



## Implementasi Model Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan

Hesti Kusumaningrum, Alif Rahman Hakim, Ahmad Rizky Nur Rajab,  
Rayyana Fithras Kiram

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email: [hesti.kusumaningrum@gmail.com](mailto:hesti.kusumaningrum@gmail.com), [rahmanalif758@gmail.com](mailto:rahmanalif758@gmail.com),  
[ahmadrizkynurrajab130904@gmail.com](mailto:ahmadrizkynurrajab130904@gmail.com), [fithraskiramrayyana@gmail.com](mailto:fithraskiramrayyana@gmail.com)

Alamat: Jl. Ir H. Juanda No.95, Ciputat, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15412

**Abstract :** *This research discusses the implementation of the strategic human resource management model in an effort to improve the quality of education in educational institutions. A strategic management approach to human resources is key in managing and developing the potential of educational staff to achieve better educational goals. Various factors such as HR strategic planning, competency development, application of information and communication technology, and stakeholder involvement, are the focus of this research. The literature study research method is used to collect information from various relevant sources. The research results show that the implementation of the strategic human resource management model makes a positive contribution in improving the quality of education, by providing a structured and holistic framework for human resource management in educational institutions.*

**Keywords:** *Strategic Management, Human Resources, Education, Education Quality*

**Abstrak :** Penelitian ini membahas tentang implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan. Pendekatan manajemen strategik terhadap sumber daya manusia menjadi kunci dalam mengelola dan mengembangkan potensi staf pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Berbagai faktor seperti perencanaan strategis SDM, pengembangan kompetensi, penerapan teknologi informasi dan komunikasi, serta keterlibatan stakeholder, menjadi fokus dalam penelitian ini. Metode penelitian studi literatur digunakan untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dengan menyediakan kerangka kerja yang terstruktur dan holistik untuk pengelolaan SDM di lembaga pendidikan.

**Kata Kunci:** Manajemen Strategik, Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Kualitas Pendidikan

### PENDAHULUAN

Implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam menjaga mutu dan relevansi sistem pendidikan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pendidikan menjadi fondasi utama bagi kemajuan suatu bangsa. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan harus dilakukan secara strategis agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing di dunia kerja yang dinamis.

Implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia memerlukan perencanaan yang matang dan terarah. Hal ini meliputi identifikasi kebutuhan akan SDM yang berkualitas, penempatan yang tepat sesuai dengan kompetensi, serta perencanaan pengembangan profesionalisme guru dan tenaga pendidik lainnya. Dengan demikian, setiap

individu di dalam institusi pendidikan dapat memaksimalkan potensinya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia, perekrutan dan seleksi menjadi tahapan krusial. Institusi pendidikan perlu melakukan proses seleksi yang ketat untuk mendapatkan calon guru atau tenaga pendidik yang berkualitas dan berkompeten. Dengan demikian, akan tercipta lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas, yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, pengembangan kompetensi menjadi fokus utama dalam model manajemen strategik sumber daya manusia. Institusi pendidikan perlu memberikan pelatihan dan pembinaan secara berkala kepada para guru dan tenaga pendidik agar mereka terus memperbaharui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan industri. Dengan demikian, guru dapat memberikan pembelajaran yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Penerapan evaluasi kinerja sebagai bagian dari model manajemen strategik sumber daya manusia. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi pencapaian kinerja individu dan juga institusi secara keseluruhan. Hasil evaluasi ini menjadi dasar untuk memberikan umpan balik dan melakukan perbaikan serta peningkatan yang diperlukan guna mengoptimalkan kualitas pendidikan.

Teknologi juga menjadi faktor dalam implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia di bidang pendidikan. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dapat mempermudah proses pengelolaan sumber daya manusia, seperti dalam pengumpulan data, analisis kinerja, serta pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. Dengan memanfaatkan teknologi secara optimal, institusi pendidikan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Penerapan sistem reward dan punishment yang adil dalam model manajemen strategik sumber daya manusia. Penghargaan bagi guru dan tenaga pendidik yang berhasil mencapai target kinerja tertentu akan memberikan motivasi dan dorongan untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan. Di sisi lain, sanksi atau pembinaan yang tepat perlu diberikan kepada mereka yang tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dengan demikian, akan tercipta budaya kerja yang berorientasi pada prestasi dan pengembangan profesionalisme.

Menjaga keseimbangan antara kebutuhan individu dengan kepentingan institusi juga menjadi hal penting dalam implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia. Institusi pendidikan perlu memperhatikan kebutuhan personal dan profesional para guru dan

tenaga pendidik, seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memberikan kesempatan bagi pengembangan karir yang sesuai dengan minat dan bakat masing-masing individu. Dengan memperhatikan aspek ini, motivasi dan loyalitas para guru terhadap institusi akan meningkat, sehingga berdampak positif pada kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Pengawasan dan monitoring secara terus menerus dalam model manajemen strategik sumber daya manusia. Institusi pendidikan perlu melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kebijakan dan program yang telah ditetapkan, serta mengidentifikasi potensi permasalahan yang mungkin timbul dan segera mengambil tindakan preventif atau korektif. Dengan adanya pengawasan yang ketat, institusi pendidikan dapat menjamin bahwa implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia berjalan sesuai dengan rencana dan memberikan dampak yang positif pada peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Partisipasi aktif dari seluruh stakeholder pendidikan, termasuk guru, tenaga pendidik, siswa, orang tua, dan komunitas lokal, menjadi kunci dalam keberhasilan implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia. Melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program akan menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian, tercipta sinergi yang kuat antara berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya terjadi di level institusi formal, tetapi juga memerlukan dukungan dari berbagai pihak di luar institusi. Kolaborasi dengan industri, lembaga riset, organisasi non-pemerintah, dan instansi pemerintah dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam menyediakan sumber daya, pelatihan, dan pengembangan kurikulum yang relevan dengan tuntutan dunia kerja dan perkembangan teknologi. Dengan adanya kemitraan yang kuat antara berbagai sektor, institusi pendidikan dapat lebih responsif terhadap perubahan dan meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja.

Kesadaran akan pentingnya peningkatan kualitas pendidikan juga perlu ditanamkan pada tingkat masyarakat secara luas. Melalui program-program informasi, sosialisasi, dan advokasi, masyarakat dapat lebih memahami peran mereka dalam mendukung upaya peningkatan mutu pendidikan. Dukungan dan partisipasi aktif dari masyarakat akan menciptakan tekanan positif bagi institusi pendidikan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi.

Evaluasi dan pemantauan terhadap hasil dari implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia harus dilakukan secara terus-menerus. Institusi pendidikan perlu

mengumpulkan data dan melakukan analisis secara berkala untuk mengevaluasi efektivitas strategi yang telah diterapkan, serta mengidentifikasi area-area yang masih memerlukan perbaikan. Dengan adanya siklus evaluasi yang berkesinambungan, institusi pendidikan dapat melakukan perbaikan yang diperlukan dan terus meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian studi literatur merupakan pendekatan yang relevan dalam memahami implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas pendidikan. Dalam penelitian ini, para peneliti akan melakukan pencarian dan analisis terhadap berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan artikel online yang membahas topik tersebut. Proses ini melibatkan langkah-langkah sistematis seperti identifikasi topik, pemilihan sumber literatur yang sesuai, pembacaan dan pemahaman secara mendalam terhadap konten, serta sintesis dan analisis informasi yang diperoleh.

Dalam studi literatur mengenai implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas pendidikan, peneliti akan mencari informasi terkait konsep-konsep dasar manajemen strategik sumber daya manusia, seperti perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir. Mereka juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi model tersebut, seperti budaya organisasi, komunikasi, teknologi, dan dukungan dari berbagai pihak terkait.

Selain itu, penelitian studi literatur juga akan mencari contoh-contoh kasus atau studi empiris yang menggambarkan praktik implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia dalam berbagai konteks pendidikan, baik di tingkat sekolah, perguruan tinggi, maupun lembaga pendidikan lainnya. Dengan menganalisis berbagai temuan dan hasil penelitian terdahulu, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi-strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Penelitian studi literatur juga dapat memberikan wawasan tentang perkembangan terkini dalam bidang manajemen strategik sumber daya manusia dan pendidikan. Dengan memperhatikan tren dan temuan terbaru, institusi pendidikan dapat memperbarui dan meningkatkan praktik-praktik mereka agar tetap relevan dan responsif terhadap perubahan lingkungan.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Implementasi Model Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan**

Implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia (SDM) dalam peningkatan kualitas pendidikan melibatkan serangkaian langkah dan strategi yang terencana dengan baik. Berikut adalah beberapa cara implementasi model tersebut dalam peningkatan kualitas pendidikan:

1. **Perencanaan Strategis SDM:** Institusi pendidikan perlu melakukan perencanaan strategis terkait pengelolaan SDM. Hal ini meliputi identifikasi kebutuhan akan guru dan tenaga pendidik berkualitas, penentuan standar kompetensi yang diharapkan, serta perumusan strategi pengembangan profesionalisme guru dan staf pendidik lainnya.
2. **Rekrutmen dan Seleksi yang Ketat:** Implementasi model manajemen strategik SDM memerlukan proses rekrutmen dan seleksi guru yang ketat. Institusi pendidikan perlu memastikan bahwa calon guru memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan, serta memiliki motivasi dan dedikasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
3. **Pengembangan Kompetensi:** Pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan juga mencakup pengembangan kompetensi guru dan tenaga pendidik lainnya. Institusi pendidikan perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang relevan dan terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan mengajar, kepemimpinan, dan pengelolaan kelas.
4. **Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik:** Evaluasi kinerja guru dan tenaga pendidik merupakan bagian integral dari model manajemen strategik SDM. Institusi pendidikan perlu melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk mengevaluasi pencapaian guru dan staf pendidik dalam mencapai tujuan pendidikan. Hasil evaluasi ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik konstruktif dan pengembangan lebih lanjut.
5. **Penghargaan dan Pengembangan Karir:** Penghargaan dan pengembangan karir merupakan bagian dari strategi motivasi dalam implementasi model manajemen strategik SDM. Institusi pendidikan perlu memberikan penghargaan dan pengakuan kepada guru dan tenaga pendidik yang mencapai kinerja yang baik, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karir yang lebih lanjut sebagai bentuk apresiasi terhadap dedikasi dan kontribusi mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

6. Penerapan Teknologi: Teknologi informasi dan komunikasi dapat menjadi alat yang sangat berguna dalam implementasi model manajemen strategik SDM. Penggunaan teknologi dalam pengelolaan data, pelaporan kinerja, dan komunikasi antara guru, siswa, dan orang tua dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan.
7. Dengan menerapkan model manajemen strategik SDM secara holistik dan terintegrasi, institusi pendidikan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, meningkatkan prestasi siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan potensi setiap individu.
8. Pembinaan Budaya Organisasi yang Berkualitas: Implementasi model manajemen strategik SDM juga melibatkan pembinaan budaya organisasi yang berkualitas. Institusi pendidikan perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran. Budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi, kreativitas, dan inovasi di antara para guru dan tenaga pendidik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.
9. Keterlibatan Stakeholder: Kesuksesan implementasi model manajemen strategik SDM juga bergantung pada keterlibatan semua stakeholder pendidikan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Institusi pendidikan perlu melibatkan stakeholder dalam proses pengambilan keputusan, perumusan kebijakan, dan pelaksanaan program-program pendidikan. Dengan melibatkan semua pihak yang terkait, akan tercipta rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap peningkatan kualitas pendidikan.
10. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan: Implementasi model manajemen strategik SDM juga memerlukan proses monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Institusi pendidikan perlu terus memantau pelaksanaan program-program pendidikan, mengevaluasi efektivitas strategi yang telah diterapkan, dan mengidentifikasi area-area yang masih memerlukan perbaikan. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi tantangan, memperbaiki kelemahan, dan memperkuat keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan.

Model manajemen strategik SDM juga memerlukan peningkatan adaptasi dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan internal dan eksternal. Institusi pendidikan perlu siap untuk menghadapi tantangan dan peluang yang muncul, serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebijakan, teknologi, dan tuntutan

pasar kerja. Dengan memperkuat adaptasi dan fleksibilitas, institusi pendidikan dapat tetap relevan dan responsif terhadap dinamika dalam dunia Pendidikan.

Proses ini akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif, berdaya saing, dan berkualitas untuk meningkatkan potensi dan prestasi setiap individu dalam masyarakat. Implementasi model manajemen strategik SDM juga memungkinkan institusi pendidikan untuk mengembangkan inovasi dalam proses pembelajaran dan pengajaran. Dengan mendorong kolaborasi antara guru, tenaga pendidik, dan ahli pendidikan, institusi dapat mengidentifikasi dan menerapkan praktik-praktik terbaik serta teknologi-teknologi terbaru dalam pendidikan. Inovasi seperti pembelajaran berbasis proyek, penggunaan teknologi dalam kelas, dan pendekatan pembelajaran yang diferensiasi dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan memenuhi kebutuhan belajar siswa secara lebih efektif.

Implementasi model manajemen strategik SDM juga melibatkan kemitraan yang erat antara institusi pendidikan dengan industri dan komunitas lokal. Melalui kemitraan ini, institusi pendidikan dapat memastikan relevansi kurikulum dengan tuntutan pasar kerja, menyediakan kesempatan magang dan pembelajaran praktis bagi siswa, serta mendukung pengembangan program-program pendidikan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kemitraan ini juga dapat meningkatkan akses siswa terhadap sumber daya tambahan dan peluang karir di masa depan. Implementasi model manajemen strategik SDM juga memanfaatkan penggunaan data dan analisis kinerja untuk menginformasikan keputusan strategis dalam pengelolaan SDM. Institusi pendidikan perlu mengumpulkan data tentang kinerja guru, hasil belajar siswa, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kualitas pendidikan. Analisis data ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang area-area yang memerlukan perhatian lebih lanjut serta memberikan dasar untuk perencanaan program-program perbaikan dan pengembangan selanjutnya.

Implementasi model manajemen strategik SDM juga mencakup pengembangan kepemimpinan yang efektif di tingkat institusi pendidikan. Kepemimpinan yang kuat dan visioner dapat memberikan arah yang jelas dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, memotivasi dan membimbing para guru dan tenaga pendidik, serta memfasilitasi kolaborasi dan inovasi. Dengan mengembangkan kepemimpinan yang berkualitas, institusi pendidikan dapat menciptakan budaya yang dinamis dan berorientasi pada hasil yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

## **B. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keberhasilan Implementasi Model Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Lembaga Pendidikan**

Menurut penelitian Solehan (2022), beberapa faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan meliputi:

1. Dukungan Manajemen Tertinggi: Komitmen dan dukungan dari pimpinan atau manajemen tertinggi lembaga pendidikan sangat penting dalam keberhasilan implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia. Tanpa dukungan ini, implementasi model tersebut mungkin akan terhambat oleh hambatan organisasional dan kekurangan sumber daya.
2. Keterlibatan Stakeholder: Keterlibatan aktif dari semua stakeholder pendidikan, termasuk guru, staf pendidik lainnya, siswa, orang tua, dan komunitas lokal, merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi. Melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, perumusan kebijakan, dan pelaksanaan program-program pendidikan akan menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap kualitas pendidikan.
3. Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Tepat: Perencanaan strategis yang matang terkait pengelolaan sumber daya manusia menjadi landasan bagi keberhasilan implementasi model ini. Ini termasuk identifikasi kebutuhan SDM, seleksi yang ketat, pelatihan dan pengembangan yang sesuai, serta pengelolaan kinerja yang efektif.
4. Budaya Organisasi yang Mendorong Pembelajaran dan Inovasi: Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan inovasi menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Institusi pendidikan perlu menciptakan budaya yang memfasilitasi kolaborasi, keterbukaan terhadap gagasan baru, dan penerimaan terhadap perubahan.
5. Penerapan Teknologi yang Tepat: Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan teknologi yang tepat, seperti sistem manajemen informasi pendidikan dan platform pembelajaran digital, dapat membantu dalam proses rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja.
6. Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan: Evaluasi terus-menerus terhadap implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia diperlukan untuk

mengidentifikasi keberhasilan dan area perbaikan. Pemantauan yang berkelanjutan akan memastikan bahwa strategi yang diterapkan dapat disesuaikan dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan lembaga pendidikan.

7. Pengembangan Kepemimpinan yang Efektif: Kepemimpinan yang efektif menjadi kunci dalam menggerakkan implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia. Pemimpin yang visioner dan berorientasi pada hasil dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi tim, dan membina budaya kerja yang positif. Selain itu, pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik dan menginspirasi dapat membentuk hubungan yang kuat dengan para staf pendidik, sehingga memperkuat kolaborasi dan komitmen terhadap visi dan tujuan pendidikan.
8. Pemberdayaan Guru dan Staf Pendidik: Memberdayakan guru dan staf pendidik dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan strategis juga penting dalam keberhasilan implementasi model manajemen strategik SDM. Dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi aktif, mengambil inisiatif, dan berkontribusi dalam perbaikan proses pendidikan, guru dan staf pendidik akan merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab atas keberhasilan institusi pendidikan.
9. Komitmen terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan: Faktor kunci lainnya adalah komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Institusi pendidikan perlu mengutamakan kualitas pendidikan sebagai prioritas utama dan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk mendukung implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia. Tanpa komitmen yang kuat ini, upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan mungkin akan terhambat oleh prioritas lain yang mungkin muncul.
10. Adaptasi terhadap Perubahan: Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan adalah faktor penting dalam kesuksesan implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia. Lingkungan pendidikan selalu berubah, baik itu dalam hal kebijakan, teknologi, atau tuntutan pasar kerja. Institusi pendidikan perlu memiliki fleksibilitas dan ketangguhan untuk menghadapi tantangan baru dan menyesuaikan strategi mereka sesuai dengan perkembangan yang terjadi.
11. Pengaruh Eksternal: Faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, tren global dalam pendidikan, dan tuntutan dari industri juga dapat memengaruhi keberhasilan implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia. Institusi pendidikan perlu memperhatikan dinamika eksternal ini dan beradaptasi sesuai dengan perubahan yang terjadi di luar lembaga pendidikan. Dengan memperhitungkan faktor-faktor ini,

institusi pendidikan dapat mengoptimalkan pelaksanaan model manajemen strategik sumber daya manusia untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas pendidikan.

Pengembangan kepemimpinan yang efektif merupakan landasan penting dalam menggerakkan implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang visioner dan berorientasi pada hasil mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi tim, dan membina budaya kerja yang positif. Selain itu, kemampuan komunikasi dan inspirasi pemimpin akan membentuk hubungan yang kuat dengan para staf pendidik, memperkuat kolaborasi dan komitmen terhadap visi serta tujuan pendidikan. Pemberdayaan guru dan staf pendidik juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi ini. Ketika diberi kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis, mereka akan merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab atas keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pendidikan juga menjadi faktor kunci dalam implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia. Institusi pendidikan harus menempatkan kualitas pendidikan sebagai prioritas utama dan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk mendukung upaya-upaya ini. Tanpa komitmen yang kuat ini, upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan mungkin akan terhambat oleh prioritas lain yang mungkin muncul. Selain itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan juga menjadi faktor penting dalam kesuksesan implementasi. Lingkungan pendidikan selalu berubah, dan institusi pendidikan perlu memiliki fleksibilitas dan ketangguhan untuk menghadapi tantangan baru serta menyesuaikan strategi mereka sesuai dengan perkembangan yang terjadi.

Pengaruh faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, tren global dalam pendidikan, dan tuntutan dari industri juga dapat memengaruhi keberhasilan implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia. Institusi pendidikan perlu memperhatikan dinamika eksternal ini dan beradaptasi sesuai dengan perubahan yang terjadi di luar lembaga pendidikan. Dengan memperhitungkan faktor-faktor ini, institusi pendidikan dapat mengoptimalkan pelaksanaan model manajemen strategik sumber daya manusia untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas Pendidikan (Ramdani, 2023).

### **C. Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Mendukung Implementasi Model Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kualitas Pendidikan**

Peran teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sangat signifikan dalam mendukung implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia (SDM) untuk

peningkatan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan. Pertama-tama, TIK memungkinkan lembaga pendidikan untuk melakukan pengelolaan data yang lebih efisien. Dengan sistem manajemen data yang baik, informasi tentang kinerja guru, kebutuhan pelatihan, dan evaluasi siswa dapat diakses dengan cepat dan akurat, memudahkan pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan SDM.

Selain itu, TIK juga memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif antara berbagai pihak di lembaga pendidikan. Platform komunikasi seperti email, forum online, dan aplikasi pesan instan memungkinkan guru, staf pendidik, siswa, dan orang tua untuk berinteraksi dan berbagi informasi dengan lebih mudah. Komunikasi yang lancar ini mendukung kolaborasi antarstakeholder dalam perencanaan dan implementasi berbagai program peningkatan kualitas pendidikan. Penerapan teknologi dalam pembelajaran juga menjadi bagian penting dari implementasi model manajemen strategik SDM. Platform pembelajaran digital, konten daring, dan aplikasi edukasi memungkinkan pengajaran yang lebih interaktif, adaptif, dan berbasis data. Guru dapat menggunakan teknologi untuk menyajikan materi pembelajaran yang menarik dan bervariasi, mengukur kemajuan siswa secara real-time, serta memberikan umpan balik yang tepat waktu untuk mendukung pembelajaran yang efektif.

Teknologi juga memfasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional guru dan staf pendidik. Program pelatihan daring, webinar, dan kursus online memungkinkan akses yang lebih mudah dan fleksibel terhadap materi pelatihan. Guru dapat mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka tanpa harus meninggalkan sekolah, sehingga mendukung pengembangan profesional yang berkelanjutan. TIK juga memungkinkan lembaga pendidikan untuk melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara lebih efektif. Dengan sistem pelaporan berbasis teknologi, lembaga dapat mengumpulkan, menganalisis, dan mempresentasikan data kinerja dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam upaya perbaikan dan pengembangan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Selain itu, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) secara lebih efektif. Sistem manajemen SDM berbasis teknologi dapat membantu dalam proses rekrutmen dan seleksi guru yang lebih efisien dan transparan. Dengan adanya platform daring untuk pengumuman lowongan pekerjaan, pendaftaran, dan evaluasi calon, lembaga pendidikan dapat menjangkau lebih banyak kandidat potensial dan melakukan proses seleksi yang lebih objektif. Selain itu, TIK juga mendukung pengembangan

kompetensi dan pembelajaran berkelanjutan bagi guru dan staf pendidik. Melalui platform pembelajaran online dan sumber daya pendidikan digital, guru dapat mengakses materi pelatihan yang relevan dengan mudah dan fleksibel. Hal ini memungkinkan mereka untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan dan teknologi.

Penerapan teknologi juga dapat memperluas akses pendidikan ke berbagai wilayah dan golongan masyarakat. Program pembelajaran jarak jauh atau daring memungkinkan siswa untuk mengakses pendidikan berkualitas tanpa harus berada di lokasi fisik lembaga pendidikan. Dengan demikian, TIK membantu mengatasi hambatan geografis dan ekonomis dalam mengakses pendidikan, sehingga mendukung inklusi dan kesetaraan Pendidikan. Selain memberikan manfaat dalam proses administrasi dan pembelajaran, TIK juga memungkinkan lembaga pendidikan untuk meningkatkan interaksi dan keterlibatan antara siswa, guru, dan orang tua. Aplikasi komunikasi seperti platform pembelajaran online dan media sosial sekolah memfasilitasi komunikasi real-time antara berbagai pihak terkait pendidikan. Ini memungkinkan para orang tua untuk terlibat lebih aktif dalam perkembangan pendidikan anak-anak mereka dan memperkuat hubungan antara rumah dan sekolah.

## **KESIMPULAN**

Implementasi model manajemen strategik sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan. Dengan pendekatan yang terencana dan terintegrasi, institusi pendidikan dapat mengelola sumber daya manusia mereka dengan lebih efektif dan efisien, sehingga mampu menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan kondusif bagi perkembangan siswa. Melalui perencanaan strategis SDM, rekrutmen dan seleksi yang ketat, pengembangan kompetensi guru, serta penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang tepat, lembaga pendidikan dapat meningkatkan standar kinerja dan profesionalisme staf pendidik mereka. Selain itu, keterlibatan stakeholder, pembinaan budaya organisasi yang positif, dan komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan juga merupakan faktor penting dalam kesuksesan implementasi model ini. Dengan demikian, implementasi model manajemen strategik SDM bukan hanya tentang pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga merupakan langkah strategis dalam menciptakan masa depan pendidikan yang lebih baik dan lebih berdaya saing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adilah, H. G., & Suryana, Y. (2021). Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 87-94.
- 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 (JRIME)*, 1(2), 168-184.
- Aryawan, I. W. (2022). Implementasi Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Jumlah Mahasiswa Baru Di Universitas Dwijendra. *Widya Accarya*, 13(1), 53-61.
- Fadhli, M. (2020). Implementasi Manajemen Strategik Dalam Lembaga Pendidikan. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(1), 11-23.
- Fadillah, M. H., Sanusi, S., & Efendi, P. (2020). Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Manajemen Sekolah Model. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5(2), 111-124.
- Isamuddin, I., Faisal, F., Maisah, M., Hakim, L., & Us, K. A. (2021). Implementasi analisis swot pada manajemen strategik dalam perencanaan peningkatan mutu pendidikan di madrasah tsanawiyah nurul islam muara bungo. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1034-1050.
- Ramdani, M. (2023). Penerapan manajemen strategik dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan islam. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 15-24.
- Solehan, S. (2022). Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 607-613.
- Turmidzi, I., & Istianah, I. (2022). Implementasi Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Tarbawi: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 5(2), 90-100.
- Wahyudi, M. F., & Harris, T. (2022). Manajemen Strategi Dalam Peningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Pada Masa Penerapan Kurikulum Merdeka di MTs.-MA Sunan Ampel Kebet Lamongan. *Cahaya Kampus*, 2(1), 22-38.