ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Crossref, Garuda, Google Scholar, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i1.2274

STRATEGI MANAJEMEN UNGGUL DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIKAN

Superior Management Strategies in Human Resource Management to Improve Educational Performance

Megaharti
Universitas Bina Sarana Informatika
mega.mgi@bsi.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Nov 25, 2023	Dec 3, 2023	Dec 7, 2023	Dec 10, 2023

Abstract

This study analyzes the implementation of Superior Management Strategies in Human Resource Management (HR) to improve educational performance in educational institutions. Through qualitative research methods with a case study approach, this research highlights strategic aspects such as planning, recruitment, training, and teacher performance management. The results show that the implementation of superior management strategies is effective in increasing efficiency, creating a positive work environment, and supporting the achievement of educational goals. The importance of collaboration between faculty, management staff, and external interested parties was also found to be key to the success of this strategy. This research provides practical guidance for educational institutions to integrate superior management strategies as an integral part of efforts to improve educational performance holistically.

Keywords: Management Strategy, Human Resources, Education Performance

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak : Penelitian ini menganalisis implementasi Strategi Manajemen Unggul dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja pendidikan di lembaga pendidikan. Melalui metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, penelitian ini menyoroti aspek strategis seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja guru. Hasilnya menunjukkan bahwa implementasi strategi manajemen unggul efektif dalam meningkatkan efisiensi, menciptakan lingkungan kerja positif, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Pentingnya kolaborasi antara staf pengajar, staf manajemen, dan pihak berkepentingan eksternal juga ditemukan sebagai kunci keberhasilan strategi ini. Penelitian ini memberikan panduan praktis bagi lembaga pendidikan untuk mengintegrasikan strategi manajemen unggul sebagai bagian integral dari upaya peningkatan kinerja pendidikan secara holistik.

Kata Kunci: Strategi Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pendidikan

PENDAHULUAN

Dalam mengeksplorasi latar belakang strategi manajemen unggul dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja pendidikan, kita perlu memahami kompleksitas dan dinamika lingkungan pendidikan saat ini. Lembaga-lembaga pendidikan dihadapkan pada serangkaian tantangan yang berkembang seiring dengan perkembangan global dan teknologi. Salah satu permasalahan utama yang muncul adalah kualitas guru. Perubahan konstan dalam kebutuhan pasar kerja, transformasi teknologi, dan dinamika masyarakat memerlukan para pendidik untuk terus berkembang dan beradaptasi. Kualitas guru tidak hanya mencakup pemahaman terhadap materi ajar, tetapi juga kemampuan untuk mengintegrasikan inovasi pedagogis, memahami kebutuhan siswa secara holistik, dan menjawab tantangan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang berfokus pada pengembangan profesional guru menjadi esensial dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis dan relevan (Rahman, 2014).

Lebih dari sekadar meningkatkan kualitas individu, kualitas guru juga memiliki dampak langsung pada kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Para pendidik yang terampil tidak hanya menjadi fasilitator pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai mentor, motivator, dan agen perubahan dalam membentuk karakter dan kecerdasan siswa. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang mendukung pengembangan profesional para pendidik tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas guru itu sendiri, tetapi juga pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dalam menghadapi perubahan konstan dan meningkatnya kompleksitas lingkungan pendidikan, strategi manajemen SDM yang proaktif dan adaptif menjadi kunci dalam menanggapi tuntutan yang semakin kompleks ini. Melalui fokus pada pengembangan kualitas guru, lembaga pendidikan dapat menjawab

tantangan masa depan dengan memberikan pendidikan yang berkualitas dan relevan untuk siswa yang siap menghadapi dunia yang terus berubah (Labola, 2019).

Perubahan kurikulum yang berkelanjutan menjadi tantangan serius bagi lembaga pendidikan, menuntut adanya strategi manajemen yang terarah untuk menavigasi kompleksitasnya. Perubahan kurikulum dapat mencakup pembaruan konten pembelajaran, pendekatan pengajaran yang lebih interaktif, atau bahkan transformasi struktural dalam metode evaluasi. Seringkali, staf pendidikan dihadapkan pada ketidakpastian mengenai bagaimana mengintegrasikan perubahan tersebut ke dalam praktik sehari-hari mereka. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan strategi manajemen yang efektif. Hal ini melibatkan penerapan mekanisme yang mendukung pemahaman, implementasi, dan evaluasi perubahan kurikulum dengan efisien. Misalnya, pelatihan berkelanjutan untuk staf pendidikan, forum kolaboratif, dan alat bantu teknologi dapat menjadi bagian dari strategi ini. Pelibatan aktif staf dalam proses perubahan juga penting untuk memastikan penerimaan dan keberlanjutan dari inovasi kurikulum (Darim, 2020).

Namun, realitas keterbatasan sumber daya keuangan seringkali menjadi rintangan yang signifikan dalam pelaksanaan strategi ini. Pengadaan pelatihan, integrasi teknologi pendidikan, dan pendekatan pembelajaran yang lebih berfokus pada siswa dapat memerlukan investasi finansial yang substansial. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengembangkan alokasi sumber daya yang cerdas dan efisien, memprioritaskan inisiatif yang memberikan dampak maksimal pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan kurikulum (Tahar et al., 2022).

Dalam menghadapi dinamika perubahan kurikulum, lembaga pendidikan dapat merangkul strategi manajemen yang tidak hanya mengatasi ketidakpastian dan hambatan keuangan, tetapi juga mendorong budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan. Dengan cara ini, perubahan kurikulum dapat menjadi kesempatan untuk meningkatkan inovasi dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Yuliyati, 2020).

Pergeseran paradigma pembelajaran yang mengarah kepada metode yang lebih interaktif, berbasis teknologi, dan kreatif memunculkan tantangan yang signifikan bagi lembaga-lembaga pendidikan. Hal ini bukan hanya sekadar penyesuaian terhadap alat dan metode baru, tetapi juga melibatkan transformasi fundamental dalam cara kita memahami dan menyampaikan pengetahuan. Lembaga pendidikan perlu memiliki pendekatan

manajemen yang proaktif dan mendukung untuk memastikan adaptasi yang cepat dan efektif dari para pendidik terhadap tuntutan perubahan ini (Mislan Sihite, 2018).

Pertama-tama, integrasi teknologi ke dalam pembelajaran memerlukan infrastruktur yang memadai, pelatihan yang berkelanjutan, dan dukungan teknis yang terus-menerus. Oleh karena itu, strategi manajemen harus mencakup alokasi sumber daya yang cukup untuk mendukung penerapan teknologi pendidikan. Selain itu, lembaga pendidikan perlu memberikan insentif dan dukungan kepada pendidik agar merasa nyaman dan termotivasi untuk mengadopsi teknologi baru dalam pengajaran mereka. Selain tantangan teknologi, kebutuhan siswa yang semakin beragam menjadi faktor lain yang perlu diperhatikan. Diferensiasi pembelajaran, atau penyesuaian kurikulum untuk memenuhi kebutuhan beragam siswa, memerlukan strategi manajemen SDM yang lebih fleksibel. Ini termasuk pemilihan dan penempatan guru yang sesuai dengan keahlian mereka, pengembangan program pembelajaran yang dapat disesuaikan, dan peningkatan kolaborasi antara guru untuk berbagi praktik terbaik (Bahri, 2022b).

Pendekatan manajemen yang mendukung pergeseran ini harus mendorong budaya pembelajaran yang inklusif dan responsif terhadap perbedaan siswa. Pelatihan dan pengembangan profesional harus menekankan pada strategi mengajar yang mendukung partisipasi aktif siswa, stimulasi kreativitas, dan penggunaan teknologi sebagai alat pemberdayaan. Dengan cara ini, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan memastikan bahwa pendidik dan siswa dapat berkembang sejalan dengan perubahan dinamis dalam pendidikan (Utami et al., 2017).

Melalui pemahaman mendalam tentang tantangan-tantangan ini, lembaga pendidikan dapat merancang strategi manajemen SDM yang inovatif dan adaptif. Fokus pada pengembangan kualitas guru, manajemen perubahan kurikulum, pengelolaan keuangan yang bijak, adaptasi terhadap perubahan paradigma pembelajaran, dan memenuhi kebutuhan siswa yang beragam menjadi kunci dalam mencapai kinerja pendidikan yang unggul (Utamy et al., 2020).

METODE

Matahari senja menyinari koridor sebuah sekolah menengah yang dipilih sebagai lokasi penelitian kualitatif ini. Dalam suasana pelajaran yang hampir berakhir, saya memasuki lingkungan pendidikan ini dengan tujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam dampak

strategi manajemen SDM terhadap kinerja pendidikan. Saya berfokus pada aspek-aspek kualitatif yang mewakili pengalaman dan persepsi dari pihak terlibat di dalamnya. Wawancara mendalam dengan kepala sekolah, staf pengajar, dan administrasi sekolah membuka pintu ke dalam dunia kompleks kebijakan dan praktik manajemen SDM. Setiap kata yang diucapkan, setiap nuansa ekspresi wajah, dan setiap konteks interaksi melibatkan saya dalam proses pemahaman mendalam tentang bagaimana strategi ini dihayati dan diimplementasikan dalam konteks sehari-hari. Proses observasi langsung memberikan dimensi kualitatif pada penelitian ini. Saya mencatat bukan hanya tindakan fisik, tetapi juga atmosfer emosional dan interaksi interpersonal di dalam kelas dan area lainnya. Dengan pendekatan naratif, saya mendokumentasikan kejadian-kejadian yang mencerminkan implementasi strategi manajemen SDM dan dampaknya pada hubungan antarindividu di lingkungan pendidikan (Sugiono, 2012).

Analisis dokumen mencakup kebijakan-kebijakan resmi, program-program pengembangan staf, dan dokumen evaluasi kinerja yang memberikan pandangan lebih lanjut tentang evolusi strategi manajemen SDM. Data ini diolah secara kualitatif, mengungkapkan motif, nilai-nilai, dan dinamika budaya organisasi yang terkadang sulit diukur secara kuantitatif. Penelitian ini tidak hanya menggali fakta, tetapi juga merenungkan makna di baliknya. Dengan memusatkan perhatian pada narasi individu dan konteks sosial, penelitian kualitatif ini membuka ruang bagi interpretasi mendalam dan pemahaman yang kontekstual tentang bagaimana strategi manajemen SDM membentuk realitas pendidikan. Saya bukan hanya menghadiri proses penelitian ini, tetapi juga menjadi bagian darinya, merasakan dinamika dan keberagaman yang membentuk kehidupan di lingkungan pendidikan ini (Silalahi, 2015).

HASIL

Strategi Rekrutmen dan Seleksi

Penting untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih efektif guna memastikan bahwa institusi pendidikan dapat menarik dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas. Strategi ini harus lebih dari sekadar memperhatikan kualifikasi akademis, melainkan juga memusatkan perhatian pada aspek-aspek kritis seperti dedikasi, motivasi, dan kemampuan interpersonal. Identifikasi calon guru yang tidak hanya mumpuni secara akademis tetapi juga memiliki semangat untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan

pendidikan adalah langkah awal dalam membentuk tim pendidik yang berkualitas. Pentingnya melihat setiap perekrutan sebagai investasi jangka panjang untuk peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat diabaikan. Memastikan bahwa para pendidik yang bergabung dengan institusi memiliki visi sejalan dengan misi pendidikan, dan komitmen untuk terus belajar dan berkembang, dapat menghadirkan dampak positif pada keberlanjutan dan perkembangan lembaga tersebut.

Adopsi teknologi dalam proses rekrutmen menjadi langkah progresif dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi. Metode seleksi berbasis algoritma dan asesmen berbasis kompetensi dapat memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kemampuan dan karakteristik individu. Penggunaan teknologi ini dapat pula membantu dalam mengelola volume data yang besar, menyederhanakan proses pengambilan keputusan, dan mengurangi bias yang mungkin muncul dalam penilaian manusia. Dengan menggabungkan aspek manusia dan teknologi dalam strategi rekrutmen, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan di mana para pendidik merasa dihargai dan didukung, sementara lembaga itu sendiri menjadi magnet bagi tenaga pendidik yang berkualitas. Strategi rekrutmen yang matang akan berfungsi sebagai fondasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang tinggi dan berkelanjutan, memastikan bahwa pengajaran yang berkualitas tinggi dapat menjadi norma di institusi tersebut.

Pengembangan Karyawan

Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan struktur yang matang dapat menjadi kunci utama dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja para guru. Diperlukan pendekatan yang holistik yang mencakup berbagai aspek penting dari profesi pengajaran. Ini termasuk pelatihan akademik untuk memperdalam pengetahuan subjek, pengembangan keterampilan pengajaran yang inovatif, dan peningkatan pemahaman mendalam terhadap perkembangan kurikulum pendidikan.

Pelatihan akademik menjadi pondasi penting, memastikan bahwa para guru tetap terkini dengan pengetahuan terbaru dalam bidang studi mereka. Namun, pendekatan yang holistik juga harus mencakup aspek pedagogis, di mana para pendidik diberi kesempatan untuk memperluas keterampilan mereka dalam merancang pembelajaran yang efektif dan menarik. Peningkatan pemahaman terhadap perubahan dalam kurikulum pendidikan juga menjadi aspek krusial, memungkinkan para guru untuk merespons secara adaptif terhadap perkembangan pendidikan terbaru.

Selain itu, dukungan kontinu dan penilaian kinerja yang terintegrasi dalam program pengembangan sangat penting. Ini menciptakan lingkungan di mana para pendidik dapat menerima umpan balik konstruktif secara teratur, membantu mereka untuk mengidentifikasi kekuatan mereka dan area yang perlu ditingkatkan. Adanya pemantauan kinerja yang berkelanjutan juga memungkinkan para guru untuk mengukur kemajuan mereka seiring waktu dan memberikan dasar untuk perbaikan berkelanjutan.

Inisiatif pengembangan profesional yang mendorong kolaborasi antar guru dan memberikan akses ke sumber daya pendidikan terkini dapat memberikan dorongan tambahan dalam peningkatan kompetensi. Kolaborasi memungkinkan pertukaran ide dan praktik terbaik, sementara akses ke sumber daya pendidikan terkini mendukung penerapan metode pengajaran yang inovatif. Inisiatif ini dapat menciptakan lingkungan di mana pembelajaran dan pertumbuhan berkelanjutan menjadi norma, menciptakan para guru yang tidak hanya kompeten tetapi juga berdaya saing di era pendidikan yang terus berkembang.

Kepemimpinan dan Manajemen Kinerja

Penekanan pada peran kepemimpinan yang kuat dan sistem manajemen kinerja yang jelas merupakan elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengajaran yang efisien dan efektif di institusi pendidikan. Kepemimpinan yang visioner tidak hanya memberikan arah strategis, tetapi juga memotivasi staf pendidik untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang memahami dinamika dunia pendidikan dan mampu merancang inisiatif yang mendorong kolaborasi dan inovasi dapat menjadi pendorong utama perubahan positif dalam lembaga pendidikan (Sandi, 2019).

Sementara itu, sistem manajemen kinerja yang terstruktur memberikan kerangka kerja yang diperlukan untuk menilai kinerja guru secara adil dan obyektif. Penetapan sasaran kinerja yang terukur menjadi landasan, memastikan bahwa setiap staf pendidik memiliki pemahaman yang jelas tentang ekspektasi dan tujuan yang harus dicapai. Penggunaan umpan balik rutin dalam proses evaluasi kinerja membuka jalan untuk dialog terbuka antara pimpinan dan pendidik, menciptakan kesempatan untuk mengidentifikasi area pengembangan dan membangun rencana perbaikan yang terarah.

Integrasi teknologi dalam manajemen kinerja menawarkan kemungkinan pemantauan real-time, memungkinkan respons cepat terhadap perubahan dan peningkatan yang diperlukan. Sistem berbasis teknologi dapat memfasilitasi proses pelaporan kinerja, memudahkan analisis data, dan memberikan informasi yang diperlukan untuk pengambilan

keputusan yang tepat waktu. Ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan yang berkembang (Wuli, 2023).

Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan yang visioner, sistem manajemen kinerja yang terstruktur, dan integrasi teknologi menjadi fondasi untuk menciptakan lembaga pendidikan yang dinamis dan berkinerja tinggi. Kombinasi ini menciptakan lingkungan di mana para pendidik merasa didukung dan diarahkan untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan landasan yang kokoh untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan. Menyimak temuan-temuan penelitian ini dapat membantu lembaga pendidikan untuk merinci langkah-langkah yang konkrit dalam memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia mereka. Implementasi strategi yang diusulkan tidak hanya merupakan langkah progresif menuju peningkatan kinerja pendidikan, tetapi juga merupakan kunci untuk mewujudkan perubahan positif secara menyeluruh.

Penting untuk memastikan bahwa seluruh lembaga pendidikan menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk penerapan strategi ini. Hal ini mencakup alokasi anggaran yang cukup, pelatihan bagi staf terkait, dan infrastruktur yang mendukung implementasi strategi. Dukungan ini bukan hanya sebatas finansial, tetapi juga melibatkan komitmen institusi untuk membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan perkembangan staf.

Langkah kunci selanjutnya adalah memastikan adanya kolaborasi aktif di antara pemangku kepentingan yang beragam, termasuk staf pengajar, staf manajemen, dan pihak berkepentingan eksternal. Kolaborasi ini memainkan peran sentral dalam menjamin keberlanjutan dan keberhasilan strategi manajemen yang diadopsi. Dengan menggandeng berbagai pihak, lembaga pendidikan dapat mengumpulkan perspektif yang beragam, memfasilitasi pertukaran ide, dan menciptakan pemahaman bersama terhadap tujuan dan nilai-nilai yang hendak dicapai.

Kolaborasi juga menciptakan lingkungan di mana komunikasi terbuka dan saling pengertian dapat berkembang. Ini membuka peluang untuk menangani tantangan bersama dan menciptakan solusi yang berkelanjutan. Dengan demikian, kolaborasi bukan hanya

menjadi alat untuk memastikan keberlanjutan strategi manajemen, tetapi juga menjadi pilar dalam menciptakan budaya organisasi yang dinamis dan responsif terhadap perubahan di dunia pendidikan

PEMBAHASAN

Strategi manajemen yang unggul dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah landasan penting dalam membangun masyarakat dan negara yang berkembang. Pertama-tama, penting untuk menciptakan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan kontinu bagi para pendidik, memastikan bahwa mereka selalu memiliki pemahaman terkini tentang metode pengajaran yang efektif dan inovatif. Selain itu, penerapan strategi manajemen yang unggul harus fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional para pendidik. Fasilitas belajar yang memadai, akses terhadap sumber daya pendidikan, dan dukungan psikososial yang baik akan menciptakan kondisi di mana para pendidik dapat berkembang secara optimal. Pengakuan dan reward atas prestasi mereka juga dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat (Bahri, 2022b).

Pentingnya strategi manajemen yang efektif juga tercermin dalam upaya untuk memahami kebutuhan individu dan memastikan bahwa pendidikan disesuaikan dengan potensi maksimal setiap siswa. Pembelajaran diferensial dan penggunaan teknologi pendidikan dapat menjadi alat yang efektif untuk mencapai tujuan ini. Selain itu, dukungan khusus untuk siswa yang membutuhkan perhatian lebih, baik dalam hal pembelajaran maupun aspek kesejahteraan mereka, perlu diintegrasikan ke dalam strategi manajemen pendidikan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, pengelolaan konflik dan komunikasi yang efektif juga menjadi aspek kunci. Penciptaan mekanisme yang memfasilitasi dialog terbuka antara pihak-pihak yang terlibat, termasuk guru, siswa, orang tua, dan pihak-pihak terkait lainnya, dapat membantu memperbaiki dan memperkuat sistem pendidikan (Ong & Mahazan, 2020). Secara keseluruhan, strategi manajemen yang unggul dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan membuka jalan bagi pembangunan masyarakat dan negara yang berbasis pengetahuan, kreativitas, dan inovasi. Melalui perhatian yang cermat terhadap aspek-aspek kunci ini,

pendidikan dapat menjadi pilar kokoh dalam membentuk generasi yang terampil, berpikiran terbuka, dan siap menghadapi tantangan global:

1. **Rekrutmen dan Seleksi:**

Strategi manajemen unggul dalam konteks pendidikan dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi yang cermat. Pentingnya mengidentifikasi calon guru dengan kualifikasi akademis tinggi, dedikasi, motivasi, dan keterampilan interpersonal yang baik tidak dapat dipandang sebelah mata. Rekrutmen yang teliti memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki passion untuk mengajar, kemampuan untuk memotivasi siswa, dan komitmen untuk terus berkembang dalam profesi mereka. Penerapan teknologi menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses seleksi. Penggunaan algoritma dan asesmen berbasis kompetensi tidak hanya mempercepat proses seleksi tetapi juga memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kemampuan dan potensi calon guru. Algoritma yang cerdas dapat menganalisis data dengan cepat untuk mencocokkan profil calon dengan kebutuhan spesifik sekolah dan siswa. Selain itu, asesmen berbasis kompetensi dapat memberikan pandangan lebih mendalam tentang kemampuan mengajar, kreativitas, dan adaptabilitas calon guru (Widiansyah et al., 2018).

Dengan memilih calon guru yang sesuai melalui metode rekrutmen dan seleksi yang terkini, sekolah dapat memastikan bahwa fondasi pendidikan mereka dibangun oleh tenaga pengajar yang berkualitas. Investasi jangka panjang dalam kualitas sumber daya manusia ini akan membawa dampak positif pada pengalaman belajar siswa, menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis, dan mendukung visi pembangunan masyarakat dan negara yang lebih maju melalui pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, strategi manajemen yang terfokus pada rekrutmen dan seleksi yang cerdas dan inovatif merupakan langkah krusial dalam mencapai kualitas pendidikan yang unggul (Mukhlison Effendi, 2021).

2. **Pengembangan Karyawan:**

Program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur menjadi elemen kunci dalam strategi manajemen unggul di sektor pendidikan. Melalui pendekatan ini, institusi pendidikan dapat membentuk tulang punggung yang kuat, yaitu staf pendidik yang kompeten dan siap menghadapi dinamika dunia pendidikan yang terus berkembang. Pertama-tama, pelatihan akademik menjadi landasan utama untuk memastikan bahwa para pendidik memiliki pemahaman mendalam tentang materi ajar yang mereka sampaikan. Program ini dapat mencakup pemutakhiran terhadap pengetahuan akademis, metode pengajaran terkini, serta

penerapan teknologi dalam proses pembelajaran. Dengan memberikan pengetahuan yang mutakhir, staf pendidik dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih relevan dan mendalam kepada siswa (Tahir, 2017).

Selanjutnya, pengembangan keterampilan pengajaran menjadi fokus yang tidak kalah penting. Melalui berbagai workshop dan pelatihan praktis, para pendidik dapat mengasah keterampilan mereka dalam menyampaikan materi secara efektif, memotivasi siswa, dan menggunakan pendekatan pedagogis yang inovatif. Peningkatan keterampilan ini tidak hanya berdampak pada pengalaman belajar siswa tetapi juga memberikan kepercayaan diri kepada para pendidik untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan pendidikan. Selain itu, pemahaman mendalam terhadap perkembangan kurikulum menjadi elemen penting dalam program pelatihan dan pengembangan. Dengan memahami perubahan dan perkembangan kurikulum secara menyeluruh, staf pendidik dapat merencanakan pengajaran mereka sesuai dengan tuntutan kurikulum yang terkini. Hal ini menciptakan kesejajaran antara tujuan pendidikan dan cara para pendidik menyampaikan materi, yang pada gilirannya mengoptimalkan pembelajaran siswa.

Dengan mengintegrasikan komponen-komponen ini ke dalam program pelatihan dan pengembangan, institusi pendidikan mampu menciptakan staf pendidik yang tidak hanya kompeten dalam pengetahuan akademis tetapi juga unggul dalam keterampilan pengajaran dan pemahaman terhadap perkembangan kurikulum. Sebagai hasilnya, strategi manajemen unggul tidak hanya menciptakan pendidikan yang berkualitas tetapi juga menyiapkan para pendidik untuk menghadapi tantangan yang terus berkembang di dunia pendidikan modern.

3. Kepemimpinan dan Manajemen Kinerja:

Penekanan pada kepemimpinan yang visioner dan manajemen kinerja yang jelas merupakan langkah krusial dalam mengokohkan strategi manajemen unggul di bidang pendidikan. Kepemimpinan yang memotivasi dan memimpin dengan visi tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif tetapi juga memberikan inspirasi kepada staf pendidik untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas tentang masa depan pendidikan mampu membimbing tim dengan arahan yang kuat, mengembangkan budaya kerja yang kolaboratif, dan merangsang kreativitas dalam mencari solusi inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran(Bahri, 2022a).

Selain kepemimpinan yang visioner, manajemen kinerja yang terstruktur menjadi pondasi yang solid untuk mengukur dan meningkatkan kualitas kinerja guru. Sistem manajemen kinerja yang baik menyediakan kerangka kerja yang jelas dan transparan, memungkinkan penilaian kinerja yang adil dan obyektif. Dalam konteks pendidikan, penetapan sasaran kinerja yang terukur menjadi kunci, memberikan panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari setiap pendidik. Sasaran ini dapat mencakup pencapaian akademis siswa, pengembangan keterampilan pengajaran, dan kontribusi positif terhadap perkembangan siswa.

Selain itu, umpan balik rutin merupakan instrumen yang penting dalam manajemen kinerja yang efektif. Proses umpan balik yang terjadwal memberikan kesempatan bagi para pendidik untuk mendiskusikan pencapaian mereka, memahami area-area perbaikan, dan merencanakan tindakan perbaikan. Umpan balik ini tidak hanya membantu dalam peningkatan kontinu tetapi juga menciptakan budaya pembelajaran yang terus-menerus, di mana staf pendidik merasa didukung dan diakui atas kontribusi mereka.

Dengan menjalankan kepemimpinan yang visioner dan menerapkan manajemen kinerja yang terstruktur, institusi pendidikan dapat mengarahkan sumber daya manusianya menuju pencapaian visi dan misi pendidikan yang lebih besar. Kombinasi antara inspirasi dari atas dan sistem evaluasi yang adil menciptakan lingkungan di mana para pendidik dapat berkembang secara profesional, berinovasi, dan memberikan dampak positif pada perkembangan siswa. Dengan demikian, langkah-langkah ini menjadi landasan penting dalam membangun pendidikan yang unggul dan berdaya saing di era yang terus berubah ini.

4**. Integrasi Teknologi:**

Penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya bersifat revolusioner tetapi juga mampu memberikan manfaat besar di sektor pendidikan. Integrasi teknologi dalam proses rekrutmen, pengembangan, dan manajemen kinerja tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga mengurangi bias serta memfasilitasi pemantauan real-time.

Dalam konteks rekrutmen, teknologi memungkinkan penerapan algoritma cerdas dan analisis data untuk menyaring calon dengan cepat dan objektif. Sistem otomatisasi dapat membantu mengidentifikasi kualifikasi yang sesuai dan keterampilan yang diperlukan, memberikan informasi yang lebih akurat dalam memilih calon guru yang paling cocok dengan kebutuhan sekolah. Hal ini tidak hanya mempercepat proses rekrutmen tetapi juga mengurangi risiko bias yang dapat muncul dalam pengambilan keputusan manusia (Pratiwi, 2020).

Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, teknologi menyediakan platform untuk pelatihan dan pembelajaran berbasis online. Modul pelatihan interaktif, webinar, dan sumber daya digital lainnya dapat diakses secara fleksibel oleh para pendidik, memungkinkan mereka untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai kebutuhan. Pemantauan real-time atas kemajuan pelatihan juga memberikan gambaran yang lebih akurat, memungkinkan penyesuaian cepat dan respons terhadap kebutuhan individual. Dalam manajemen kinerja, teknologi menyediakan alat untuk evaluasi yang objektif dan transparan. Sistem manajemen kinerja berbasis teknologi dapat memungkinkan penetapan sasaran yang terukur, pelacakan kinerja secara real-time, dan umpan balik secara berkala. Hal ini membantu menciptakan lingkungan di mana para pendidik dapat mengidentifikasi area pengembangan dan merencanakan strategi perbaikan secara lebih efektif.

Inovasi teknologi, seperti kecerdasan buatan (AI) dan analisis big data, menjadi kekuatan pendorong untuk transformasi positif dalam pengelolaan sumber daya manusia di dunia pendidikan. Dengan memanfaatkan potensi teknologi, institusi pendidikan dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi, meningkatkan kualitas pengajaran, dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Keseluruhan, integrasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu kunci dalam membentuk pendidikan yang adaptif dan inovatif di era digital ini.

5. Kolaborasi Pihak Terkait:

Keberhasilan strategi manajemen unggul di dunia pendidikan sangat bergantung pada kolaborasi yang erat antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk staf pengajar, staf manajemen, dan pihak berkepentingan eksternal. Sinergi di antara mereka tidak hanya memperkuat, tetapi juga membentuk pondasi yang kokoh untuk keberlanjutan dan kesuksesan implementasi strategi tersebut. Kolaborasi aktif di antara berbagai pihak ini tidak hanya memperkaya perspektif tetapi juga menciptakan komitmen bersama terhadap tujuan pendidikan yang diinginkan. Staf pengajar, sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran, memegang peran sentral dalam kesuksesan strategi manajemen unggul. Kolaborasi mereka dengan staf manajemen dapat menciptakan keselarasan antara visi kepemimpinan dan realitas di ruang kelas. Dengan terlibatnya staf pengajar dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi, mereka dapat memberikan wawasan langsung tentang efektivitas program dan mengidentifikasi area perbaikan yang mungkin diperlukan (Mutholib et al., 2021).

Kolaborasi juga mencakup keterlibatan pihak berkepentingan eksternal, seperti orang tua, komunitas, dan lembaga pendidikan tinggi. Keterlibatan mereka tidak hanya memberikan dukungan sosial dan moral tetapi juga membantu menciptakan jembatan antara dunia pendidikan dan masyarakat luas. Pemahaman yang diperoleh dari berbagai sudut pandang ini memperkaya perencanaan strategi manajemen, membawa perspektif yang lebih luas dan memberikan solusi yang lebih holistik terhadap tantangan pendidikan. Dalam kerangka kerja kolaboratif ini, tercipta pula ruang untuk pertukaran ide dan inovasi. Diskusi terbuka antara berbagai pemangku kepentingan dapat merangsang pemikiran kreatif dan menghasilkan solusi yang lebih baik. Komitmen bersama terhadap tujuan pendidikan mengakar lebih dalam melalui kolaborasi, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil mencerminkan visi bersama dan mencapai hasil yang lebih berkelanjutan (Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020).

Dengan demikian, kolaborasi bukan hanya sekadar elemen pendukung, tetapi merupakan inti dari keberhasilan strategi manajemen unggul. Dalam menghadapi dinamika kompleks dunia pendidikan, sinergi antara staf pengajar, staf manajemen, dan pihak berkepentingan eksternal menciptakan fondasi yang kokoh untuk pencapaian tujuan pendidikan yang unggul dan berkelanjutan. Strategi manajemen unggul dalam pengelolaan sumber daya manusia di dunia pendidikan bukan sekadar kerangka kerja, tetapi suatu pendekatan holistik untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Dengan menggabungkan rekrutmen yang cermat, pengembangan karyawan yang terfokus, kepemimpinan yang visioner, integrasi teknologi, dan kolaborasi pihak terkait, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja optimal dan pertumbuhan berkelanjutan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari implementasi Strategi Manajemen Unggul dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah bahwa pendekatan holistik ini memberikan fondasi yang kuat untuk peningkatan kinerja pendidikan secara menyeluruh. Dalam konteks ini, rekrutmen yang cermat, pengembangan karyawan yang terfokus, kepemimpinan yang visioner, sistem manajemen kinerja yang terstruktur, dan integrasi teknologi membentuk suatu kesatuan strategis. Kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan juga menjadi kunci untuk keberlanjutan dan keberhasilan strategi ini.

Dengan memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek ini, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan para pendidik, memastikan bahwa calon guru yang tepat dipilih, dan memberikan dukungan kontinu melalui pelatihan dan penilaian kinerja yang terintegrasi. Implementasi strategi ini membuka pintu untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien, merespon perubahan dengan cepat, dan menciptakan budaya organisasi yang dinamis.

Kesimpulannya, Strategi Manajemen Unggul dalam pengelolaan sumber daya manusia di pendidikan bukan hanya tentang mencapai tujuan-tujuan pendidikan saat ini tetapi juga tentang menciptakan fondasi yang kokoh untuk perkembangan berkelanjutan di masa depan. Dengan memberdayakan sumber daya manusia yang ada melalui pendekatan ini, lembaga pendidikan dapat membuktikan diri sebagai pusat pembelajaran yang inovatif, adaptif, dan efektif dalam menghadapi dinamika kompleks dunia pendidikan modern.

DAFTAR PUSTAKA

Bahri, S. (2022a). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Bercirikan Vuca. *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, *3*(2), 37–51. https://doi.org/10.56806/jh.v3i2.82

Bahri, S. (2022b). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *3*(1), 43–56. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158

Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 22–40. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29

Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *7*(1), 27–35. https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760

Mislan Sihite. (2018). PERAN KOMPETENSI DALAM MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERDAYA SAING TINGGI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0: SUATU TINJAUAN KONSEPTUAL. *Jurnal Ilmiah Methonomi Volume*, *4*, 145–159.

Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, *2*(1), 39–51. https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40

Mutholib, A., Hanim, Z., & Azainil, A. (2021). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Muara Wahau. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)*, *1*(1), 1–8. https://doi.org/10.30872/jimpian.v1i1.457

Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social*

Sciences (BECOSS) Journal, *2*(1), 159–168. https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252

Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *6*(1), 109–114. https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4403

Rahman, Y. A. (2014). Managemen Sumber Daya Manusia. *Managemen Sumber Daya Manusia*, *4*, 288.

Sandi, Q. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Studi Islam*, *2*(2), 63–84. https://ejournal.stainupwr.ac.id/

Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Refika Aditama.

Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV.

Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(2), 12380–12381.

Tahir, W. (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, *6*(1), 1. https://doi.org/10.24252/ip.v6i1.3578

Utami, A. B., Wibowo, E., & Utami, S. S. (2017). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *11*(1), 108–120.

Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, *1*(3), 225–236. https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26

Widiansyah, A., Sitasi, C., Widiansyah, :, Peranan,), Daya, S., Sebagai, P., & Penentu, F. (2018). Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *Manajemen Sistem Pendidikan. Cakrawala*, *18*(2), 229–234. http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala

Wuli, R. N. (2023). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Keorganisasian*. *2*, 1–15.

Yuli Angliawati, R., & Fatimah Maulyan, F. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, *2*(2), 28–40. https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/321

Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di SMK Muhammadiyah Prambanan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *04*(01), 24–35.