

## Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah SMP Swasta Adhyaksa Darmakarini

Hasriyati Harahap<sup>1</sup>, Zulqaidah<sup>2</sup>, Ella Nurmaini<sup>3</sup>, Ahmad Mukhlisin<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

<sup>2</sup> Manajemen Pendidikan Islam

\* Correspondence e-mail; [hasriharahap23@gmail.com](mailto:hasriharahap23@gmail.com), [zulqaidah164@gmail.com](mailto:zulqaidah164@gmail.com),  
[ellanurmaini8@gmail.com](mailto:ellanurmaini8@gmail.com), [ahmadmukhlisin231216@gmail.com](mailto:ahmadmukhlisin231216@gmail.com)

### Article history

Submitted: 2023/01/02; Revised: 2023/01/12; Accepted: 2023/01/22

### Abstract

This research aims to describe or explain the implementation of strategic management in improving the quality of education. This research uses a qualitative research approach. Qualitative research is basically analysis-based research. The theoretical basis becomes a guide to ensure the research focus is in accordance with the facts in the field. Data collection in research is carried out using various research methods such as observation, interviews, literature and documentation, all that is needed are tools. For this reason, for quality education, strategies are needed to improve it, such as efforts to attend upgrading courses, take educational courses, increase reading opportunities, make visits to other schools, and establish relationships with student parents. This is one form of creating quality education. In running an educational institution, we need to know in advance what factors must be considered, namely the vision and mission must be clear and in line with educational goals to help develop the right strategy.

### Keywords

Implementation of Strategic Management, Quality of Education



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

## PENDAHULUAN

Proses implementasi dianggap sebagai tahapan tersulit dalam manajemen strategi. Melaksanakan strategi memerlukan disiplin pribadi, dedikasi, dan pengorbanan. Strategi merupakan kunci keberhasilan dan dapat berdampak pada kinerja organisasi. Hal ini ada hubungannya dengan implementasi. Proses implementasi strategi yang baik harus diawali dengan keyakinan mendasar bahwa implementasi strategi harus memiliki kejelasan dan soliditas. Implementasi strategi adalah aplikasi yang sadar sumber daya. Implementasi juga merupakan proses pelaksanaan suatu rencana. Oleh karena itu, implementasi strategi melibatkan

berbagai proses strategis dan kebijakan yang dilaksanakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur.

Proses implementasi manajemen strategis tidak hanya melibatkan keputusan apakah akan menerapkan suatu strategi, tetapi juga mengubah pemikiran strategis menjadi tindakan strategis. Namun, menerapkan strategi berarti mempengaruhi organisasi dari atas ke bawah, termasuk wilayah fungsional dan geografis. Manajemen strategi yang sempurna secara teknis tidak akan ada gunanya jika tidak dilaksanakan. Banyak orang dan organisasi cenderung membuang waktu. Dalam beberapa kasus, perubahan terjadi melalui implementasi dan evaluasi, bukan melalui perencanaan. Fase implementasi strategi dalam manajemen strategis meliputi fase-fase sebagai berikut: penetapan tujuan awal tahunan, perumusan kebijakan, pengalokasian sumber daya, restrukturisasi organisasi, pengembangan budaya kolaboratif, dan pengembangan fungsi sumber daya manusia, menghubungkan kinerja dan pembayaran kompensasi.

Implementasi strategi adalah fase proses yang paling penting. Ada satu alasan untuk itu. Tanpa implementasi yang sukses, strategi suatu organisasi hanyalah sekedar mimpi belaka. Faktanya, Anda dapat berargumentasi dengan sangat meyakinkan bahwa implementasi tidak boleh menjadi bagian terpisah dari proses. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti akan mencoba mengulik apa yang telah dijelaskan. Maka peneliti tertarik untuk memilih judul dalam mini riset yaitu "Implementasi Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" dapat dijelaskan secara lebih umum sebagai berikut.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif pada dasarnya adalah penelitian berbasis analisis. Landasan teori menjadi pedoman untuk memastikan fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Pendekatan ini diawali dengan kerangka teori, gagasan para ahli, dan pemahaman empiris peneliti, yang kemudian berkembang menjadi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan untuk pembenaran (validasi) atau penolakan dalam bentuk dokumentasi data empiris dari lapangan. Jenis penelitian ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui bagaimana implementasi manajemen strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah SMP Swasta Adhyaksa Darmakarini. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berupaya mendeskripsikan dan menafsirkan suatu subjek menurut apa adanya. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang paling sederhana dibandingkan penelitian lainnya karena dalam penelitian ini peneliti tidak ada kaitannya dengan objek

penelitian atau hasil lokal. Artinya dalam penelitian, peneliti tidak mengubah, menambah, atau memanipulasi subjek atau bidang kajian.

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan berbagai metode penelitian seperti observasi, wawancara, literatur, dan dokumentasi, yang diperlukan hanyalah alat. Alat terkait termasuk kamera, telepon, pena, dan buku. Dalam pengamatan penulis, kamera digunakan untuk mengabadikan kejadian-kejadian penting dalam bentuk foto atau video. Perekam digunakan untuk merekam audio selama pengumpulan data melalui metode wawancara dan observasi. Sementara itu, pensil, pulpen, dan buku digunakan untuk menuliskan dan menjelaskan informasi yang diperoleh dari sumber. Observasi dan wawancara digunakan sebagai alat untuk bekerja.

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Implementasi Manajemen Strategi

Manajemen strategis adalah seni dan ilmu merumuskan, menerapkan, dan mengevaluasi keputusan strategis di antara fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan masa depannya. Manajemen Strategis merupakan gabungan dari kata "*Manajemen*" dan "*Strategi*" yang masing-masing memiliki arti, dan jika digabungkan menjadi satu istilah, masing-masing memiliki arti tersendiri. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan upaya anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan organisasinya maka penting untuk mengelola organisasi dengan baik dan menjalankan proses manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara mengelola baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. (Dewi, 2019) Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti memimpin, menginstruksikan, memerintahkan, melaksanakan. Menurut definisinya, manajemen adalah keahlian dan kemampuan khusus setiap manajer untuk melaksanakan kegiatan bersama dan melalui orang lain dalam suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen adalah upaya membantu suatu organisasi mencapai kinerja tinggi dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada, baik manusia maupun material. Berdasarkan teori di atas dapat dipahami bahwa manajemen dimaksudkan sebagai suatu proses membimbing, mengarahkan dan mengendalikan suatu organisasi ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Implementasi strategi melibatkan pengembangan tujuan tahunan, memotivasi kebijakan, mengalokasikan sumber daya, mengembangkan budaya yang mendukung

strategi, menciptakan struktur organisasi yang efektif, menyelaraskan kembali upaya pemasaran, menyiapkan anggaran, dan mengembangkan sistem informasi dan pemanfaatan, kompensasi karyawan dan hubungan perusahaan. Implementasi strategi sering disebut sebagai "*fase tindakan*" manajemen strategis. Implementasi strategi berarti memobilisasi karyawan dan manajer untuk menerapkan strategi yang dikembangkan. Menurut (Fadhli, 2020), implementasi strategi berarti mengupayakan pemanfaatan seluruh sumber daya 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 terdiri dari standar penilaian/ evaluasi pendidikan. Keberhasilan penerapan strategi ini akan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, memobilisasi, dan memotivasi guru, staf, dan siswa.

Melaksanakan suatu strategi memerlukan disiplin, dedikasi, dan pengorbanan dari seluruh anggota organisasi. Pimpinan sekolah dan guru perlu mengevaluasi strategi yang diterapkan secara teratur dan sistematis. Perubahan yang sangat cepat dan dinamis pada lembaga pendidikan memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan implementasi strategi. Misalnya, perubahan kurikulum yang sering terjadi memerlukan respons yang cepat dan responsif dari personel sekolah. Tes dan ujian dapat dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi siswa. Bagi guru dan tenaga kependidikan, hal ini dapat dinilai melalui supervisi dan uji kompetensi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penerapan manajemen strategis dapat digambarkan terdiri dari berbagai aspek yang terdapat dalam struktur organisasi. Struktur organisasi diperlukan karena pelaksanaan tugas yang akan dilaksanakan harus mengikuti keterwakilan struktur organisasi. Ada juga aspek kepemimpinan dimana manajer harus mampu secara langsung mengubah organisasi dan memotivasi orang. Motivasi penting untuk meningkatkan kinerja, lalu ada budaya organisasi yang mendukung suasana tempat kerja. Aspek prosedural, program, dan anggaran juga sama pentingnya. Prosedur dan program yang dilaksanakan harus sesuai dengan anggaran organisasi yang direncanakan.

### **Kebijakan**

Istilah kebijakan sering digunakan secara bergantian dengan istilah tujuan, program, keputusan, dan hukum. Kebijakan pada dasarnya adalah panduan untuk bertindak. Pedoman ini bisa sangat sederhana atau rumit, umum atau khusus.

Frederick mendefinisikan kebijakan dalam Islamy, yaitu seperangkat usulan yang diajukan oleh individu, kelompok, atau pemerintah dalam lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan dan peluang pelaksanaan usulan kebijakan untuk mencapai tujuan tertentu (Islamy, 2018). Kebijakan yang dikembangkan dan ditetapkan tidak akan berhasil jika tidak disosialisasikan dan dikomunikasikan. Tahapan pengembangan kebijakan adalah:

1. Mengidentifikasi permasalahan kebijakan.
2. Penyusunan acara/ agenda.
3. Perumusan kebijakan.
4. Pengesahan kebijakan.
5. Implementasi kebijakan, dan
6. Evaluasi Kebijakan.

Menurut Anderson, keputusan kebijakan tidak bertahan selamanya dan berakhir dengan diperkenalkannya peraturan perundang-undangan sebagai suatu produk. Namun secara umum, usulan kebijakan bertujuan untuk membawa perubahan mendasar terhadap kebijakan saat ini. Terkait permasalahan di atas, terdapat beberapa kriteria yang dapat membantu menentukan rentang pilihan kebijakan. Misalnya, kelayakan, penerimaan politis, biaya, manfaat, dan lain sebagainya.

### **Alokasi Sumber Daya**

Berdasarkan pernyataan David yang dikutip Yusuf Hadijaya, David menjelaskan alokasi sumber daya. Alokasi sumber daya adalah fungsi manajemen utama yang memungkinkan implementasi strategi. Manajemen strategi memungkinkan untuk mengalokasikan sumber daya berdasarkan prioritas dalam tujuan tahunan. Tidak ada yang menempatkan manajemen strategi dan keberhasilan suatu organisasi pada risiko yang lebih besar daripada alokasi sumber daya yang tidak konsisten dengan prioritas yang ditetapkan dalam tujuan tahunan. David juga menjelaskan bahwa sebagian besar organisasi memiliki setidaknya empat jenis sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan: sumber daya keuangan, sumber daya fisik, sumber daya manusia, dan sumber daya teknis. Hanya karena sumber daya telah dialokasikan dalam suatu instansi atau lembaga pendidikan tidak berarti bahwa strategi tersebut telah berhasil diterapkan dengan berhasil. Banyak faktor yang mempengaruhi alokasi sumber daya yang efektif, termasuk penolakan terhadap terlalu banyak sumber daya tertentu, penekanan yang berlebihan pada standar pendanaan politik suatu organisasi, jangka pendek, tujuan strategis yang tidak jelas, kurangnya keberanian untuk mengambil risiko, dan kurangnya pengetahuan

yang diperlukan. Organisasi yang menerapkan manajemen strategis mengalokasikan sumber daya berdasarkan prioritas yang ditetapkan dalam tujuan tahunan. (Hadijaya, 2013)

Sumber daya manusia pada lembaga pendidikan meliputi guru dan staf. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan konsisten untuk mengelola aset organisasi yang paling berharga seperti orang-orang yang bekerja secara individu atau kolektif untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen secara umum dimana manajemen sebagai suatu proses meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Alokasi sumber daya manusia adalah proses menugaskan orang ke peran dan tugas yang berbeda dalam suatu organisasi. Hal ini dapat berarti bahwa manajemen menugaskan orang yang "berkualifikasi terbaik" untuk posisi tersebut. Alokasi sumber daya merupakan suatu rencana penggunaan sumber daya yang tersedia, khususnya sumber daya manusia, dalam jangka pendek untuk mencapai tujuan di masa depan. Ini adalah proses mendistribusikan sumber daya yang langka di antara berbagai proyek atau unit bisnis. Sumber daya diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang merupakan bagian dari proyek. Hal ini terjadi dalam hal keakuratan perhitungan biaya elemen, kualitas dan waktu. Secara umum sumber daya adalah potensi atau kemampuan yang dapat dimanfaatkan untuk pendidikan melalui aktivitas manusia. (Junaida, 2022)

### **Mengelola Konflik**

Konflik yang biasa terjadi dalam organisasi adalah konflik antar individu, antar individu dengan kelompok, dan antar kelompok. Pada hakikatnya konflik terdiri dari hubungan psikologis yang bermusuhan, sikap emosional yang bermusuhan, struktur nilai yang berbeda, interaksi yang bermusuhan, halus, terkendali, terselubung, tidak langsung, terang-terangan. Konflik juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana terjadi pertentangan antara nilai-nilai atau tujuan. Pengelolaan konflik dilakukan melalui pendekatan konsultatif, intervensi pihak ketiga, konfrontasi, negosiasi dan kompromi.

#### **1. Musyawarah**

Musyawarah dilakukan agar pihak-pihak yang berkonflik dapat menemukan solusi terbaik atas permasalahannya saat ini daripada mencari kemenangan sepihak. Tujuan musyawarah adalah untuk mendapatkan apa yang diinginkan masing-masing pihak tanpa mengalami kerugian. Langkah-langkah yang dilakukan adalah:

- a. Mencari informasi dari pihak-pihak yang terlibat atau mengetahui adanya perselisihan untuk mengidentifikasi permasalahannya.
- b. Menyatukan semua pihak dalam forum dialog yang dipimpin oleh pemimpin.
- c. Pemimpin akan memantau pelaksanaan hasil konsultasi.

2. Intervensi/ campur tangan pihak ketiga

Intervensi pihak ketiga diperlukan ketika pihak-pihak yang berkonflik tidak mau berunding atau menemui jalan buntu. Heine dan Kerk menyatakan bahwa cara yang harus dilakukan oleh organisasi yang menyelesaikan konflik internal melalui penegakan eksternal diperlukan untuk mencegah konflik antar anggota yang mengarah pada stagnasi meta-organisasi.

3. Konfrontasi

Konfrontasi dilakukan oleh seorang pemimpin yang bertindak sebagai moderator yang mempertemukan pihak-pihak yang berkonflik dan meminta pendapat mereka secara langsung dalam suatu pertemuan/proses. Cara ini dapat digunakan sebagai cara penyelesaian perselisihan yang rasional dan mengharuskan menerima pendapat atau pendirian pihak lain berdasarkan alasan yang lebih rasional dan benar.

4. Negosiasi

Negosiasi adalah pengendalian suatu konflik melalui proses pertukaran kesepakatan dengan tujuan menguntungkan kedua belah pihak yang berkonflik. Proses negosiasi tidak mengharuskan pihak-pihak yang berkonflik menyerahkan segala sesuatu yang dianggap penting bagi kelompok.

5. Kompromi

Pendekatan kompromi digunakan untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara mencari kompromi yang dapat diterima oleh para pihak yang bersengketa. Melaksanakan kompromi mengharuskan salah satu pihak bersedia merasakan dan memahami situasi pihak lain. Tidak ada pihak yang menang atau kalah, masing-masing memberikan kelonggaran dan kelonggaran. Keduanya mendapatkan apa yang mereka inginkan, namun belum sepenuhnya, dan keduanya kalah, namun keduanya belum sepenuhnya. Kapusuzoglu dalam Achmad Hasan dkk menyatakan bahwa kerjasama/ kolaborasi biasanya dianggap sebagai cara terbaik untuk menyelesaikan konflik. Ini disebut pendekatan win-win approach. Tidak ada pihak yang harus menyerahkan posisi mereka yang disayangi. Di sisi lain, kedua belah pihak akan bersedia mencari tujuan baru yang lebih tinggi. (Achmad Hasan Nasrudin, 2021)

## **Menyesuaikan Struktur Dengan Strategi**

Perubahan strategi seringkali memerlukan perubahan struktur organisasi karena dua alasan utama. Struktur pertama menjelaskan bagaimana tujuan dan kebijakan dibuat. Misalnya, tujuan dan kebijakan yang dibuat dalam suatu struktur geografis dinyatakan dalam istilah geografis. Tujuan dan kebijakan yang dihasilkan oleh organisasi, yang strukturnya didasarkan pada bentuk struktur kelompok untuk mengembangkan tujuan dan kebijakan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap segala sesuatu dalam implementasi strategi. Contoh pembagian sumber daya adalah alasan mengapa perubahan dalam strategi perubahan struktural sering kali diperlukan.

Jika struktur organisasi didasarkan pada kelompok pelanggan, sumber daya dialokasikan menurut organisasi tersebut. Mirip dengan ketika struktur organisasi didasarkan pada area fungsional di sebuah lembaga, sumber daya dialokasikan berdasarkan area fungsional kecuali jika strategi baru atau revisi ditetapkan dan dilaksanakan pada hari yang sama dengan strategi lama. Penataan kembali struktur biasanya merupakan bagian dari implementasi strategi. Perubahan strategi menyebabkan perubahan struktur organisasi. Strukturnya harus dirancang untuk memfasilitasi dan mengikuti strategi yang diterapkan perusahaan. Ada beberapa model struktur organisasi yaitu fungsional, pembagian berdasarkan wilayah geografis, pembagian berdasarkan produk, pembagian berdasarkan pelanggan, pembagian berdasarkan proses, unit strategis bisnis dan matriks. Berbagai model struktural adalah:

### **1. Struktur Fungsional**

Struktur fungsional mengelompokkan tugas dan kegiatan berdasarkan fungsi bisnis, seperti operasi dan produksi, pemasaran, keuangan, akuntansi, penelitian dan pengembangan, serta sistem informasi manajemen. Lembaga pendidikan dapat menyelenggarakan kegiatan berdasarkan fungsi inti seperti urusan akademik, layanan kesiswaan, hubungan alumni, atletik, pemeliharaan, dan akuntansi. Selain sederhana dan hemat biaya, struktur fungsional ini mendorong spesialisasi tenaga kerja dengan memfasilitasi penggunaan bakat dan teknologi manajerial, meminimalkan kebutuhan pengembangan sistem kendali, dan memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat

### **2. Struktur Divisional**

Struktur divisional dan desentralisasi adalah jenis kedua yang paling umum digunakan dalam dunia pendidikan. Ketika usaha kecil tumbuh, mereka kesulitan mengelola program produk dan layanan yang berbeda di berbagai



bidang. Secara umum, struktur fungsional diperlukan untuk memotivasi karyawan, mengendalikan proses, dan berhasil bersaing di berbagai lokasi. Struktur divisional dapat dikonfigurasi dengan salah satu dari empat cara. Yang pertama berdasarkan wilayah geografis, yang kedua berdasarkan produk, dan yang ketiga berdasarkan pelanggan dan proses.

3. Struktur strategi unit lembaga

Ketika ukuran dan keragaman departemen dalam suatu organisasi meningkat, semakin sulit bagi ahli strategi untuk mengelola dan mengevaluasi proses strategi. Peningkatan penjualan seringkali tidak dibarengi dengan peningkatan keuntungan.

4. Struktur matriks

Struktur matriks adalah desain yang paling rumit karena bergantung pada aliran otoritas dan komunikasi vertikal dan horizontal. Struktur matriks dapat mempunyai biaya overhead yang lebih tinggi karena menciptakan lebih banyak posisi manajemen. (Junaida, 2022)

### **Menciptakan Budaya yang Mendukung Strategi**

Suatu strategi dapat berhasil dilaksanakan apabila didukung oleh seluruh komponen organisasi. Komponen suatu perusahaan terikat dengan budayanya. Oleh karena itu, budaya perusahaan juga harus mampu mendukung pelaksanaan strategi tersebut. Pernyataan Schein yang dikutip Devi Yulianti menunjuk pada beberapa elemen yang menghubungkan budaya dan strategi lembaga. Elemen-elemen ini meliputi:

1. Pernyataan formal tentang filosofi, piagam, keyakinan, proses seleksi, alat yang digunakan dalam perekrutan dan sosialisasi.
2. Ruang fisik, bentuk bangunan dan desain bangunan.
3. Keteladanan, pendidikan dan pelatihan oleh para manajer.
4. Penghargaan, sistem status, kriteria promosi, dll.
5. Cerita atau sejarah tentang seseorang, peristiwa, atau kejadian penting.
6. Apa yang diperhatikan, diukur, dan dikendalikan oleh manajer.
7. Tanggapan pemimpin terhadap insiden dan krisis organisasi.
8. Bagaimana organisasi dirancang dan disusun.
9. Sistem dan prosedur organisasi.
10. Kriteria perekrutan, seleksi, promosi, pensiun, dan "excommunication" dari pegawai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru di sekolah SMP Swasta Adhyaksa Darmakarini, peneliti menemukan gagasan tentang implemntasi manajemen strategik dalam meningkatkan mutu pendidikan, dimana berikut ini uraian tentang bagaimana manajemen strategi dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan?

- Manajemen strategi dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara seperti membuat Rencana Strategis, Membuat rencana strategis memungkinkan suatu lembaga menetapkan tujuan dan strategi jangka panjang untuk mencapai tujuan tersebut. Kemudian diadakannya alokasi sumber daya melalui alokasi sumber daya yang efektif, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa sumber daya yang tersedia digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Lalu melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja, Pemantauan dan evaluasi kinerja memungkinkan lembaga menentukan keberhasilan program dan strategi yang dilaksanakan dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Setelah itu diberikannya pelatihan dan pengembangan Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada guru dan staf, lembaga pendidikan dapat meningkatkan mutu pengajaran dan manajemen pendidikan. dan membangun kemitraan, dengan membangun kemitraan antara institusi dan komunitas, institusi menerima dukungan dan sumber daya tambahan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
- Faktor faktor yang perlu dipertimbangkan dalam merancang dan mengimplementasikan manajemen strategi dalam pendidikan,
  1. Visi dan Misi: Visi dan misi harus ditetapkan dengan jelas dan selaras dengan tujuan pendidikan untuk membantu mengembangkan strategi yang tepat.
  2. Analisis SWOT: Analisis SWOT membantu dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan suatu lembaga pendidikan dan merancang strategi yang tepat.
  3. Keterlibatan Pemangku Kepentingan: Pemangku kepentingan seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat harus dilibatkan dalam perancangan dan implementasi manajemen strategis untuk memastikan keberhasilan program.
  4. Ketersediaan sumber daya: Sumber daya seperti sumber daya keuangan, fakultas, dan fasilitas harus dipertimbangkan dalam perancangan dan implementasi manajemen strategis.

5. Evaluasi dan perbaikan: Evaluasi dan perbaikan secara berkala harus dilakukan untuk memastikan keberhasilan program dan strategi yang dilaksanakan dan untuk melakukan perbaikan jika diperlukan.
- Cara mengukur keberhasilan implementasi manajemen strategi dalam pendidikan,
    - a. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja: Pemantauan dan evaluasi kinerja memungkinkan lembaga menentukan keberhasilan program dan strategi yang dilaksanakan dan melakukan perbaikan jika diperlukan.
    - b. Menentukan peningkatan kualitas pendidikan: Perusahaan dapat menentukan apakah kualitas pendidikan mengalami peningkatan setelah menerapkan kebijakan atau program tertentu.
    - c. Melakukan survei kepuasan di kalangan siswa, guru, dan orang tua dan lembaga pendidikan dapat melakukan survei kepuasan untuk mengetahui keberhasilan strategi manajemen dan implementasi program yang dilaksanakan.
    - d. Mengukur Indikator Kinerja: Perusahaan dapat mengukur indikator kinerja seperti tingkat kelulusan, tingkat kehadiran, dan nilai ujian untuk mengetahui keberhasilan penerapan manajemen strategis di bidang pendidikan.
  - Tantangan yang mungkin dihadapi dalam mengimplementasikan manajemen strategi dalam pendidikan, Tantangan yang mungkin terjadi dalam mengimplementasikan manajemen strategi meliputi: Keterbatasan Sumber Daya seperti pendanaan, dosen, dan fasilitas dapat menjadi tantangan dalam penerapan manajemen strategis di bidang pendidikan. Perubahan kebijakan oleh pemerintah atau pendidikan dapat mempengaruhi pelaksanaan manajemen strategis yang direncanakan. Batasan Waktu Keterbatasan waktu dapat menjadi tantangan ketika merancang, menerapkan, dan mengevaluasi strategi manajemen dalam pendidikan. Dan Kurangnya dukungan dari pemangku kepentingan yaitu dari guru, siswa, orang tua, dan masyarakat dapat mempengaruhi keberhasilan penerapan manajemen strategis di bidang pendidikan. Permasalahan Lingkungan Hidup Kondisi kerja yang tidak mendukung dan kondisi perekonomian yang sulit dapat mengurangi efektivitas penerapan manajemen strategis di bidang pendidikan.
  - Peran kepemimpinan dalam keberhasilan implementasi manajemen strategi dalam pendidikan, Kepemimpinan sangat penting dalam keberhasilan

implementasi manajemen strategi dalam pendidikan. Beberapa peran kepemimpinan dalam keberhasilan implementasi manajemen strategi dalam pendidikan antara lain:

1. Menetapkan Visi dan Misi: pimpinan harus menetapkan visi dan misi yang jelas dan konsisten dengan tujuan pendidikan organisasi. Kembangkan strategi yang tepat.
2. Memberikan Arahan: Administrator harus memberikan arahan kepadastaf dan guru serta membantu mereka menerapkan manajemen strategis dalam pendidikan.
3. Penyediaan sumber daya: Pemimpin harus menyediakan sumber daya, seperti pendanaan, fakultas, dan fasilitas, untuk mendukung penerapan manajemen strategis dalam pendidikan.
4. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja: Pimpinan harus memantau dan mengevaluasi kinerja untuk menentukan keberhasilan program dan strategi yang dilaksanakan dan melakukan perbaikan jika diperlukan.
5. Membangun Kemitraan: pemimpin perlu membangun kemitraan antara Lembaga dan komunitas untuk mendapatkan dukungan dan sumber daya tambahan guna meningkatkan kualitas pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dipahami bahwasannya implementasi manajemen strategi guna untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat diperlukan, karena dengan adanya manajemen strategi ini dapat memberikan arahan dengan jangka panjang dari tujuan pendidikan tersebut. Dengan adanya manajemen strategik ini maka, sekolah dapat meningkatkan mutu agar visi dan misi sekolah dapat berjalan sesuai dengan rencana. Dalam menjalankan sebuah lembaga pendidikan maka kita perlu mengetahui terlebih dahulu apa saja faktor-faktor yang harus dipertimbangkan yaitu seperti visi dan misi harus jelas dan selaras dengan tujuan pendidikan untuk membantu mengembangkan strategi yang tepat. Kemudian menganalisis SWOT hal ini membantu dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan dan peluang dalam merancang strategi yang tepat. Lalu libatkan pemangku kepentingan seperti guru, siswa, orang tua dan masyarakat harus kita libatkan dalam perancangan dan implementasi manajemen strategis untuk memastikan keberhasilan program. dan yang terakhir mengevaluasi program-program yang sudah terencana tadi agar mengetahui dibagian mana yang harus di perbaiki dan ditidak lanjuti.

Setelah manajemen strategik ini diterapkan dalam mengelola pendidikan, kita juga perlu memperhatikan bagaimana sebuah strategi ini dikatakan berhasil atau tidaknya dengan itu pentingnya untuk mengetagui bagaiman keberhasilan dalam

penerapan manajemen strategi ini yang dapat kita lihat pada bagaimana pemantauan atau evaluasi dari kinerja, menentukan peningkatan kualitas pendidikan, melaksanakan survei kepuasan dikalangan siswa, guru, dan orang tua dan lembaga pendidikan agar dapat mengetahui keberhasilan strategi manajemen dan implementasinya apakah program-program sudah terlaksanakan dengan baik apa belum. Selanjutnya bisa kita lihat dengan indikator kinerja, baik itu berupa tingkat kelulusan, kehadiran serta nilai ujian untuk mengetahui keberhasilan penerapan manajemen strategik ini. Sebelum menjalankan program-program pendidikan maka perlu diadakan terlebih dahulu atau harus mengetahui proses-proses dalam manajemen strategi ini agar berjalan dengan baik yaitu yang pertama harus mengidentifikasi terlebih dahulu arah serta tujuan, kemudian menganalisis sumber dayanya, setelah dapat sumber daya tadi barulah dapat menyusun strategi apa yang diperlukan, kemudian menerapkan atau menjalankan strategi yang sudah dibentuk tadi. Apabila terjadi kesalahan dalam menjalankannya kita dapat mengevaluasi keefektivitas strategi tadi, baik itu harus diperbaiki atau tidak dilanjutkan program tersebut.

Untuk itu agar pendidikan berkualitas maka perlunya strategi untuk dapat meningkatkannya seperti dengan upaya-upaya mengikuti penataran, mengikuti kursus-kursus pendidikan, memperbanyak membaca peluang, mengadakan kunjungan ke sekolah lain, serta mengadakan hubungan dengan wali murid. Hal ini merupakan salah satu bentuk agar menciptakan pendidikan itu berkualitas. adapun juga cara yang paling efektif yang bisa diterapkan untuk meningkatkan manajemen disekolah supaya berkualitas yaitu dengan memberikan informasi terbaru terkait sekolah, manajemen investaris yang baik, pemrosesan data siswa, manajemen guru dan lainnya yang terlibat dalam pendidikan, serta menyederhanakan akuntansi sekolah.

## **KESIMPULAN**

Manajemen strategi dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara seperti membuat Rencana Strategis, Membuat rencana strategis memungkinkan suatu lembaga menetapkan tujuan dan strategi jangka panjang untuk mencapai tujuan tersebut. Kemudian diadakannya alokasi sumber daya melalui alokasi sumber daya yang efektif, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa sumber daya yang tersedia digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Lalu melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja, Pemantauan dan evaluasi kinerja memungkinkan lembaga menentukan keberhasilan program dan strategi yang dilaksanakan dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Untuk itu agar pendidikan berkualitas maka perlunya strategi untuk dapat meningkatkannya seperti dengan

upaya-upaya mengikuti penataran, mengikuti kursus-kursus pendidikan, memperbanyak membaca peluang, mengadakan kunjungan ke sekolah lain, serta mengadakan hubungan dengan wali murid. Hal ini merupakan salah satu bentuk agar menciptakan pendidikan itu berkualitas. adapun juga cara yang paling efektif yang bisa diterapkan untuk meningkatkan manajemen disekolah supaya berkualitas yaitu dnegan memberikan informasi terbaru terkait sekolah, manajemen investaris yang baik, pemrosesan data siswa, manajemen guru dan lainnya yang terlibat dalam pendidikan, seta menyederhanakan akuntansi sekolah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Hasan Nasrudin, F. F. (2021). MANAJEMEN KONFLIK DAN CARA PENANGANAN KONFLIK DALAM ORGANISASI SEKOLAH . *TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1-18.
- Dewi, I. K. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Gre Publishing.
- Fadhli, M. (2020). Implementasi Manajemen Strategik Dalam Lembaga Pendidikan. *Journal Continuous Edcation*, 11-23.
- Hadijaya, Y. (2013). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidikan Efektif*. Medan: PERDANA PUBLISHING.
- Islamy, M. I. (2018). *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakananaaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaida. (2022). *Implementasi Manajemen Strategi*. Bandar Lampung: AURA CV. Anugrah Utama Raharja.