning Curve Pearson pada tahun 2014, sebuah organisasi peningkatan pendidikan global menyatakan bahwa jika Indonesia tetap stagnan dalam standar pendidikan global, maka itu adalah sebuah kegagalan. Hanya Indonesia yang mampu mencapai posisi 40 dan nilai absolut yakni negatif (-) 1,84. Sebaliknya pada kategori kemampuan kognitif, Indeks Ranking Indonesia tahun 2014 mempunyai nilai -1,71. Sayangnya, hal ini menjadi penghambat terselenggaranya pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pemangku kepentingan terkait lainnya.[4]

Indikator lain yang dapat dilihat dengan jelas menunjukkan bahwa pendidikan Indonesia belum mampu memenuhi harapan tersebut, yaitu sebagai berikut: 1. standar fisik yang belum memadai, 2. kompetensi dan kualitas guru, 3. Kurangnya pemerataan kesempatan pendidikan, 4. Korelasi kurikulum pendidikan dengan kebutuhan masyarakat, 5. Mahalnya biaya pendidikan dan, 6. Kesejahteraan guru, terutama guru honorer (non PNS).

Keadaan pendidikan saat ini disebabkan oleh ketidakmampuan lembaga pendidikan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan zaman. Institusi pendidikan menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan kebutuhan, seperti pesatnya kemajuan teknologi dan perubahan lainnya. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa pendidikan tidak dapat sepenuhnya memenuhi kebutuhan masyarakat umum. Badan pendidikan juga menghadapi tantangan dalam melaksanakan program yang efektif dan efisien, yang berarti bahwa pendidikan tidak dapat memenuhi standar kualitas yang diinginkan. Setelah beberapa dekade, sistem pendidikan mengalami proses restrukturisasi yang panjang menjadi pendekatan yang lebih strategis yang lebih menekankan pada pendidikan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan praktik manajemen strategis dalam pendidikan untuk mendukung organisasi pendidikan. Landasan pendidikan yang kuat diperlukan untuk mengatasi kendala organisasi agar dapat menjalankan organisasi yang kompetitif dan berkelanjutan. Ini merupakan hasil penerapan rencana manajemen strategis yaitu dapat menimalisir resiko dan mengubahnya menjadi peluang baru.[5]

Dalam lingkungan yang sangat dinamis ini, manajemen pendidikan harus mampu menciptakan organisasi yang mampu memberikan pelayanan yang mencakup masyarakat umum dan subjek didik (siswa dan orang tua) pada khususnya. Hubungan yang harmonis juga bisa efektif dalam konteks lokal, nasional, dan bahkan internasional. Dengan kata lain, bidang pendidikan saat ini bertugas mengembangkan rencana strategis dan prosedur operasional. Hal ini sebagai upaya preventif terhadap tren yang muncul guna mencapai dan mempertahankan posisi kompetitif, sehingga pada akhirnya akan dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan dunia modern.

Dalam penelitian ini, Stukalina mengusulkan pendekatan manajemen pendidikan strategis yang membahas hubungan antara pembangunan lingkungan belajar yang konstruktif dan tujuan meningkatkan proses pembelajaran. Manajemen strategis dapat digambarkan sebagai program inovatif yang diterapkan dalam pendidikan dengan fokus pada sumber daya manusia. Dalam studinya, Baltabayeva menunjukkan bahwa manajemen strategis dapat mengurangi risiko dalam organisasi pendidikan. Tim manajemen strategis memberikan panduan dalam menyelesaikan masalah dan menciptakan peluang baik saat ini maupun di masa depan. Selain itu, ketelitian dalam menyusun dan mempraktekkan rencana tersebut dapat dilakukan dengan lebih terampil.[6]

Pendekatan manajemen strategis memberikan banyak jalan yang masuk akal dan berguna untuk melakukan penelitian. Hal yang sama juga berlaku untuk proses pendidikan. Strategi tersebut memiliki fakta untuk menghubungkan beberapa perspektif teoretis dan mencakup berbagai topik yang memungkinkan terjadinya variasi luar biasa dalam penerapannya di lembaga pendidikan[7]. Penerapan manajemen strategis pada organisasi yang mencari keuntungan telah menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan mencapai tingkat kompetitif. Berkenaan dengan hal

tersebut, artikel ini akan fokus pada unsur-unsur manajemen strategis di lembaga pendidikan.

Sejumlah penelitian menyimpulkan bahwa manajemen strategis memiliki pendekatan krusial dalam mengelola suatu organisasi atau bisnis. Studi-studi ini memberikan wawasan tentang bagaimana praktik manajemen strategis dapat mempengaruhi arah dan alur kerja organisasi. Dalam konteks organisasi pendidikan, praktik dan proses manajemen strategis sangat penting dalam menumbuhkan lingkungan kompetitif yang terus berkembang. Hal ini terutama terjadi karena lembaga pendidikan beroperasi dalam lingkungan yang bersahabat dan kooperatif dengan masyarakat. Penggunaan praktik manajemen strategis memungkinkan lembaga pendidikan mengenali dan memanfaatkan peluang, mengelola risiko, dan meningkatkan daya saing mereka melalui program pendidikan yang inovatif, kemajuan teknologi pendidikan, strategi pemasaran yang efektif, dan penggunaan sumber daya yang efisien. Dengan cara ini, penelitian ini akan menyoroti betapa pentingnya praktik dan manajemen strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan, serta bagaimana hal tersebut dapat menjadikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi lembaga pendidikan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lain terutama terletak pada fokus dan metodologi yang digunakan. Penelitian ini akan berfokus lebih jauh pada praktik spesifik dan proses manajemen strategis dalam konteks institusi pendidikan, dan bagaimana hal ini dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang bertahan lama. Kami akan menggunakan metodologi yang mengintegrasikan teori manajemen strategis dengan aplikasi praktis yang relevan di lembaga pendidikan. Selain itu, penelitian ini akan memberikan analisis terhadap faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan praktik manajemen strategis dalam organisasi pendidikan, termasuk aspek unik seperti peraturan siswa, dinamika pasar, dan keterlibatan pemangku kepentingan. Hasilnya, penelitian ini akan memberikan informasi yang lebih komprehensif dan relevan untuk perencanaan strategis dan kebijakan departemen pendidikan, berbeda dengan penelitian lain yang mungkin memiliki fokus lebih umum atau khusus.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana praktik dan taktik manajemen strategi dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang bermanfaat bagi lembaga pendidikan. Selain itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel kunci yang mempengaruhi efektivitas praktik manajemen strategis dalam konteks pendidikan, serta menilai dampak faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai dan lembaga pendidikan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan berharga untuk praktik dan pengambilan keputusan di lembaga pendidikan, sehingga memungkinkan mereka mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan prestasi dan standar siswa. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur manajemen strategis, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan, dan

memberikan panduan praktis bagi mereka yang terlibat dalam proses belajar mengajar.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen strategis adalah proses yang digunakan oleh perusahaan untuk menentukan arah dan kemajuan strategis yang akan digunakan dalam memenuhi tujuan bisnis. Manajemen strategis mencakup pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi dan pengendalian. Tujuan utama strategi adalah untuk mengembangkan "respons" terhadap perubahan eksternal yang relevan dengan organisasi tertentu. Namun, tekanan eksternal dapat diminimalisir dengan kemampuan internal setiap organisasi tertentu. Bahkan sebuah organisasi kecil pun dapat memanfaatkan sumber dayanya secara maksimal dan meminimalkan pemborosan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya saat ini untuk memaksimalkan potensinya.

Kurangnya kemampuan atau keengganan untuk mengamati perubahan lingkungan eksternal dapat menimbulkan "shock" bagi suatu organisasi, oleh karena itu strategi berguna dalam menganalisis, memperkuat, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi risiko yang terkait dengan organisasi tertentu.

Beberapa temuan penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan strategi formal yang jelas mengungguli organisasi yang tidak memiliki strategi formal dalam hal kinerja selama masa studi. Thune dan House meneliti kondisi kerja 36 perusahaan Amerika yang memproduksi obat-obatan, termasuk yang bergerak di industri makanan, minuman, farmasi, dan logam. Dengan Lebih unggul perusahaan yang menggunakan 5 (lima) ukuran kinerja, yaitu "penjualan, laba atas ekuitas, laba atas modal, harga saham, dan laba per saham." Kinerja perusahaan yang menggunakan strategi yang diformulasikan dengan baik dalam perencanaan strategi lebih unggul.

Keniehl Ohmae membandingkan tiga pendekatan berpikir yang berbeda: mekanis, intuitif, dan strategis. Dari sini dapat disimpulkan bahwa ketika Anda berfikir secara strategis, Anda akan mampu menghasilkan hasil yang lebih kreatif dan bervariasi dibandingkan jika Anda hanya berfikir secara mekanis dan intuitif. Ketika Anda menjadi lebih kreatif dalam menangani masalah, kemungkinan besar masalah yang muncul di masa depan akan berkurang, sehingga menguntungkan orang yang mengambil keputusan.

Menurut Gregory G. Dess, dkk., fokus pada faktor eksternal yang mungkin berdampak positif atau negatif dan asumsi implisit bahwa pemimpin adalah faktor paling penting dalam menentukan hasil organisasi adalah pendekatan yang lebih tepat. Perkembangan dalam lingkungan umum, seperti kemerosotan ekonomi, peraturan pemerintah, atau pecahnya konflik internal atau perang yang besar, dapat secara signifikan membatasi pilihan yang tersedia bagi para eksekutif perusahaan. Hal ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dalam analisis kinerja organisasi, karena mereka memiliki dampak langsung terhadap strategi dan keputusan yang dapat diambil oleh pemimpin perusahaan. Dengan memahami dan mengantisipasi perubahan di lingkungan eksternal, perusahaan dapat lebih baik

mempersiapkan diri dan merancang strategi yang responsif, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja dan mengurangi risiko yang mungkin timbul.[8]

Dengan demikian, penelitian ini menekankan perbedaan yang signifikan dari penelitian sebelumnya yang lebih berfokus pada beberapa strategi dan faktor penting manajemen strategis. Fokus utama penelitian ini adalah pada pengkajian yang lebih mendalam terhadap proses dan praktik manajemen strategis dalam konteks pendidikan, dengan tujuan mengidentifikasi bagaimana hal tersebut dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi lembaga pendidikan. Ini artinya penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih khusus dan terperinci tentang strategi-strategi yang dapat diadopsi oleh lembaga pendidikan untuk meraih keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat.

3. Metodologi

Penelitian ini didasarkan pada metodologi penelitian yang dikenal sebagai metodologi penelitian studi kepustakaan, yang merupakan pendekatan efektif untuk memahami penerapan manajemen strategis dalam pendidikan. Proyek penelitian ini melibatkan pengumpulan, analisis, dan sintesis berbagai data relevan dari artikel jurnal, buku, laporan penelitian, dan literatur yang baru diterbitkan tentang manajemen strategis di lembaga pendidikan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk lebih memahami perkembangan baru, tren, dan praktik terbaik yang telah diterapkan dalam berbagai konteks pendidikan.[9]

Selama proses pengumpulan data, peneliti secara sistematis mengidentifikasi sumber-sumber primer yang berkaitan dengan topik penelitian. Dengan demikian peneliti menemukan artikel jurnal yang dipublikasikan di berbagai platform akademik, buku dengan teks yang menjelaskan teori dan konsep terkait manajemen strategis, serta temuan penelitian terkini yang menyoroti penerapan praktis manajemen strategis di lembaga pendidikan. Dengan mengumpulkan tinjauan sejawat yang kredibel dari berbagai sumber, peneliti dapat memastikan bahwa penelitian ini didukung oleh landasan teori yang kuat dan relevan.[10]

Setelah data dikumpulkan, peneliti melakukan analisis menyeluruh terhadap setiap kumpulan data untuk mengidentifikasi tren, pola, dan kesenjangan pengetahuan terkait penerapan praktik manajemen strategis dalam konteks pendidikan. Proses analisis ini melibatkan pembacaan kritis terhadap teks yang diidentifikasi, analisis kritis terhadap teks yang relevan, dan pengorganisasian data dalam kerangka konseptual yang koheren. Dengan cara ini, penelitian tidak hanya menyoroti hubungan sumber-sumber yang ada tetapi juga menganalisis dan mensintesis informasi tersebut untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap topik yang diteliti.

Peneliti juga mempertimbangkan dan memperkuat latar belakang, metodologi, dan pemahaman dari setiap sumber yang digunakan. Hal ini membantu dalam menilai kredibilitas dan keakuratan informasi yang diberikan dan memastikan bahwa informasi yang disampaikan dapat dipercaya. Dengan cara ini, studi penelitian ini memberikan landasan yang kuat untuk penelitian lebih lanjut mengenai manajemen

strategis dalam pendidikan dengan menyoroti isu-isu yang perlu ditangani dan solusi potensial untuk meningkatkan standar pendidikan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Konsep Manajemen Strategis

Di dunia militer, manajemen strategis muncul dan diterapkan dengan tekun. Dimulai pada awal tahun 1970an, para pendidik dan peneliti hukum bisnis mulai mengumpulkan informasi tentang perubahan yang terjadi dalam praktik bisnis dan bagaimana perubahan tersebut dapat diatasi dengan baik. Pada tahun 1977, sebuah konferensi diadakan di Universitas Pittsburgh untuk membahas apa yang kemudian dikenal sebagai manajemen strategis.

Manajemen strategis adalah istilah yang berasal dari dua kata “manajemen” dan “strategi”, yang masing-masing memiliki arti unik. Setelah digabungkan, makna-makna tersebut menjadi satu istilah (terminologi), yang juga mempunyai seperangkat makna yang unik. Untuk itu perlu dibahas lebih mendalam mengenai konsep “manajemen” dan “strategis”. Manajemen adalah suatu prosedur atau proses kerja yang melibatkan pergerakan seorang individu atau sekelompok individu menuju tujuan organisasi yang ditetapkan atau sasaran yang ditetapkan dengan jelas. Sedangkan strategis menurut Richard Vancil (dari Universitas Harvard), "Strategi adalah sebuah organisasi, atau sub unit dari organisasi yang lebih besar; itu adalah konseptualisasi yang diungkapkan atau diterapkan oleh pimpinan senior organisasi yang mencakup hal-hal berikut:

- a. Sasaran-sasaran jangka panjang atau tujuan-tujuan organisasi tersebut.
- b. Kendala-kendala luas dan kebijakan-kebijakan yang atau ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, atau yang diterimanya dari pihak atasannya, yang membatasi skope aktivitas-aktivitas organisasi yang bersangkutan dan
- c. Kelompok-kelompok rencana dan tujuan-tujuan jangka pendek yang telah diterapkan dengan ekspektasi akan diberikannya sumbangsih mereka dalam hal mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut.

Manajemen strategis Menurut Rothaemel, "manajemen strategis adalah manajemen terintegrasi yang menggabungkan analisis, desain, dan implementasi untuk mencapai keunggulan kompetitif." Manajemen strategis adalah bidang manajemen terintegrasi yang menggabungkan analisis, desain, dan implementasi untuk mencapai keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi. Kemampuan mengelola dan memahami manajemen strategis memungkinkan manajer melihat organisasi secara keseluruhan. Manajemen strategis juga memungkinkan manajer mencapai hasil yang lebih baik dari organisasinya.[11]

Untuk mencapai pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan, organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif, baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial. Kedua hal ini merupakan faktor penting bagi

sebuah organisasi. Peran kepemimpinan menjadi kunci keberhasilannya. Sebagai contoh, bisnis akan bersaing untuk keuntungan, lembaga pendidikan bersaing untuk siswa dan guru, dan tim atletik akan bersaing untuk kejuaraan.

David dan David menjelaskan bahwa “manajemen strategis dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu dalam merumuskan, menerapkan, dan mengevaluasi serangkaian keputusan operasional yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan. .tujuannya Definisi ini menggambarkan manajemen strategis sebagai seni dan ilmu merumuskan, menerapkan dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya. Manajemen strategis berfokus pada integrasi beberapa aspek penting, yaitu: manajemen, pemasaran, keuangan, produksi dan operasi, penelitian dan pengembangan, serta sistem informasi yang tidak kalah pentingnya yang menghasilkan data dan fakta yang mendukung proses pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berikutnya definisi yang memperkuat dikatakan oleh Dess, Lumpkin, Eisner, dan Mc Namara. “*strategy is the ideas, decisions, and actions that enable a firm to succeed*”. Strategi merupakan kumpulan pemikiran, perasaan, dan tindakan yang membuat suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya. Perkembangan ide-ide kreatif dan inovatif memudahkan organisasi untuk memberikan potensi yang berharga. Hanya sedikit orang yang akan memperoleh manfaat dari suatu keputusan jika keputusan tersebut tidak ditindaklanjuti.[12]

Manajemen strategis adalah proses pengelolaan visi dan misi organisasi sekaligus membina hubungan erat antara organisasi dan lingkungannya, khususnya pentingnya pertimbangan pemangku kepentingan, pengembangan strategi, implementasi strategi, dan pemantauan strategi untuk memastikan tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, istilah “strategi manajemen” mengacu pada pendekatan ilmiah dan analitis untuk mendefinisikan, menerapkan, dan menilai kendala fungsional (atau nonfungsional) yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya. Untuk mencapai keberhasilan organisasi, manajemen strategis berfokus pada pengintegrasian personel, keuangan/akuntansi, produksi dan operasi, penelitian dan pengembangan, serta sistem informasi yang terkomputerisasi.

Pengertian atau definisi manajemen strategik dalam literatur Khasanah, manajemen strategis memiliki cakupan yang luas dan tidak memiliki pengertian yang baku. Hal ini karena pengertian untuk manajemen strategis bergantung pada pemahaman individu. Meskipun hal ini dapat disimpulkan dari berbagai pakar yang ditemukan persamaan pola pikir tentang manajemen strategik. Penting untuk dicatat bahwa manajemen sumber daya manusia strategis adalah suatu kumpulan pengetahuan yang menghubungkan fungsi sumber daya manusia dengan tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa pengertian, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategis adalah proses perumusan ide (formulasi) dan rencana yang mengarah pada perumusan dan pelaksanaan (implementasi) inisiatif yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4.2. Tujuan dan Manfaat Manajemen Strategis

Manajemen strategis memiliki tujuan penting dan strategis bagi organisasi mana pun. Strategi yang dikembangkan organisasi melalui proses manajemen strategis dimaksudkan untuk menghasilkan manfaat kompetitif (competitive advantage) bagi organisasi. Di antara beberapa indikator yang dapat digunakan untuk memperoleh manfaat kompetitif bagi organisasi yaitu indikator akuntansi dan kinerja ekonomi. Adapun tujuan Manajemen Strategi adalah: [13]

- a. Menerapkan dan menilai strategi yang ditetapkan secara efisien dan efektif.
- b. Mengevaluasi prestasi kerja, mengamati dan menilai kondisi kerja, serta melaksanakan berbagai penyesuaian dan koreksi jika terdapat kejanggalan dalam penerapan strategi.
- c. Selalu menyempurnakan strategi yang dimaksudkan agar selaras dengan perubahan kondisi lingkungan eksternal.
- d. Pertimbangkan secara matang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada.
- e. Selalu melakukan inovasi produk agar selalu memenuhi kebutuhan pelanggan.

Salah satu manfaat manajemen strategis adalah memungkinkan organisasi menjadi lebih proaktif daripada reaktif dalam merespons krisis yang akan datang. Memulai dan mempengaruhi kegiatan manajemen agar tekun mengejar tujuan. Seperti yang terlihat di atas, manfaat utama manajemen strategis adalah membantu organisasi dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif dengan memanfaatkan pendekatan yang lebih sistematis, logis, dan rasional dalam pilihan strategisnya. Dalam hal ini, komunikasi berperan sebagai kunci keberhasilan manajemen strategis karena merupakan suatu proses. Oleh karena itu, manajer dan karyawan yang mampu membina organisasi, komunikasi, dan partisipasi merupakan faktor penting. Benefit/manfaat pelaksanaan Manajemen Strategik sebagai kerangka kerja (frame work) untuk menangani setiap permasalahan strategis dalam suatu organisasi, terutama yang berkaitan dengan kemitraan bisnis. Dengan demikian para manajer didorong untuk lebih kreatif atau mengambil keputusan berdasarkan strategi. Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh organisasi jika menggunakan sistem manajemen strategi, yang meliputi:[14]

- a. Arah jangka panjang yang jelas;
- b. Organisasi dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat;
- c. Organisasi menjadi lebih efektif;
- d. Hindari masalah di masa depan;
- e. Mengurangi fungsi duplikat;
- f. Mengubah cara berpikir pegawai atau pekerja; dan
- g. Tingkatkan kinerja.

4.3. Komponen Manajemen Strategis

Thompson dan Martin menyajikan visualisasi lima mode strategi. Ada lima komponen dalam melihat strategi yaitu: Visi, Perencanaan, Taktik, Posisi dan Model.

a. Visi

Ungkapan ini menunjukkan bahwa strategi dapat dilihat dalam konteks visioner. Hal ini mengacu pada kenyataan bahwa strategi dapat dianggap sebagai tujuan strategis yang jelas, maksud dan arah suatu organisasi, tetapi tanpa rincian yang jelas. Dalam lingkungan organisasi yang semakin dinamis, manajer kemudian menentukan strategi yang lebih rinci dan spesifik dalam jangka waktu tertentu dan ini menjadi visi organisasi.

b. Perencanaan

Beberapa orang berpikir bahwa strategi dan perencanaan adalah dua hal yang sama. Perencanaan strategis memainkan peran penting dalam menciptakan strategi, namun perencanaan tidak sepenuhnya menjelaskan cara kerja strategi.

c. Taktik

Taktik juga merupakan visi masa depan yang harus segera diterapkan. Persaingan dan perkembangan organisasi dari waktu ke waktu sangat dinamis. Seluruh organisasi terus berinovasi dan menggunakan metode terkini dalam pengembangan organisasi. Oleh karena itu, taktik merupakan cara cepat untuk menerima dan mengatasi persaingan dan persaingan untuk menjadikan organisasi lebih baik. Visi, perencanaan dan taktik adalah tentang masa depan dan memerlukan perubahan.

d. Posisi

Posisi terkait dengan situasi persaingan organisasi saat ini. Pada dasarnya positioning mengambil jeda untuk melihat keadaan organisasi saat ini untuk mengetahui keadaan organisasi kemudian menjelaskannya agar perubahan organisasi didasarkan pada data dan pengetahuan, bukan asumsi sebelumnya. Dan, tentu saja, posisi suatu organisasi saat ini merupakan hasil dari keputusan masa lalu, rencana yang dilaksanakan, dan taktik masa lalu.

e. Pola

Pola adalah menganalisis dan memahami pola pengembangan, melihat apa yang terjadi, mengapa dan bagaimana hal itu terjadi. Pemahaman terhadap pola dapat menjadi dasar yang berharga bagi pengambilan keputusan, rencana, dan tindakan organisasi di masa depan, namun meskipun sejarah dapat menjadi panduan menuju masa depan, jarang sekali peristiwa yang terjadi akan terulang dengan cara yang persis sama atau tanpa perbedaan. Keberhasilan suatu strategi juga dijelaskan oleh pentingnya menjelaskan pola berbagai keputusan dan perubahan.

Dari sudut pandang ini, kita memperoleh dan memperkuat pemahaman kita dengan melihat dan mempraktikkan secara langsung bagaimana suatu organisasi menciptakan strategi dan mengubahnya sesuai dengan kebutuhan organisasi, keadaan, persaingan dan, perkembangan zaman yang sangat dinamis. Ada beberapa komponen dalam proses manajemen strategi, di antaranya: [15]

- a. Misi Organisasi (perusahaan), merupakan gambaran tujuan tentang keberadaan perusahaan. misi ini meliputi type, ruang lingkup serta karakteristik tindakan yang akan dijalankan
- b. Tujuan, tujuan merupakan hasil akhir dari sebuah kegiatan. disini akan ditegaskan hal apa yang akan dicapai, kapan waktunya, dan berapa yang seharusnya dicapai.
- c. Strategi, merupakan suatu keterampilan atau ilmu dalam memenangkan sebuah persaingan. persaingan adalah perebutan konsumen (pangsa pasar) dan konsumen setiap saat akan mengalami perubahan, maka strategi hendaknya dikelola dengan sedemikian rupa supaya tujuan perusahaan bisa tercapai
- d. Kebijakan, kebijakan merupakan cara dalam mencapai sasaran perusahaan. kebijakan mencakup garis pedoman, aturan-aturan dan prosedur untuk menyokong usaha pencapaian sasaran atau tujuan yang sudah ditetapkan
- e. Profil Perusahaan, menggambarkan kondisi perusahaan baik itu keuangan, Mengenal Manajemen Strategik sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya fisik lainnya.
- f. Lingkungan Eksternal, merupakan seluruh kekuatan yang akan memberikan pengaruh terhadap pilihan strategi serta mendefinisikan kondisi kompetisinya
- g. Lingkungan Internal, lingkungan internal mencakup seluruh unsur bisnis yang terdapat pada perusahaan
- h. Analisa Strategi dan Pilihan, hal ini ditujukan kepada keputusan dalam investasi untuk masa mendatang
- i. Strategi Unggulan, merupakan rencana umum serta komprehensif atas semua aktivitas utama yang ditujukan pada usaha pencapaian sasaran dalam lingkungan yang bersifat dinamis
- j. Strategi Fungsional, adalah penjabaran strategi umum yang nantinya dijalankan oleh divisi

4.4. Proses Manajemen Strategis

Manajemen strategis adalah sebuah proses yang perlu dipahami. Studi tentang manajemen strategis tidak terbatas pada hal ini. Manajemen strategis adalah proses dimana organisasi menetapkan tujuan, sasaran, dan tingkat kinerja yang diinginkan, serta menetapkan keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan dalam jangka waktu yang tepat dan dalam kondisi lingkungan yang berubah seperti ketika implementasi rencana, menilai kemajuan dan efektivitas organisasi. Artinya

manajemen strategis merupakan suatu proses komprehensif yang harus dilakukan dalam menjalankan suatu organisasi. Organisasi yang mempraktikkan manajemen strategis akan terus mengalami perubahan positif. Karena setiap tindakan yang diambil akan diukur dan dievaluasi.

Menurut Wheelen & Hunger manajemen strategis adalah serangkaian langkah, keputusan, dan tindakan perusahaan yang menentukan kinerja jangka panjang perusahaan. Manajemen strategis yang baik memungkinkan organisasi untuk mengeksekusi strateginya melalui perencanaan program, proses penganggaran, sistem manajemen kinerja, perubahan struktur organisasi, serta manajemen program dan proyek.

Hunger juga menuliskan bahwa manajemen strategis telah berkembang dari waktu ke waktu menjadi:

- a. Tahap 1 : Perencanaan keuangan dasar, atau perencanaan bisnis berdasarkan perencanaan keuangan, biasa disebut dengan sistem manajemen berbasis anggaran. Sistem ini merupakan sistem yang paling tradisional dan berorientasi jangka pendek, berlangsung selama satu tahun.
- b. Tahap 2 : Perencanaan berbasis perkiraan. Artinya, pengembangan sistem di atas digunakan untuk perencanaan jangka panjang karena kelemahan sistem penganggaran yang terbatas pada jangka pendek. Di sinilah kondisi eksternal mulai diperhatikan secara lebih luas. Dasarnya adalah prediksi masa depan perusahaan.
- c. Tahap 3 : Perencanaan strategis, yaitu pengembangan rencana berdasarkan perkiraan yang mempertimbangkan kondisi pasar dan persaingan. Di sini perusahaan mempertimbangkan bagaimana (strateginya) dapat menaklukkan pasar. Proses perumusan strategi berlangsung di tingkat manajemen, sedangkan implementasi dan pelaksanaannya dilakukan oleh pegawai yang melaksanakannya. Proses dijalankan dari atas ke bawah (top-down).
- d. Tahap 4: Manajemen strategis, atau perencanaan strategis. Dalam hal ini masukan dari tingkat yang lebih rendah juga diperhitungkan. Proses ini berfokus tidak hanya pada perumusan strategi tetapi juga pada proses implementasi. Pengalaman dengan perencanaan strategis menunjukkan bahwa perusahaan seringkali gagal mencapai tujuannya karena strategi yang dikembangkan tidak diterapkan secara efektif. Menurut penelitian Routledge Schuler, menunjukkan bahwa kurang dari 10% strategi yang dikembangkan diterapkan secara efektif. Menurut Routledge Schuler, ini berarti lebih dari 90% perusahaan gagal menjalankan strategi mereka secara efektif. Oleh karena itu, manajemen strategis tidak hanya mencakup proses perumusan tetapi juga proses implementasi.[16]

Robert E. Hoskisson, Michael Hit, dan R. Duanne Ireland menegaskan bahwa proses manajemen strategi yang bercirikan hakikatnya merupakan proses yang penuh dengan sistem. Komitmen terhadap tindakan dan ketekunan yang dibutuhkan setiap

bisnis (organisasi) untuk mencapai tujuan yang strategis dan mencapai hasil di atas rata-rata. Masukkan strategi yang efektif diperoleh dari analisis lingkungan internal dan eksternal dan diperlukan untuk merumuskan dan menerapkan strategi yang efektif. Dengan demikian proses manajemen strategik terdiri dari empat tahap yaitu:

1) Pemindaian lingkungan

Pemindaian adalah proses pemantauan, evaluasi, dan pengumpulan informasi dari lingkungan eksternal dan internal yang merupakan personel kunci (bagian penting bagi orang-orang) dalam suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor strategis, faktor eksternal dan internal yang menentukan masa depan perusahaan. Pengembangan strategi, khususnya perencanaan strategis dan perencanaan jangka panjang biasanya terkait dengan visi, misi, dan kebijakan lembaga. Pengembangan strategi biasanya dimulai dengan melakukan analisis situasi untuk menyeimbangkan peluang eksternal dan kekuatan internal terhadap ancaman eksternal dan kelemahan internal.

Salah satu alat analisis situasi yang paling umum digunakan adalah analisis SWOT. Analisis SWOT adalah metode sistematis untuk mengidentifikasi faktor-faktor ini. Prinsip dasar dari analisis ini adalah bahwa rencana yang sukses bertujuan untuk memanfaatkan kekuatan dan peluang eksternal sambil meminimalkan kelemahan dan ancaman internal. Analisis SWOT tidak hanya mengidentifikasi kompetensi (skill dan sumber daya) yang dimiliki suatu perusahaan, namun juga mengidentifikasi peluang yang belum mampu diterapkan oleh suatu perusahaan karena keterbatasan sumber daya. perencanaan sederhana ini, bila diterapkan dengan benar, mempunyai dampak besar pada desain strategi yang handal.

Komponen yang terdapat pada analisis SWOT dapat digunakan untuk membuat matriks SWOT atau biasa dikenal dengan matriks TOWS. Matriks TOWS menunjukkan peluang dan ancaman eksternal perusahaan dan dapat dikombinasikan dengan kekuatan dan kelemahan internal perusahaan. Hasilnya adalah empat alternatif strategi :

- a) Kekuatan-Peluang (Strategi S-O), yaitu strategi yang diterapkan untuk menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal.
- b) Strengths-Threats (Strategi S-T), yaitu strategi yang dilaksanakan dengan menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak ancaman eksternal.
- c) Weaknesses-Opportunities (Strategi W-O), yaitu strategi yang dilakukan dengan cara mengatasi kelemahan internal suatu perusahaan guna memanfaatkan peluang yang ada di luar perusahaan.
- d) Weaknesses-Threats (Strategi S-T), yaitu strategi yang dilakukan dengan memitigasi kelemahan internal suatu perusahaan dan menghindari ancaman eksternal.

2) Perumusan strategi

Perumusan atau pengembangan strategi melibatkan banyak aspek dan tugas. Hal ini dimulai dengan mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal organisasi, menetapkan tujuan jangka panjang, mengembangkan strategi alternatif, dan memilih strategi khusus untuk diterapkan. Tidak ada organisasi yang mempunyai sumber daya yang tidak terbatas. Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, penting untuk mengembangkan dan menentukan strategi alternatif yang paling bermanfaat bagi organisasi. Pemimpin harus memiliki perspektif terbaik untuk memahami sepenuhnya konsekuensi dari keputusan yang diambil ketika mengembangkan strategi. Manajer kemudian mempunyai kekuatan untuk memilih sumber daya yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan strategi.

3) Implementasi strategi

Implementasi strategi adalah langkah kedua dalam proses manajemen strategis. 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 tahapan tersulit dalam manajemen strategis. Implementasi strategi yang sukses sangat bergantung pada kemampuan manajer untuk mempengaruhi, memobilisasi, dan memotivasi karyawan. Penerapan strategi ini melibatkan pengembangan budaya organisasi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pembuatan anggaran, pengembangan dan penggunaan sistem informasi, dan menghubungkan kompensasi karyawan dengan kinerja perusahaan.

4) Evaluasi strategi.

Langkah terakhir dalam proses manajemen strategis adalah evaluasi strategi. Manajer perlu memantau dan mengevaluasi apakah strategi yang telah mereka kembangkan dan terapkan berjalan dengan baik. Evaluasi strategi adalah cara utama untuk memperoleh informasi ini. Sekalipun evaluasi dilakukan secara hati-hati pada saat pengembangan dan implementasi awal, namun tetap harus dilakukan secara menyeluruh. Hal ini disebabkan oleh faktor eksternal dan internal yang dinamis. Ada tiga hal dasar yang perlu dilakukan saat mengevaluasi strategi: Hal tersebut adalah:

- a) memantau faktor eksternal dan internal yang mendasari perumusan strategi
- b) mengukur kinerja
- c) melakukan koreksi.

Dari penjelasan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa proses manajemen strategis terdiri dari tiga tahapan yaitu perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Pengembangan strategi meliputi pengembangan visi dan misi, identifikasi peluang dan ancaman eksternal perusahaan, identifikasi kekuatan dan kelemahan internal, penetapan tujuan jangka panjang, pengembangan

alternatif strategis, dan strategi spesifik untuk implementasi. Karena tidak ada organisasi yang mempunyai sumber daya yang tidak terbatas, sehingga penyusun strategi harus memutuskan alternatif strategis mana yang akan menghasilkan manfaat terbesar. Dan strategi pula menentukan keunggulan kompetitif jangka panjang.

4.5. Implementasi Manajemen Strategis di Lembaga Pendidikan

Implementasi manajemen strategis ke dalam suatu organisasi bukanlah tugas yang mudah. Perlu pemahaman dan keseriusan dari seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, manajemen strategis memiliki tahapan/proses dalam pemahaman dan implementasinya. Seperti halnya organisasi komersial, organisasi/lembaga pendidikan harus mempunyai strategi dalam upaya pengembangannya. Terlebih lagi, lembaga pendidikan di Indonesia pada umumnya belum berkualitas. Implementasi manajemen strategis dinilai sangat diperlukan.

Di banyak negara, upaya peningkatan kualitas pendidikan merupakan isu yang sangat strategis dan menjadi prioritas pemerintah, selain dari perekonomian dan kesehatan. Oleh karena itu, terdapat tekanan yang besar terhadap manajemen sekolah untuk meningkatkan mutu. Beberapa aspek yang menjadi perhatian publik adalah: hasil siswa (nilai siswa), tingkat partisipasi (tingkat partisipasi/APK), ilusi dan prestasi kelompok yang secara tradisional kurang beruntung, kepuasan orang tua terhadap sekolah (parental kepuasan), kepuasan pemberi kerja terhadap hasil sekolah (kepuasan lulusan), dan efektivitas biaya sekolah (efisiensi biaya sekolah), gender). Lima aspek di atas menjadi perhatian pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pengelola sekolah, termasuk kepala sekolah. Kelima aspek tersebut masih menjadi isu strategis dan akan terus berkembang jika tidak ditemukan solusinya.

Sagala merumuskan lima hal yang harus dilakukan sekolah. Penerapan manajemen strategis, yaitu:

- a. mengembangkan visi dan misi sekolah
- b. maksud dan tujuan sekolah
- c. menentukan strategi organisasi sekolah
- d. melaksanakan strategi organisasi sekolah, dan
- e. analisis SWOT yang cermat dan akurat.

Sekolah dapat memiliki arah dan tujuan yang jelas jika mengikuti lima prinsip ini dan mempraktikkan manajemen strategis. Kenyataannya, banyak sekolah yang belum memiliki perencanaan dalam menciptakan upaya sekolah yang unggul. Menerapkan strategi berarti berusaha memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah, baik sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, staf) maupun sumber daya keuangan dan fasilitas. Di Indonesia, penerapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) bersifat wajib yang mencakup delapan standar: Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, Standar Tenaga Kependidikan dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, dan Standar Pendanaan Pendidikan dan standar evaluasi pendidikan. Keberhasilan

penerapan strategi ini bergantung pada pengaruh kepala sekolah, mobilisasi, dan motivasi guru. Baik karyawan maupun mahasiswa. Melaksanakan suatu strategi memerlukan disiplin, dedikasi, dan pengorbanan dari seluruh anggota organisasi.

Perubahan yang sangat cepat dan dinamis pada lembaga pendidikan memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan implementasi strategi. Misalnya, perubahan kurikulum sering terjadi dan memerlukan tanggapan yang cepat dan responsif dari staf sekolah untuk mengatasinya. Tes dan ujian dapat dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi siswa. Bagi guru dan tenaga kependidikan, hal ini dapat dinilai melalui supervisi dan uji kompetensi.

Penerapan manajemen strategis pada lembaga pendidikan harus terus dievaluasi dan dikelola untuk memastikan tujuan yang telah ditetapkan tercapai secara optimal. Mulai dari penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan pemangku kepentingan (stakeholder) perbaikan infrastruktur, penciptaan lingkungan belajar yang nyaman, peningkatan hubungan dengan berbagai otoritas, pengelolaan manajemen untuk menjamin mutu, dan peningkatan sumber daya sekolah. Dan hal-hal pendukung lainnya sehingga peningkatan kinerja (lulusan) dapat meningkat secara kualitatif dan kuantitatif sehingga menciptakan atau menciptakan proses pembelajaran yang lebih baik.[17]

Agar manajemen strategis berhasil, manajer harus memiliki kompetensi yang komprehensif. Penerapan manajemen strategis sangat bergantung pada kepemimpinan yang kuat, terutama pada motivasi untuk mengatasi perbedaan (Zellweger Moser, 2007; Barbón Pérez & Fernández Pino, 2018). Pemimpin pendidikan merupakan variabel kunci dalam penerapan manajemen strategis di lembaga pendidikan. Karena pemimpin yang memotivasi staf dan anggota suatu organisasi sangat penting baik secara internal maupun eksternal dan dapat meningkatkan kepercayaan diri, kinerja dan tanggung jawab mereka dalam memenuhi tugasnya. [18]

Dalam hal ini dalam mengimplementasikan manajemen strategis ke dalam suatu organisasi adalah tugas sederhana, namun memerlukan beberapa fase/proses untuk memahami dan menerapkannya. lembaga pendidikan Indonesia telah menjadi salah satu strategi dalam upaya pengembangan lembaga pendidikan. Upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan perhatian strategis dan prioritas pemerintah, selain perekonomian dan kesehatan. Sekolah dapat memiliki arah dan tujuan yang jelas dengan berpegang pada lima prinsip dan mengimplementasi manajemen strategis.

Penerapan strategi manajemen ini memperkuat pengaruh kepala sekolah, mobilisasi, dan motivasi guru. Melaksanakan suatu strategi memerlukan disiplin, dedikasi, dan pengorbanan dari seluruh anggota organisasi. Perubahan yang cepat dan dinamis pada institusi pendidikan berdampak pada keberhasilan implementasi strategi. Agar manajemen strategis berhasil, manajer memerlukan keterampilan yang komprehensif.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil jurnal yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen strategis dalam pendidikan merupakan sebuah keharusan yang mendesak. Rendahnya mutu pendidikan secara umum di Indonesia banyak disebabkan oleh kurangnya kemampuan lembaga pendidikan dalam menetapkan tujuan secara efektif dan efisien menuju keunggulan kompetitif. Sebagian besar lembaga pendidikan di Indonesia belum mampu menyusun strategi yang tepat untuk mengatasi permasalahan pendidikan yang semakin kompleks. Perkembangan zaman yang dinamis, kondisi perekonomian yang tidak stabil, dan keterbatasan pembiayaan menekankan pentingnya lembaga pendidikan dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi strategi secara berkesinambungan.

Hasil penelitian menyoroti beberapa aspek penting dalam implementasi manajemen strategis di lembaga pendidikan. Pertama, pentingnya merumuskan visi, misi, dan nilai-nilai lembaga sebagai dasar bagi pengembangan strategi yang sesuai dengan identitas dan tujuan lembaga. Kedua, menetapkan tujuan jangka panjang yang spesifik, terukur, dan realistis untuk memberikan arah yang jelas bagi pengembangan lembaga. Ketiga, menentukan strategi prioritas yang relevan dengan visi dan tujuan lembaga serta mampu mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Keempat, menyusun indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan secara objektif dan terukur. Kelima, menguraikan tujuan secara operasional ke dalam tindakan-tindakan konkret yang dapat dilaksanakan oleh semua pihak terkait. Keenam, memperhatikan kebutuhan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung implementasi strategi secara efektif. Dan terakhir, memantau perencanaan operasional secara rutin dan terjadwal untuk memastikan bahwa strategi yang dirancang tetap relevan dan responsif terhadap perubahan lingkungan.

Dalam konteks ini, manajemen strategis dalam pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses yang digunakan oleh lembaga pendidikan untuk menetapkan arah dan kemajuan strategis yang akan digunakan dalam mencapai tujuan pendidikan mereka. Proses ini melibatkan analisis lingkungan, perumusan strategi, implementasi, dan evaluasi secara terus-menerus. Manajemen strategis di lembaga pendidikan bertujuan untuk mengembangkan respons yang efektif terhadap perubahan lingkungan eksternal yang relevan dengan tujuan dan misi pendidikan mereka.

Namun, keberhasilan manajemen strategis dalam pendidikan tidak hanya bergantung pada implementasi strategi semata, tetapi juga pada pemahaman yang kuat tentang faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keberhasilan strategi. Faktor-faktor ini mencakup budaya organisasi, kepemimpinan, dan kondisi ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam pendidikan, lembaga pendidikan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan mereka dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi strategi secara holistik, adaptif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa peningkatan mutu pendidikan dan

pencapaian keunggulan kompetitif yang berkelanjutan akan dapat terwujud dalam jangka panjang.

Daftar Referensi

- [1] H. A. R. R. & E. R. Radjab, *MANAJEMEN STRATEGI*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017.
- [2] M. Fadhli, "Implementasi Manajemen Strategik Dalam Lembaga Pendidikan," *Contin. Educ. J. Sci. Res.*, vol. 1, pp. 11–23, 2020, doi: 10.51178/ce.v1i1.7.
- [3] Nazarudin, *Manajemen Strategik*. Palembang: NoerFikri Offset, 2020. [Online]. Available: [http://repository.radenfatah.ac.id/7078/1/Buku manajemen strategik-digabungkan.pdf](http://repository.radenfatah.ac.id/7078/1/Buku%20manajemen%20strategik-digabungkan.pdf)
- [4] A. H. Lestarini, "Rangking Mutu Pendidikan RI di Dunia Paling Jeblok," *News Okezone Com*, 2014. [Online]. Available: [https://news.okezone.com/read/2014/05/13/373/984246/rangking- mutu-pendidikan-ri-di-dunia-paling-jeblok](https://news.okezone.com/read/2014/05/13/373/984246/rangking-mutu-pendidikan-ri-di-dunia-paling-jeblok)
- [5] O. V. Baltabayeva, Z. B., Sautieva, F. B., Skorobogatova, A. G., & Mamatelashvili, "The impact of success factors on the strategic management in an educational complex," *Rev. Amaz. Investig.*, vol. 9, no. 29, pp. 336–346, 2020.
- [6] Mappasiara, "Manajemen Strategik dan Manajemen Operasional Serta Implementasinya pada Lembaga Pendidikan," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 74–85, 2018.
- [7] I. F. Kesner, "The Strategic Management Course: Tools and Techniques for Successful Teaching," *Blackwell Handb. Strateg. Manag.*, pp. 675–701, 2017.
- [8] Gregory G. Dess, dkk., *Strategic Management*. New York: McGraw-Hill Education, 2014.
- [9] J. Danandjaja, "Metode Penelitian Kepustakaan," *Antropol. Indones.*, vol. 52, pp. 82–92, 2014.
- [10] & A. Sari, M., "Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA," *Nat. Sci. J. Penelit. Bid. IPA Dan Pendidik. IPA*, vol. 6, no. 1, pp. 41–53, 2020.
- [11] F. T. Rothaemel, *Strategik Management Concept*. New York: McGraw-Hill Education, 2017.
- [12] G. Dess, G. G., Lumpkin, G. T., Eisner, A. B., & McNamara, *Strategic Management: Text and Cases*. New York: McGraw-Hill Education., 2014.
- [13] Tunggul Prasodjo, *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020.
- [14] D. Jusniati, "HAKIKAT MANAJEMEN STRATEGI PENDIDIKAN ISLAM," *J. IQRA J. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 5, pp. 174–180, 2022.
- [15] Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2016.
- [16] E. Yunus, *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2016.
- [17] A. P. and I. Irawan, "Manajemen Strategi Dalam Pengembangan Budaya Akademik Madrasah Muallimin," *TA'LIM J. Stud. Pendidik. Islam*, vol. 3, no. 1,

pp. 83–96, 2020.

- [18] Muhammad Ramdani, “PENERAPAN MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM,” *J. Pendidik. Islam dan Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 5, no. 1, 2023.