

Optimalisasi Model Manajemen Strategik untuk Peningkatan Kualitas Pendidikan Islam

Muhammad Arifin¹⁾, Zahrudin²⁾, Maftuhah³⁾

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email: arifin82@gmail.com

Email: zahrudin@uinjkt.ac.id

Email: maftuhah@uinjkt.ac.id

Abstract

In general, the quality of Islamic educational institutions in Indonesia can be said to lag behind non-Islamic educational institutions. The quality of education is influenced by the quality of the education management it carries out. The better the quality of management of an educational institution, the quality of education produced will certainly be directly proportional. Changing times continue to occur and competition between educational institutions is also getting tougher. If you are not able to manage an educational institution properly, you will be left behind and it is possible to go bankrupt. One of these self-improvement efforts is the need to reformulate strategic management by considering the concept of a strategic management model. The purpose of this study is to explore a strategic management model for improving the quality of Islamic education. The research was carried out through an approach to library research methods. The results of this study have shown that in fact management strategy has a concept in Islam, so there are already Islamic educational institutions to run it according to Islamic guidelines in order to improve the quality of Islamic education.

Keywords: Model, Strategic Management, Islamic Education

Received Sep.12, 2021 Revised Okt. 27, 2021 Accepted Des. 20, 2021

1. PENDAHULUAN

Mutu pendidikan merupakan salah satu tema sentral yang menyedot perhatian dalam berbagai diskusi kependidikan di Indonesia selama ini. Berbagai sudut pandang terkait diskusi tentang mutu pendidikan telah disampaikan oleh para ahli. Namun demikian persoalan ini masih saja belum terurai dengan tuntas karena memang pendidikan adalah persoalan yang kompleks, bukan sesuatu yang sederhana untuk diselesaikan. Dengan komplektitas pendidikan, maka ketika berbicara tentang pendidikan akan terkait dengan bidang lain, seperti manajemen, ekonomi, sosial, politik, agama dan sebagainya. Jika suatu bangsa memiliki mutu pendidikan yang baik maka bisa dipastikan sumber daya manusianya juga memiliki kualitas yang baik. Karena sumber daya manusia yang bermutu atau berkualitas adalah produk (output) dari pendidikan itu sendiri.

Pendidikan merupakan suatu investasi terbesar (the best of investation) dalam merancang pola kehidupan manusia ke depan. Sebab dengan modal pendidikan, manusia memiliki tiga keuntungan. Pertama, pendidikan sebagai upaya yang berorientasi pada pembentukan sosok manusia yang potensial secara intelektual melalui proses pembelajaran (intellectual oriented by transfer of knowledge); Kedua, pendidikan merupakan upaya pembentukan masyarakat yang berwatak, beretika dan berestetika melalui transfer of values process yang terkandung di dalamnya; Ketiga, pendidikan merupakan salah satu jaminan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik sekaligus kemartabatan yang tinggi (Q.S. Al-Mujadalah: 11), baik secara material maupun transcendental (Mappasiara, 2018, hlm. 75).

Melihat pentingnya pendidikan dalam kehidupan umat manusia, maka berbagai upaya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pendidikan menjadi pusat kajian para ahli. Salah satu kajian atau

diskursus penting dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan adalah soal pengelolaan (manajemen) pendidikan. Ketika berbicara tentang manajemen pendidikan maka tidak akan terlepas berbicara tentang manajemen strategik dalam pendidikan. Manajemen strategik sebagai sebuah konsep atau teori banyak digunakan dalam bidang industri atau perusahaan, namun dengan perkembangan dan tuntutan zaman konsep itu kini banyak digunakan dalam bidang pendidikan. Tak lain dan tak bukan karena untuk memenangkan kompetisi antar lembaga pendidikan khususnya teruntuk lembaga pendidikan swasta yang bercirikan Islam dan demi untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan-tujuan lembaga yang telah dicanangkan.

Dalam tulisan ini akan sedikit banyak mengurai tentang manajemen strategik, khususnya terkait dengan pengertian, model-model manajemen strategik yaitu model input-ouput dan model yang berbasis sumber daya manusia. Kemudian di akhir tulisan perlu kiranya meninjau manajemen strategik dalam perspektif Islam guna meningkatkan mutu pendidikan Islam karena lembaga-lembaga pendidikan Islam di Indonesia secara umum masih tertinggal dari lembaga pendidikan non-Islam dengan cara optimalisasi konsep model manajemen strategik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang berjudul “Optimalisasi Model Manajemen Strategik Untuk Peningkatan Kualitas Pendidikan Islam” ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian kepustakaan (library research) dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (content analysis). Menurut Zed Mestika, metode penelitian kepustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian (Zed, 2008, hlm. 3).

Dengan demikian penelitian ini bermaksud mengurai tentang model-model manajemen strategik yang ditujukan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan Islam. Adapun data-data penelitian diperoleh melalui studi kepustakaan baik melalui buku, artikel jurnal dan sebagainya. Data penelitian yang digunakan adalah data yang relevan dengan tema penelitian sehingga dalam proses pengumpulan data didasarkan pada data-data yang hanya punya relevansi dengan fokus penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Strategik dan Tahapannya

Sebelum mengkaji tentang model dari proses manajemen strategik terlebih dahulu harus memahami dengan baik apa itu manajemen strategik dan bagaimana prosesnya. Menurut Thomas L Wheelen dan J. David Hunger, manajemen strategis adalah serangkaian keputusan manajerial dan tindakan yang menentukan kinerja jangka panjang dari perusahaan (Arifudin, 2021, hlm. 8). Ini mencakup pengamatan lingkungan (baik eksternal dan internal), perumusan strategi, pelaksanaan strategi dan evaluasi pengendalian strategi. Dalam tahap pengamatan lingkungan, variable-variabel internal dan eksternal yang paling penting untuk perusahaan di masa yang akan datang disebut faktor strategis dan diidentifikasi melalui analisis SWOT yaitu *strength*, *weakness*, *opportunity*, *threat*. (Khoris, 2016, hlm. 83). Analisis SWOT ini merupakan analisis yang paling umum dilakukan sebelum merumuskan strategi perusahaan/organisasi.

Menurut Fred R. David & Forest R. David, *strategic management is the art and science of formulating, implementing, and evaluating cross-functional decisions that enable an organization to achieve its objectives* (David & David, 2017, hlm. 33). Manajemen strategik adalah seni dan ilmu merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Lebih lanjut definisi ini menurut David & David menyiratkan bahwa manajemen strategis berfokus pada mengintegrasikan manajemen, pemasaran, keuangan dan akuntansi, produksi dan operasi, penelitian dan pengembangan (R&D), dan informasi sistem untuk mencapai keberhasilan organisasi. Istilah manajemen strategik lebih sering digunakan dalam dunia akademis, dan dalam dunia bisnis manajemen strategik lebih sering menggunakan istilah perencanaan strategik. Namun terkadang perencanaan strategik hanya mengacu pada perumusan strategi, sedangkan istilah manajemen strategik digunakan untuk merujuk pada perumusan strategi, implementasi, dan evaluasi.

Masih menurut David & David, proses manajemen strategik terdiri dari tiga tahap: perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Perumusan strategi termasuk mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, menghasilkan strategi alternatif, dan memilih strategi tertentu untuk dikejar. Sedangkan implementasi strategi mengharuskan perusahaan untuk menetapkan tujuan tahunan, menyusun kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang dirumuskan dapat dijalankan. Implementasi strategi termasuk mengembangkan budaya yang mendukung strategi, menciptakan struktur organisasi yang efektif, mengarahkan upaya pemasaran, menyiapkan anggaran, mengembangkan dan menggunakan sistem informasi, dan menghubungkan kompensasi karyawan dengan kinerja organisasi. (David & David, 2017, hlm. 34)

Adapun evaluasi strategi adalah tahap akhir dalam manajemen strategis. Manajer sangat perlu mengetahui kapan strategi tertentu tidak berjalan dengan baik; evaluasi strategi adalah sarana utama untuk memperoleh informasi ini. Semua strategi tunduk pada modifikasi di masa depan karena faktor eksternal dan internal terus berubah. Tiga kegiatan evaluasi strategi yang mendasar adalah (1) meninjau faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar strategi saat ini, (2) mengukur kinerja, dan (3) mengambil tindakan korektif. Sedangkan menurut Schendel and Hofer, evaluasi strategi berfokus pada dua bidang: (1) apakah strategi diimplementasikan sesuai rencana, dan (2) apakah hasil yang dihasilkan oleh strategi yang dimaksudkan (Montanari & Bracker, 1986, hlm. 262). Evaluasi strategi diperlukan karena sukses hari ini bukan jaminan sukses besok! Sukses selalu menciptakan masalah baru dan berbeda; organisasi yang puas mengalami kematian. Dengan demikian proses manajemen strategik itu berlangsung secara dinamis dan berkesinambungan serta tidak boleh sekali lalu berhenti begitu saja tanpa ada proses evaluasi.

Model Proses Manajemen Strategik

Proses manajemen strategik sebagaimana penjelasan di atas setidaknya mengandung 3 tahap utama yaitu perumusan, implementasi dan evaluasi. Ketiga tahapan tersebut tidak dapat dipisahkan, saling melengkapi dan saling mempengaruhi. Proses pada ketiga tahap tersebut harus berjalan secara dinamis dan berkesinambungan. Berdasarkan para ahli proses manajemen strategik secara teoritik tidak ada pembagian model yang jelas karena kajian teori ini sifatnya terus berkembang sesuai perubahan dan kondisi zaman. Sebagai pengetahuan pada makalah ini akan dijelaskan dua model manajemen strategik yaitu manajemen strategik berbasis input-output dan berbasis sumber daya manusia (*resource based view*).

a. Manajemen Strategik Berbasis Input-Output (I/O Model)

Menurut tinjauan ekonomi pendidikan sekurang-kurangnya ada dua siklus utama sebagaimana yang ada dalam proses produksi yakni input-output. Konsep input-output di dalam pendidikan sebenarnya mengadopsi dari istilah yang ada pada sebuah industri. Dalam perkembangannya konsep input-output masuk dalam kajian manajemen strategik pendidikan. Input-output di dalam pendidikan pastinya berbeda dengan bidang industri atau bidang lainnya. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus ada dan tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya suatu proses. Segala sesuatu yang dimaksud adalah berupa sumber daya, perangkat-perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai alat dan pemandu bagi berlangsungnya proses. Sedangkan menurut Ahmad Jamin, input adalah (masukan) yaitu siswa/mahasiswa yang akan diproses menjadi tamatan (output) (Ma'arif, 2016, hlm. 49). Adapun input utama dari sektor pendidikan adalah siswa yang berasal dari sektor non-pendidikan dan memulai proses akumulasi modal manusia pada periode ini (Zhang & Chen, 2008, hlm. 206–207)

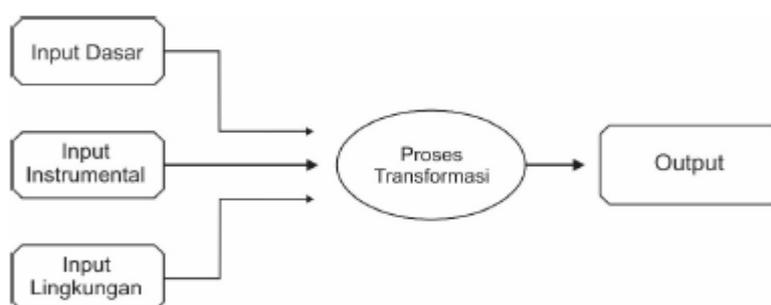
Selanjutnya output pendidikan bukanlah perubahan 'sifat fisik' siswa. Output pendidikan adalah peningkatan pengetahuan, kualifikasi, dan keterampilan yang diperoleh siswa dari proses produksi

semacam ini. Namun, sulit untuk mengukur peningkatan pengetahuan, kualifikasi, dan keterampilan..

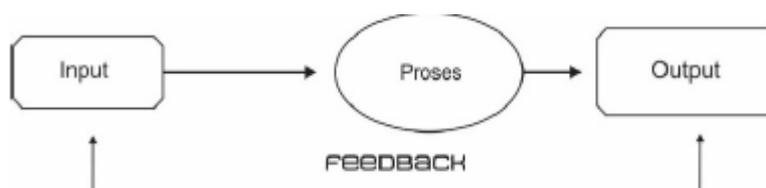
Mengkaji konsep input-output di dalam pendidikan itu penting, karena menurut beberapa ahli pendidikan dianggap sebagai sektor utama produksi sumber daya manusia atau modal manusia (human capital). Jika lembaga pendidikan dapat optimal mengelola input dengan baik (optimalisasi input) maka output (berupa manusia berkualitas) yang dihasilkan akan berkualitas baik pula.

Sebagai suatu sistem, input, proses, dan output dari suatu lembaga pendidikan, dan umpan balik dari output ke input membentuk suatu rantai, dan kinerja satu bagian mempengaruhi yang lain. Tujuan lembaga pendidikan termasuk tujuan input, tujuan proses, atau tujuan hasil dapat mencerminkan harapan, kebutuhan, dan spesifikasi konstituen yang kuat (Cheong Cheng & Ming Tam, 1997, hlm. 29).

Menurut Fitz Gerald, sistem adalah jaringan kerja (network) prosedur yang saling berhubungan untuk melaksanakan aktivitas ke arah pencapaian tujuan yang spesifik. Dalam pencapaian tujuan khusus tersebut, metode pencapaian perlu dirinci, dikaitkan, dan disesuaikan dengan kondisi yang ada (Mappasiara, 2018, hlm. 79). Sistem sendiri memiliki dua macam bentuk yaitu 1) sistem tertutup, 2) sistem terbuka. Pertama, sistem tertutup adalah dimana proses interaksi antar komponen terjadi di dalam sistem itu sendiri dan tidak dipengaruhi oleh faktor lain dari luar. Kedua, sistem terbuka merupakan sistem dimana proses interaksi antar input akan selalu dipengaruhi oleh faktor lain dari luar. Berikut ini penjelasan kedua macam sistem tersebut dalam bentuk gambar (Prasetyo, 2019, hlm. 139):



Gambar 1 : Sistem yang Terbuka



Gambar 2 : Sistem yang Tertutup

b. Manajemen Strategik Berbasis Sumber Daya Manusia (*resources based view*)

Semakin majunya perkembangan zaman, tuntutan untuk beradaptasi menjadi sebuah keharusan. Persaingan dari segala bidang di dunia saat ini tidak bisa dielakkan, begitu juga apa yang terjadi dalam dunia pendidikan. Masing-masing dari lembaga pendidikan saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik dan saling berusaha untuk mendapatkan peserta didik khususnya di lembaga pendidikan swasta. Di lembaga pendidikan swasta jumlah peserta didik mempengaruhi eksistensi dan keberlangsungan dari lembaga tersebut. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan saat ini harus sadar diri, memperbaiki diri dan menyusun strategi supaya unggul dalam bersaing. Ketika kalah bersaing dampak terburuknya adalah gulung tikar karena kesulitan mendapatkan peserta didik.

Menurut David, keunggulan bersaing dapat diraih secara berkesinambungan dengan dua cara, yaitu: 1) selalu beradaptasi pada perkembangan tren mencakup kegiatan eksternal dan internal (faktor kemampuan, kompetensi, dan sumber daya); dan, 2) efektif dalam merumuskan, menerapkan, dan menilai berbagai strategi guna menguatkan faktor faktor tersebut (Kholik & Laeli, 2020, hlm. 76). Pendapat di atas jika kita perhatikan bahwa dua cara tersebut semua ada dalam proses manajemen strategik, yaitu pengamatan lingkungan, merumuskan strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi. Karena itu menjadi sebuah keharusan bagi setiap lembaga pendidikan untuk memiliki manajemen strategik, karena semua bisa terjadi di masa yang akan datang.

Salah satu strategi untuk memenangkan atau unggul dalam berkompetisi adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, biasa diistilahkan model manajemen strategik berbasis sumber daya manusia (resources based view) yang sering disingkat RBV. Semakin baik kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi maka kemampuan untuk meraih tujuan-tujuan organisasi yang telah dirumuskan dalam manajemen strategik semakin terbuka lebar. Resources based view (RBV) memiliki dua asumsi penting: (1) adanya keberagaman sumber daya perusahaan pada satu industri atau kelompok strategik. (2), sumber daya pada perusahaan tidak mampu bergerak maupun berpindah dari perusahaan yang satu ke perusahaan lainnya, akhirnya keberagaman sumber daya mampu bertahan lama (Kholik & Laeli, 2020, hlm. 76).

Model manajemen strategik resources based view berpandangan bahwa dasar sumber daya akan menciptakan sebuah keunggulan bersaing secara berkelanjutan. Model ini juga menganggap bahwa untuk meraih dan mempertahankan keunggulan bersaing secara berkelanjutan adalah dengan lebih memaksimalkan sumber daya internal dibandingkan faktor eksternal. Selain itu, model resource based view dapat menjadi dasar strategi perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya baik melalui peningkatan kinerja pegawai, peningkatan manajemen operasional perusahaan, serta memaksimalkan nilai dan potensi lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia strategis (strategic human resources management) dan biasa disingkat SHRM didasarkan pada dua pernyataan mendasar.

- 1) Gagasan bahwa sumber daya manusia organisasi memiliki kepentingan strategis yang kritis -- bahwa keterampilan, perilaku, dan interaksi karyawan memiliki potensi untuk memberikan landasan bagi perumusan strategi dan sarana untuk implementasi strategi.
- 2) Keyakinan bahwa praktik *human resources management* perusahaan berperan penting dalam mengembangkan kemampuan strategis sumber daya manusianya. (Colbert, 2004, hlm. 341).

Menurut Delery & Doty (Delery & Doty, 1996), manfaat strategic human resources management dapat dilihat dalam tiga perspektif yaitu universalistic perspective, contingency perspective dan configurational perspective. Menurut kerangka universalistik, beberapa praktik SDM secara universal efektif. Organisasi yang mengadopsi praktik terbaik ini akan menuai keuntungan yang lebih tinggi. Menurut Daya (Nurjaman dkk., 2020, hlm. 76), perspektif ini adalah pendekatan yang paling sederhana dari ketiganya dan didasarkan pada pandangan bahwa hubungan tertentu antara praktik SDM dan kinerja organisasi terkait dengan cara yang efektif secara universal, dalam arti bahwa ada satu, cara terbaik untuk mengimplementasikan praktik SDM. Dalam kerangka kontingensi, efektivitas praktik SDM individu bergantung pada strategi perusahaan. Organisasi yang mengadopsi praktik SDM yang sesuai dengan strateginya akan lebih efektif. Terakhir, dalam perspektif konfigurasi ada efek sinergis di antara praktik SDM. Dengan demikian, konsistensi dalam konfigurasi praktik SDM dan antara praktik dan strategi SDM diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Perspektif ini paling kompleks dibanding dua perspektif sebelumnya.

Pendukung RBV berpendapat bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dapat berasal dari basis sumber daya perusahaan, dan dengan demikian menarik perhatian pada cara kerja internal organisasi. Menurut Boxall, jika perusahaan/organisasi menggunakan paradigma manajemen strategik berbasis sumber daya manusia, maka perusahaan tersebut memiliki dua keunggulan dibandingkan

perusahaan lain, yaitu: Pertama, keunggulan modal manusia mengacu pada potensi untuk menangkap stok bakat manusia yang luar biasa "tersembunyi dengan kemungkinan produktif". Kedua adalah mengembangkan karyawan dan tim sedemikian rupa untuk menciptakan organisasi yang mampu belajar di dalam dan di seluruh siklus industri (Wright dkk., 2001, hlm. 704). Karena itu tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manajemen strategi berbasis sumber daya manusia (resources based view) merupakan hal yang sangat penting guna memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah dicanangkan.

c. Manajemen Strategik Dalam Perspektif Islam

Perkembangan kajian tentang manajemen dalam beberapa dasawarsa terakhir tepatnya periode di zaman modern telah mengalami kemajuan yang pesat, khususnya yang terjadi di dunia Barat. Pada periode ini harus kita akui Barat menguasai dunia dalam berbagai bidang, maka tidak heran jika banyak konsep teori yang berkembang sekarang dikembangkan oleh para akademisi atau para ilmuwan dari Barat. Meskipun para ahli dari ilmuwan muslim sendiri tidak pernah absen, tapi tak sebanyak ilmuwan Barat. Tak terkecuali kajian tentang ilmu manajemen. Kita akan dengan mudah mendapatkan konsep-konsep yang diberikan oleh ilmuwan Barat dibandingkan ilmuwan muslim khususnya kajian ilmu-ilmu yang muncul belakangan yang merupakan hasil pengembangan keilmuan sebelumnya.

Islam sebagai agama yang universal dan diyakini umat Islam tidak hanya mengajarkan soal urusan ibadah tetapi mengajarkan segala aspek kehidupan melalui al-Qur'an dan as-Sunnah yang diberikan oleh Allah Swt melalui Nabi Muhammad Saw. Oleh karena itu setiap keilmuan baru yang berkembang, umat Islam selalu mencoba untuk mencari tahu dari perspektif Islam yang terdapat pada al-Qur'an dan as-Sunnah. Al-Qur'an bukan kitab ilmiah yang menyediakan informasi keilmuan, seperti ilmu fisika, Biologi, Kimia, Ilmu ekonomi, Ilmu jiwa, Sosiologi, ilmu manajemen dan lain sebagainya. Sungguhpun demikian, bukan berarti al-Qur'an dan hadis, sebagai sebuah sumber ajaran, terlepas dari dunia ilmiah. Dalam hubungan ini, al-Qur'an memberikan signal-signal dan inspirasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan (Musyaddad, 2014, hlm. 2).

Ilmu manajemen setelah diteliti dari konsep al-Qur'an dan as-Sunnah sebenarnya sudah ada. Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya bukan hal yang baru dalam perspektif islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam semesta beserta isinya. Unsur-unsur manajemen dalam pembuatan alam serta makhluk-makhluk lainnya tidak terlepas dengan manajemen langit. Ketika Nabi Adam sebagai khalifah memimpin alam raya ini telah melaksanakan unsur-unsur manajemen tersebut (Goffar, 2016, hlm. 36).

Menurut Ramayulis, dalam sudut pandang Islam manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata al-tadbir (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al Qur'an seperti firman Allah SWT :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: *Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.* [Q.S. As-Sajdah (32:5)]

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah Swt adalah pengatur alam (Al Mudabbir/manager). Di sisi lain manajemen sebenarnya telah mendapat perhatian di dalam Islam sejak zaman Rasulullah Saw sampai kepada zaman kekhalifahan. Manajemen yang bermakna pengelolaan atau pengurusan terhadap organisasi digunakan dalam berbagai aspek kehidupan seperti berdakwah, berbisnis, berpolitik, militer, dan kehidupan sosial lainnya. Tanpa manajemen tidak mungkin Rasulullah mampu menyebarkan Islam dalam waktu singkat di jazirah arab (Musyaddad, 2014, hlm. 11).

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sebagai seni ataupun ilmu sudah ada dalam Islam, hanya saja perkembangan keilmuan manajemen itu sendiri belum mendapatkan perhatian yang besar oleh ilmuwan Islam sehingga tidak banyak teori yang muncul

tentang manajemen itu sendiri. Seperti yang kita ketahui bahwa manajemen itu setidaknya mengandung empat fungsi yaitu *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling* (POAC). Selanjutnya di dalam manajemen strategik menurut para ahli setidaknya mengandung proses perumusan, implementasi dan evaluasi. Jika kita perhatikan secara seksama bahwa apa yang ada pada manajemen strategik sebenarnya sama dengan yang ada pada manajemen sebagai konsep. Karena manajemen strategik adalah turunan dari ilmu manajemen itu sendiri. Dengan demikian konsep manajemen strategik secara tersirat sudah diajarkan oleh Islam yang tertuang di dalam al-Qur'an dan as-Sunnah sama halnya dengan konsep manajemen.

4. PENUTUP

Dari uraian tulisan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen strategik merupakan sebuah kebutuhan bagi pelaku pendidikan khususnya level atas seperti level manajerial di lembaga pendidikan swasta. Hal ini dalam rangka memenangkan persaingan atau kompetisi antar lembaga yang merupakan tantangan zaman yang semakin canggih, dan tentunya untuk memudahkan lembaga pendidikan tersebut dalam mempertahankan eksistensi lembaga di masa yang akan datang. Manajemen strategik berbicara rancangan masa depan, dan berbicara mengenai rencana jangka panjang. Namun dalam prosesnya hubungan antar tahapan baik dalam perumusan, implementasi dan evaluasi saling terkait dan berkelanjutan. Dengan demikian pemahaman terhadap model manajemen strategik sangat diperlukan oleh para pimpinan sebuah lembaga pendidikan, yang dapat dijadikan sebagai sandaran untuk menyusun strategi dalam mencapai tujuan-tujuan lembaga.

Mengenai model proses manajemen strategik secara baku belum ada ahli yang melakukan klasifikasi secara jelas. Karena kajian manajemen strategik merupakan kajian ilmu yang dinamis dan terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Setidaknya ada dua model manajemen strategik yang patut dipertimbangkan untuk memenangkan persaingan dalam dunia pendidikan yaitu manajemen strategik yang berbasis input-output (*I/O Model*) dan manajemen strategik yang berbasis sumber daya manusia (*resources based view model*). Kedua model ini sangat cocok dan bisa menjadi acuan para pimpinan lembaga pendidikan dalam menyusun manajemen strategik di lembaganya.

Selanjutnya manajemen strategik yang merupakan bagian dari konsep manajemen di dalam perspektif Islam sebenarnya sudah ada baik secara tersirat maupun tersurat di dalam ajaran Islam, baik dari penafsiran ayat al-Qur'an seperti dalam Q.S. As-Sajdah (32:5) yang mana Allah Swt itu sebagai pengatur alam (*Al Mudabbir/manager*) atau dalam penafsiran ayat lainnya maupun apa-apa yang sudah dipraktikkan Nabi Muhammad sebagai seorang nabi sekaligus sebagai pemimpin umat. Kita ketahui Nabi Muhammad adalah sosok manusia agung yang lihai dalam mengelola dan memimpin dalam segala bidang pada masyarakat Arab waktu itu. Hal ini menunjukkan bahwa ajaran Islam baik yang disampaikan melalui al-Qur'an maupun as-Sunnah itu selalu sesuai dengan konteks zaman dan merupakan ajaran yang universal, karena terbukti tidak hanya mengajarkan tentang tatacara beribadah tapi juga segala aspek kehidupan. Dengan adanya temuan ini, sudah seharusnya para pemimpin lembaga pendidikan Islam perlu mempraktekkan konsep model manajemen strategik dalam menyusun strategi untuk menghadapi persaingan antar lembaga yang semakin kompleks, jika tidak ingin lenyap dalam peta persaingan zaman. *Wallahu 'Alam Bis Shawab*

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*. Pena Persada.
<https://doi.org/10.31237/osf.io/xp46e>

- Cheong Cheng, Y., & Ming Tam, W. (1997). Multi Models Of Quality In Education. *Quality Assurance in Education*, 5(1), 22–31. <https://doi.org/10.1108/09684889710156558>
- Colbert, B. A. (2004). The Complex Resource-Based View: Implications for Theory and Practice in Strategic Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 29(3), 341–358. <https://doi.org/10.5465/amr.2004.13670987>
- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases* (17 ed.). Pearson Education Inc.
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802–835. <https://doi.org/10.5465/256713>
- Goffar, A. (2016). *Manajemen Dalam Islam (Perspektif Al-Qur'an Dan Hadits)*. 3(1). <http://ejurnal.staiattaqwa.ac.id/index.php/ojs/article/view/18>
- Kholik, A., & Laeli, S. (2020). Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Sekolah Alam Berbasis Model Resource-Based View. *TADBIR MUWAHHID*, 4(1), 73. <https://doi.org/10.30997/jtm.v4i1.2540>
- Khori, A. (2016). Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 75–99. <https://doi.org/10.14421/manageria.2016.11-05>
- Ma'arif, M. A. (2016). Pendidikan Islam Dan Tantangan Modernitas (Input, Proses Dan Output Pendidikan Di Madrasah). *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 47–58. <https://doi.org/10.31538/ndh.v1i2.1>
- Mappasiara, M. (2018). Manajemen Strategik Dan Manajemen Operasional Serta Implementasinya Pada Lembaga Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 74–85. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5116>
- Montanari, J. R., & Bracker, J. S. (1986). The Strategic Management Process At The Public Planning Unit Level. *Strategic Management Journal*, 7(3), 251–265. <https://doi.org/10.1002/smj.4250070306>
- Musyaddad, K. (2014). Prinsip Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 5, 56533.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>
- Prasetyo, M. A. M. (2019). Sistem Pasar Output Pendidikan Islam. *AT-TA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*, 136–153.
- Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human Resources And The Resource Based View Of The Firm. *Journal of Management*, 27(6), 701–721. <https://doi.org/10.1177/014920630102700607>
- Zhang, H., & Chen, X. (2008). An Extended Input–Output Model on Education and the Shortfall of Human Capital in China. *Economic Systems Research*, 20(2), 205–221. <https://doi.org/10.1080/09535310802075414>