
OPTIMALISASI MANAJEMEN STRATEGI PENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PELAKSANAAN

Oleh

Nurindah Putri Fatimiah¹, Desy Triwanda², Mardiyah³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

E-mail: ¹Nurindahputri24@gmail.com, ²desytriwanda@gmail.com,

³Ummi.mardiyah@uinsa.ac.id

Article History:

Received: 23-03-2025

Revised: 05-04-2025

Accepted: 26-04-2025

Keywords:

Manajemen Strategi

Pendidikan, Definisi

Operasional Program,

Penyusunan Redaksi

Program, Penanggung Jawab

Program, Kualitas

Pendidikan

Abstract: Artikel ini membahas pentingnya manajemen strategi pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui dua aspek utama, yaitu definisi operasional program dan penyusunan redaksi program. Definisi operasional program diuraikan untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang tujuan, metode, dan evaluasi pelaksanaan program pendidikan yang direncanakan. Penyusunan redaksi program yang baik berfungsi sebagai pedoman bagi semua pihak yang terlibat, memastikan bahwa pelaksanaan program sesuai dengan rencana yang telah disusun. Selain itu, artikel ini juga menyoroti kriteria penanggung jawab program yang harus dipenuhi. Berdasarkan bobot substansi, mencakup kompetensi, kapasitas, kredibilitas, dan komitmen. Kriteria tersebut sangat penting untuk menjamin efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan program, sehingga dapat mengatasi berbagai tantangan yang muncul. Melalui pemahaman yang mendalam tentang manajemen strategis, lembaga pendidikan diharapkan mampu beradaptasi dengan dinamika zaman dan mencapai tujuan pendidikan yang optimal

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan institusi pendidikan menerapkan sistem yang bekerja sama dengan sistem lain untuk mencapai tujuan meningkatkan kualitas hidup manusia dalam semua aspeknya. Untuk mencapai tujuan pendidikannya, sekolah membuat program yang memungkinkan siswa untuk mengenal, memahami, menghayati, dan mempercayai ajaran agama Islam. Mereka juga menuntut untuk menghormati agama lain dalam hubungan antarumat beragama, yang menghasilkan persatuan dan kesatuan bangsa. Pendidikan modern telah berubah menjadi paradigma untuk persaingan dan inovasi. Diharapkan lembaga pendidikan dapat mengalami transformasi dalam seluruh komponen sistemnya. Strategi yang tepat tentu diperlukan untuk transformasi madrasah agar prosesnya berjalan dengan benar. Menghadapi perkembangan yang cepat ini, madrasah dan tim pengelolanya harus mengambil tindakan yang tepat dan cerdas untuk mencapai tujuan pendidikan dan mewujudkan cita-cita institusi dan sumber daya manusianya.

Dengan menggunakan pengendalian strategis dalam proses pelaksanaan sistem pendidikan, institusi pendidikan (termasuk dunia pendidikan) untuk dapat berperan lebih aktif dalam menentukan masa depan pendidikan di dunia modern. Lembaga pendidikan diharapkan dapat menggunakan pemikiran dan perilaku strategis untuk memulai dan mempengaruhi berbagai tuntutan, kegiatan rutin, dan birokrasi. Namun, lebih dari itu, lembaga pendidikan harus berpikir strategis untuk mencapai tujuan mereka. Karena dua alasan, manajemen strategis dianggap sebagai evolusi manajemen: 1 strategi adalah rencana besar yang dibuat oleh organisasi untuk mengatasi masalah saat ini dan mencapai visi dan misi di masa depan; dan 2 organisasi menerapkan manajemen strategis untuk menanggapi perubahan dunia dan meningkatkan daya saing untuk kesuksesan di masa depan. (Nasution, 2018). Alternatif yang seharusnya menjadi jalan keluar dari masalah yang melingkupi dunia pendidikan Indonesia saat ini adalah manajemen strategis. Internal dan eksternal adalah dua jenis "lingkungan" yang dihadapi oleh setiap organisasi (sekolah). Semakin besar organisasi, semakin kompleks bentuk, jenis, dan karakteristik interaksi yang dibutuhkan untuk menangani dua jenis "lingkungan" ini. Menurut Iskandar (2017), kompleksitas menyebabkan proses pengambilan keputusan menjadi lebih sulit dan rumit. Salah satu keuntungan besar dari manajemen strategis adalah memberi organisasi kesempatan untuk memberdayakan individu. Untuk meningkatkan pemahaman tentang efektivitas, pemberdayaan adalah tindakan mendorong, memberikan penghargaan, mendorong inisiatif, dan mendorong kreativitas.

Di tengah-tengah era globalisasi yang terus berkembang pesat dan persaingan yang semakin ketat di hampir setiap sektor, lembaga pendidikan kini dihadapkan pada berbagai tantangan besar yang mengharuskan mereka untuk terus beradaptasi, memperbaiki diri, dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Seiring dengan meningkatnya tuntutan dan harapan dari masyarakat, lembaga pendidikan tidak lagi hanya diukur dari segi kuantitas saja, tetapi juga dari kualitas pembelajaran yang mereka tawarkan. Oleh karena itu, manajemen strategis dalam dunia pendidikan menjadi sangat penting karena menjadi faktor penentu utama yang dapat menentukan sejauh mana lembaga pendidikan tersebut berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen strategis ini tidak hanya berfokus pada perencanaan jangka pendek, tetapi juga mencakup perencanaan jangka panjang yang melibatkan seluruh aspek operasional lembaga pendidikan.

Manajemen strategis pendidikan sendiri dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan secara sistematis dan terencana dengan baik, yang bertujuan untuk merancang, menyusun, dan mengimplementasikan berbagai strategi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan efektivitas pendidikan secara keseluruhan. Proses ini mencakup berbagai aspek penting, mulai dari perencanaan pembelajaran yang lebih baik, peningkatan kualitas pengajaran, pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat, serta peningkatan layanan yang diberikan kepada siswa, orang tua, dan masyarakat luas. Tujuan akhirnya adalah menciptakan suatu sistem pendidikan yang tidak hanya efisien dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga efektif dalam menghasilkan hasil yang optimal sesuai dengan harapan para pemangku kepentingan.

Fokus utama dalam manajemen strategis pendidikan adalah memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan cara yang paling efisien dan efektif. Dalam hal ini, lembaga pendidikan dituntut untuk mampu merancang dan

melaksanakan strategi yang tepat, yang tidak hanya berfokus pada aspek internal saja, tetapi juga mempertimbangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, manajemen strategis pendidikan tidak hanya melibatkan perencanaan yang matang, tetapi juga pelaksanaan yang tepat serta evaluasi yang terus menerus guna memastikan bahwa segala upaya yang dilakukan dapat menghasilkan dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan yang diberikan.

LANDASAN TEORI

Teori Manajemen Strategi

Manajemen strategis pendidikan adalah pendekatan yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Proses ini mencakup perencanaan baik dalam jangka pendek maupun panjang yang dirancang secara sistemik, sehingga semua aspek operasional dalam lembaga pendidikan dapat terintegrasi secara efektif. Dengan demikian, manajemen strategis memungkinkan lembaga pendidikan untuk merespons perubahan zaman dengan baik, memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan, dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Salah satu aspek utama dalam manajemen strategis pendidikan adalah pengembangan dokumen program yang efektif. Dokumen ini menjadi panduan bagi seluruh pihak yang terlibat, memastikan bahwa pelaksanaan program berjalan sesuai rencana. Kriteria untuk pemangku tanggung jawab dalam program, seperti kompetensi, kapasitas, kredibilitas, dan komitmen, sangat penting untuk memperkuat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program. Dengan memenuhi kriteria ini, lembaga pendidikan dapat lebih baik mengatasi berbagai tantangan yang mungkin timbul.

Agar manajemen strategis berjalan dengan baik, keterlibatan semua pihak dalam lembaga pendidikan, mulai dari pimpinan hingga staf, sangatlah diperlukan. Kerja sama yang efektif dan keterpaduan antar bagian menjadi faktor kunci untuk memastikan pemanfaatan sumber daya secara optimal. Dalam implementasinya, manajemen strategis tidak hanya memerlukan perencanaan yang teliti, tetapi juga pelaksanaan dan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa semua usaha yang dilakukan memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan.

Sebagai langkah akhir, evaluasi terhadap manajemen strategis harus dilakukan untuk mengetahui sejauh mana strategi yang diterapkan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan lembaga. Jika terjadi perubahan dalam konteks internal atau eksternal, strategi yang ada perlu disesuaikan dan diperbarui. Melalui pendekatan yang berkelanjutan ini, lembaga pendidikan akan lebih mampu menghadapi berbagai tantangan dan beradaptasi, sehingga dapat mencapai hasil optimal dalam pendidikan sesuai dengan harapan masyarakat yang terus berkembang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan studi pustaka (library research) dengan menggunakan pengkajian terkait berbagai tulisan yang ada, baik berupa buku, jurnal, artikel, dan sumber lain yang relevan. Untuk tahapannya yaitu mengumpulkan berbagai sumber, kemudian membaca, dan mengkaji sumber yang ada kemudian mencatat terkait inti yang masih relevan untuk dijadikan kesimpulan dan kemudian dituangkan dalam tulisan. Maka

dapat disimpulkan bahwa jenis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data berupa deskriptif kualitatif merupakan data yang digunakan untuk mempelajari hubungan sikap, kegiatan, pandangan, dan proses yang berlangsung terhadap suatu fenomena dan berupaya menggambarkan objek atau subjek menurut kenyataan (Hamzah, 2021). Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan informasi atau pengetahuan tentang informasi deskriptif, dalam bentuk informasi tertulis dan informasi lisan. Mengumpulkan informasi yang dapat ditindaklanjuti terutama pencarian informasi dan penelitian-penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyusunan Redaksi Program

Dalam manajemen organisasi adalah sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama dan terdiri dari susunan organisasi dengan tugas masing-masing, sehingga setiap orang dapat fokus pada pekerjaannya sendiri. Karena itu, dibuat tingkatan posisi dengan wewenang yang berbeda. Kemampuan individu yang menduduki posisi tersebut harus sesuai dengan kinerja mereka, sehingga seleksi harus dilakukan terlebih dahulu sebelum pembentukan struktur organisasi. Sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain secara bersamaan disebut manajemen strategik. Bagian ilmu manajemen strategik ini selalu memperhatikan perubahan yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal dan bagaimana cara berusaha untuk menyesuaikan diri hingga akhir. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa setiap elemen organisasi bekerja dengan baik, perencanaan yang matang menjadi kunci utama dalam manajemen strategik. Penyusunan redaksi program adalah salah satu bentuk perencanaan yang penting, terutama dalam pendidikan, karena berfungsi sebagai pedoman untuk menjalankan program agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penyusunan redaksi program merupakan sebuah tahapan yang sangat penting dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program pendidikan. Tahapan ini melibatkan langkah-langkah yang sistematis dan terstruktur dalam merumuskan dan menuliskan semua informasi yang relevan dengan program tersebut. Proses penyusunan redaksi bertujuan untuk menciptakan dokumen yang jelas, rinci, serta mudah dipahami oleh seluruh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan program, mulai dari pengelola hingga pelaksana. Dengan adanya redaksi program yang baik, setiap individu yang terlibat dapat memahami secara mendalam tujuan, sasaran, kegiatan, anggaran, dan indikator yang digunakan dalam program, sehingga pelaksanaannya dapat dilakukan dengan lancar dan sesuai dengan rencana.

Langkah-langkah dalam penyusunan redaksi program adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan: Langkah pertama yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi secara jelas masalah atau kebutuhan yang ingin diatasi melalui program ini. Proses analisis kebutuhan ini bertujuan untuk memahami secara mendalam persoalan yang ada dan mencari solusi yang tepat. Analisis yang baik akan membantu dalam merancang program yang benar-benar relevan dengan kebutuhan yang ada di lapangan.
2. Penetapan Tujuan dan Sasaran: Setelah masalah atau kebutuhan teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai melalui program tersebut. Tujuan harus dapat memenuhi kriteria yang SMART, yaitu spesifik, terukur,

dapat dicapai, relevan, dan memiliki batas waktu tertentu. Sasaran yang ditetapkan harus jelas dan terfokus pada pencapaian hasil yang diinginkan.

3. **Perencanaan Kegiatan:** Pada tahap ini, perlu disusun daftar kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Setiap kegiatan harus dirancang dengan detail, mencakup langkah-langkah yang spesifik, waktu pelaksanaan, serta pihak yang bertanggung jawab. Penyusunan kegiatan yang terencana dengan baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program.
4. **Penyusunan Anggaran:** Anggaran merupakan elemen yang sangat penting dalam penyusunan redaksi program. Anggaran harus disusun dengan cermat dan dialokasikan untuk setiap kegiatan yang akan dilakukan. Alokasi dana yang tepat dan transparan akan memastikan bahwa sumber daya keuangan digunakan secara efisien dan tidak terjadi pemborosan.
5. **Penetapan Indikator Keberhasilan:** Indikator keberhasilan merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai apakah program telah berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator ini harus disusun dengan jelas, spesifik, dan terukur, sehingga proses evaluasi dapat dilakukan dengan objektif. Indikator juga dapat berupa kuantitatif maupun kualitatif, tergantung pada jenis dan tujuan program.
6. **Penyusunan Jadwal:** Jadwal pelaksanaan program harus disusun secara realistis, mempertimbangkan waktu yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan dan sumber daya yang tersedia. Jadwal yang baik akan memastikan bahwa program dilaksanakan tepat waktu, menghindari keterlambatan, dan memungkinkan evaluasi yang tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
7. **Penulisan Redaksi Program:** Tahap akhir adalah penulisan dokumen redaksi program itu sendiri. Semua informasi yang telah disusun sebelumnya, termasuk tujuan, sasaran, kegiatan, anggaran, indikator keberhasilan, dan jadwal, harus dituangkan dalam bentuk dokumen yang jelas dan terstruktur. Dokumen ini harus mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat, serta menjadi acuan yang dapat digunakan sepanjang pelaksanaan program.

Kriteria Penanggung Jawab Program

Penanggung jawab program adalah individu atau tim yang memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program secara keseluruhan. Dalam pelaksanaannya, penanggung jawab program harus memenuhi kriteria tertentu yang sesuai dengan tingkat kesulitan dan tujuan dari program tersebut. Kriteria-kriteria ini sangat penting untuk memastikan bahwa penanggung jawab memiliki kemampuan yang cukup untuk membawa program menuju kesuksesan, serta dapat mengatasi tantangan yang muncul selama pelaksanaan.

Berikut adalah beberapa kriteria yang harus dipertimbangkan dalam memilih penanggung jawab program berdasarkan bobot substansi:

- **Kompetensi:** Penanggung jawab program harus memiliki pengetahuan yang mendalam, keterampilan teknis, serta pengalaman yang relevan dengan jenis program yang dijalankan. Kompetensi ini mencakup pemahaman tentang tujuan dan sasaran program, kemampuan untuk merencanakan kegiatan, serta keahlian dalam mengelola anggaran dan sumber daya lainnya.
- **Kapasitas:** Penanggung jawab harus mampu mengelola program secara efektif dan efisien.

Ini berarti bahwa penanggung jawab harus dapat merencanakan, mengorganisir, serta memimpin pelaksanaan program dengan baik. Selain itu, mereka juga harus mampu menyelesaikan masalah yang muncul selama pelaksanaan dengan solusi yang tepat.

- **Kredibilitas:** Penanggung jawab program harus memiliki reputasi yang baik di mata seluruh pihak yang terlibat. Kredibilitas ini penting untuk memastikan bahwa mereka dapat dipercaya dalam mengambil keputusan strategis dan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Kepercayaan dari berbagai pihak akan mendukung kelancaran pelaksanaan program.
- **Komitmen:** Komitmen yang tinggi sangat diperlukan agar program dapat berjalan dengan lancar. Penanggung jawab harus memiliki dedikasi dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan program, serta bersedia bekerja keras dan memberikan perhatian penuh terhadap program yang dijalankan.
- **Kemampuan Analitis:** Penanggung jawab harus memiliki kemampuan untuk menganalisis data dan informasi yang berkaitan dengan program agar mereka dapat menemukan masalah, menilai kemajuan program, dan membuat keputusan yang tepat. Selain itu, ada pula kriteria penanggung jawab program yang berkaitan dengan tugas dan fungsi pelaksanaan, antara lain:
- **Kewenangan:** Penanggung jawab harus memiliki wewenang yang cukup untuk mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan pelaksanaan program. Mereka harus dapat memberikan arahan, mengalokasikan sumber daya, serta membuat keputusan yang diperlukan untuk memastikan kesuksesan program.
- **Akuntabilitas:** Penanggung jawab harus bertanggung jawab penuh atas hasil yang dicapai melalui pelaksanaan program. Ini mencakup kemampuan untuk memberikan laporan yang jelas dan transparan mengenai pelaksanaan dan hasil program, serta menerima konsekuensi jika program tidak berjalan sesuai dengan rencana.
- **Koordinasi:** Kemampuan untuk berkoordinasi dengan berbagai pihak yang terlibat dalam pelaksanaan program sangat penting. Penanggung jawab harus mampu berkomunikasi dengan baik, baik dengan tim internal maupun eksternal, untuk memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai dengan jadwal dan rencana.
- **Supervisi:** Penanggung jawab juga harus mampu memberikan supervisi yang efektif kepada tim pelaksana program. Ini mencakup memberikan arahan yang jelas, memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tugas mereka, serta memberikan bimbingan untuk memastikan bahwa pelaksanaan program berjalan dengan baik.

Manajemen Strategi dalam Pengambilan Keputusan

Semua bagian manajemen terlibat dalam pengambilan keputusan. Dalam manajemen, pengambilan keputusan adalah proses memilih pilihan terbaik dari berbagai alternatif untuk mencapai tujuan dan tujuan organisasi. Pengetahuan, pengalaman, persepsi, dan konteks pengambil keputusan sangat penting untuk pengambilan keputusan yang efektif (Mudassi,2017). Ini juga memerlukan informasi dan komunikasi yang efektif. Untuk memastikan bahwa keputusan yang dibuat sesuai dengan kepentingan organisasi, pengambilan keputusan harus dilakukan dengan hati-hati dan berdasarkan metode sistematis. Oleh karena itu, tahapandan prosedur tertentu harus dilakukan dengan hati-hati. Menurut Sudaryanto (2000), sistem pengambilan keputusan terdiri dari berbagai elemen, termasuk kapasitas organisasi untuk menyediakan sumber daya untuk pengambilan

keputusan, kualitas sumber daya manusia yang tersedia, filosofi organisasi, dan kondisi lingkungan yang berdampak pada operasi organisasi. Hal ini menekankan bahwa pengambilan keputusan dan dinamika organisasi terkait, dan dia menekankan bahwa keputusan harus dibuat dengan bijak dan sistematis untuk memaksimalkan keuntungan organisasi. Adapun tahap-tahap Pengambilan Keputusan:

Tahap ini menunjukkan upaya bersama untuk mencapai juaan yang telah ditetapkan. Menurut Gibson et al. (1992), proses pengambilan keputusan terdiri dari tujuh tahap: penetapan tujuan dan sasaran tertentu, pengukuran hasil, identifikasi masalah, pengembangan alternatif, penentuan alternatif, pemilihan alternatif, implementasi, pengendalian, dan evaluasi keputusan. Untuk membuat keputusan tentang organisasi,

langkah pertama adalah menetapkan tujuan dan sasaran yang jelas dan menilai hasilnya. Menurut Gibson (1992), menetapkan tujuan dan sasaran di setiap bidang sangat penting untuk mengukur efektivitas organisasi. Strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh tujuan yang jelas dan terdefinisi dengan baik.

Selanjutnya, langkah kedua mencakup menemukan masalah. Setelah tujuan dan sasaran organisasi ditetapkan, hal tersebut berfungsi sebagai landasan untuk menemukan masalah. Pemahaman dan penanganan masalah adalah inti dari proses pengambilan keputusan, yang dapat diukur dengan mengukur jarak antara hasil yang dicapai dan tujuan yang direncanakan. Jika masalah muncul sebagai akibat dari tindakan yang tidak memadai, pendekatan alternatif harus disesuaikan dengan tujuan. Hal ini bisa di dapat disebabkan oleh tujuan yang terlalu ambisius atau harapan yang tidak dapat dicapai, yang menyebabkan kebutuhan akan alternatif yang sesuai dengan tujuan tersebut (Gibson, 1992).

Langkah ketiga melibatkan pembuatan alternatif atau solusi. Pada tahap ini, berbagai alternatif dibuat untuk menyelesaikan masalah. Informasi yang diperoleh dari melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal digunakan untuk membuat solusi alternatif. Solusi terbaik dipilih setelah berbagai alternatif dipertimbangkan dan hasil potensial dinilai (Gibson, 1992).

Beralih ke langkah keempat, pertimbangkan pilihan yang mungkin. Setiap opsi di membandingkan nilai secara cermat dan dengan tujuan yang ditetapkan pada tahap awal. Tujuannya adalah untuk mencapai hasil yang paling menguntungkan sambil mengurangi kerugian. Juga dipertimbangkan kepastian, risiko, dan ketidakpastian yang terkait dengan hasil dari alternatif-alternatif ini (Gibson, 1992).

Pada langkah kelima, pilihan dibuat dari pilihan yang dievaluasi. Alternatif yang dipilih dianggap memiliki kemungkinan paling besar untuk mencapai tujuan dan tujuan yang telah ditetapkan. Proses pengambilan keputusan ini memastikan bahwa pilihan yang dipilih dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan hasil yang paling menguntungkan (Gibson, 1992).

Langkah keenam adalah menerapkan keputusan. Di sini, organisasi harus menerapkan opsi yang dipilih untuk mencapai tujuan. Implementasi yang tepat adalah kunci keberhasilan keputusan, yang membutuhkan pelatihan dan partisipasi aktif dari semua anggota organisasi (Gibson, 1992).

Terakhir, langkah ketujuh adalah pengawasan dan penilaian. Pengukuran rutin dilakukan untuk mengetahui apakah keputusan itu efektif dengan membandingkan hasil sekarang dengan yang direncanakan. Penyesuaian diperlukan untuk meningkatkan kualitas

keputusan jika terjadi kesalahan. Pengendalian dan evaluasi sangat penting untuk memastikan bahwa hasil yang terjadi sesuai dengan yang diharapkan (Gibson, 1992).

Pertimbangan alternatif-alternatif penting, penilaian potensi konsekuensi yang tepat, penghitungan hasil yang akurat, dan penilaian tujuan yang tepat adalah semua faktor yang menentukan keberhasilan suatu keputusan. Untuk mencapai hasil yang diinginkan selama implementasi, pengambil keputusan juga harus memahami model dan teknik pengambilan keputusan (Raihan, 2016).

Pengambilan keputusan merupakan komponen penting dalam kehidupan secara organisasional, dan tanggung jawabnya berada pada individu yang menjadi pemimpin organisasi. Namun, pengambilan keputusan sangat penting dalam praktik kepemimpinan. Kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat saat menghadapi masalah organisasi merupakan salah satu kualitas manajer seorang pemimpin. Kompetensi dan keterampilan pemimpin sangat penting untuk memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dalam kasus ini, peran pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap arah tujuan organisasi. Ini karena untuk mencapai tujuan organisasi, peran yang mengarahkan pekerjaan secara konsisten di lingkungan kerja tertentu diperlukan. Pemimpin juga harus berusaha untuk membangun dan menjaga hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat mencapai hasil yang baik di tempat kerja. Hal ini meningkatkan semangat karyawan secara tidak langsung.

Menurut Winoto (2020) dan Arifin dan Elfrianto (2017), yang dikutip oleh Makawimbang (2012), banyak ahli memberi definisi yang berbeda untuk pengambilan keputusan. Engkoswara mengatakan pengambilan keputusan adalah suatu proses menentukan alternatif terbaik yang dilakukan secara menyeluruh untuk menyelesaikan masalah. Menurut Gordon, pengambilan keputusan adalah proses memilih antara beberapa pilihan. Haiman berpendapat bahwa inti dari semua perencanaan adalah pengambilan keputusan, yaitu cara bertindak yang dipilih oleh pemimpin sebagai yang paling efektif untuk mencapai tujuan dan memecahkan masalah.

Hasibuan mengatakan pengambilan keputusan adalah proses terakhir yang digunakan untuk memilih tindakan apa yang akan dilakukan di masa depan. Namun, menurut Koontz dan O'Donnel, pengambilan keputusan adalah pemilihan di antara alternatif yang merupakan inti dari perencanaan. Jika tidak ada keputusan yang dapat diandalkan, petunjuk atau reputasi yang telah dibuat, suatu rencana dapat dianggap tidak ada. Menurut Stoner menyatakan bahwa pengambilan keputusan adalah prosedur yang digunakan untuk memutuskan bagaimana menyelesaikan masalah. Thewa dan Newport mengatakan pengambilan keputusan adalah proses memilih rangkaian atau tindakan dari dua atau lebih pilihan yang ada untuk memecahkan masalah tertentu.

Dengan mempertimbangkan definisi-definisi ini, pengambilan keputusan didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan secara sadar untuk memilih dari berbagai pilihan yang tersedia untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Winoto (2020), pengambilan keputusan berpusat pada tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan organisasi dan memecahkan masalahnya. Hasil dari pemecahan masalah ini dianggap sebagai pedoman yang harus diikuti.

Adapun prinsip-prinsip pengambilan keputusan Lima prinsip utama pengambilan keputusan, menurut Arifin dan Elfrianto (2017):

Pertama, hal-hal tidak terjadi secara kebetulan selama proses pengambilan keputusan. Prinsip ini menunjukkan perbedaan penting antara membuat keputusan demi kepentingan organisasi dan individu. Untuk kepentingan individu pengambilan keputusan dapat terjadi secara instan, irrasional, dan intuitif (Mukherjee, 2022). Namun, untuk kepentingan organisasi pendidikan, keputusan harus dibuat dengan pertimbangan yang matang dan direncanakan. Sangat penting bagi pemimpin organisasi untuk melakukan penyelidikan menyeluruh untuk memahami masalah atau dilema yang sedang dihadapi dan untuk menemukan solusi alternatif.

Kedua, sistematika tertentu harus digunakan untuk membuat keputusan (Arifin dan Elfrianto, 2017). Prinsip ini mempertimbangkan kapasitas organisasi untuk mengimplementasikan keputusan secara kualitatif dan kuantitatif. Selain memastikan ketersediaan personil yang dianggap mampu mengimplementasikan keputusan, dan juga pertimbangan mendalam terhadap prinsip ini, pemimpin organisasi pendidikan harus merumuskan matriks keputusan (decision matrix) yang terdiri dari paparan terhadap dilema yang ada diperhadapkan dengan pilihan-pilihan yang tersedia untuk mengatasinya (Mukherjee, 2022).

Ketiga, hakikat suatu masalah harus diketahui secara menyeluruh sebelum dapat dipecahkan dengan baik (Arifin dan Elfrianto, 2017). Sangat mudah untuk menjelaskan masalah yang sedang dihadapi berdasarkan sifat dan kompleksitasnya. Pendataan valid masalah yang dihadapi adalah tindakan penting dalam prinsip ini. Data yang dikumpulkan dinilai sesuai dengan pertimbangan-pertimbangan dan tujuan organisasi. Manajemen pendidikan data dan penilain data membantu organisasi mencapai performa tujuan dan visinya. Hargreaves et al. (2015) menyatakan bahwa penggunaan data membantu pendidik membuat keputusan tentang alokasi sumber daya dan memilih strategi terbaik. Dengan demikian, pendataan yang efektif terhadap masalah saat ini membantu pengambilan keputusan terbaik dan meningkatkan kualitas organisasi pendidikan.

K keempat, pemecahan masalah tidak boleh dilakukan dengan coba-coba. sebaliknya, itu harus didasarkan pada fakta yang dikumpulkan secara sistematis, baik, dan dapat dipercaya. Dengan kata lain, sebuah keputusan yang baik adalah yang diambil berdasarkan pertimbangan yang matang dan rasional daripada keputusan yang dibuat secara instan dan tanpa pertimbangan.

Kelima, dalam beberapa situasi, alternatif atau opsi yang tersedia untuk pembuat keputusan mungkin tidak jelas pada awal proses pengambilan keputusan sehingga keputusan yang baik harus dibuat dengan mengikuti prosedur logis tertentu. Bahkan para pemimpin organisasi mungkin tidak tahu berapa banyak opsi yang tersedia untuk menyelesaikan masalah. Dalam situasi tertentu di mana ada beberapa alternatif, maka peran pemimpin adalah menentukan urutan alternatif yang paling sesuai dengan kondisi, kemampuan, misi, dan visi organisasi. Dengan demikian, seluruh ruang alternatif harus didalami hingga pilihan terbaik dipilih.

Implementasi Manajemen Strategis Pendidikan

Implementasi manajemen strategi ke dalam suatu organisasi bukanlah hal yang mudah. Semua anggota organisasi harus memahami dan memperhatikannya. Oleh karena itu, pemahaman dan pelaksanaan manajemen strategis membutuhkan proses. Organisasi pendidikan dan komersial juga perlu memiliki strategi untuk pengembangan. Selain itu,

sistem pendidikan di Indonesia umumnya kurang berkualitas. Dinilai bahwa penerapan manajemen strategis sangat penting.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan isu yang sangat strategis dalam menjadi prioritas utama pemerintah, bersama dengan perekonomian dan kesehatan. Akibatnya, manajemen sekolah dipaksa untuk meningkatkan kualitas. Beberapa elemen yang menjadi perhatian publik adalah hasil siswa (nilai siswa), tingkat partisipasi (tingkat partisipasi/APK), ilusi dan prestasi kelompok yang biasanya kurang beruntung, kepuasan orang tua terhadap sekolah (kepuasan orang tua), kepuasan pemberi kerja terhadap hasil sekolah (kepuasan lulusan), dan gender. Pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pengelola sekolah, termasuk kepala sekolah, sangat memperhatikan lima hal di atas. Jika tidak ada solusi, kelima elemen tersebut akan tetap menjadi masalah strategis dan akan terus berkembang.

Implementasi manajemen strategis pendidikan adalah tahap di mana rencana strategis yang telah disusun diubah menjadi tindakan nyata. Pada tahap ini, seluruh komponen lembaga pendidikan, mulai dari pimpinan hingga staf pendukung, harus terlibat dalam pelaksanaan strategi yang telah disusun. Tanpa adanya keterlibatan yang penuh dari semua pihak, implementasi strategi akan berjalan dengan kurang efektif. Oleh karena itu, penting bagi seluruh elemen dalam lembaga pendidikan untuk bekerja sama secara sinergis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam implementasi manajemen strategis pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Sosialisasi Strategi: Langkah pertama dalam implementasi adalah memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami visi, misi, tujuan, dan strategi yang telah disusun. Sosialisasi ini penting agar setiap orang yang terlibat memiliki pemahaman yang sama dan dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Penetapan Kebijakan: Pada tahap ini, perlu dirumuskan kebijakan yang mendukung pencapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan. Kebijakan ini harus disusun dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal lembaga pendidikan, serta selaras dengan visi dan misi lembaga.
3. Alokasi Sumber Daya: Untuk melaksanakan kegiatan strategis, sumber daya yang dibutuhkan, baik itu berupa dana, waktu, atau tenaga kerja, harus dialokasikan dengan tepat. Alokasi yang baik akan memastikan bahwa setiap kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana dan tanpa adanya hambatan.
4. Pengembangan SDM: Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi strategi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengembangan kompetensi SDM agar mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka.
5. Motivasi Karyawan: Motivasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu diberikan dorongan yang positif kepada setiap individu agar mereka dapat bekerja dengan semangat dan komitmen tinggi.
6. Pengukuran Kinerja: Pengukuran kinerja harus dilakukan secara berkala untuk memantau kemajuan yang telah dicapai. Dengan adanya pengukuran kinerja, akan dapat

diketahui apakah strategi yang diterapkan berhasil atau ada masalah yang perlu diperbaiki.

Penerapan manajemen strategik dalam pendidikan bukan hanya penting, tetapi juga menjadi suatu keharusan. Secara umum, rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia disebabkan oleh ketidakmampuan banyak lembaga pendidikan dalam merumuskan tujuan secara efektif dan efisien guna mencapai keunggulan kompetitif. Sebagian besar lembaga pendidikan masih menghadapi kesulitan dalam menyusun strategi untuk mengatasi berbagai tantangan yang semakin kompleks di bidang pendidikan. Perubahan zaman yang cepat, ketidakstabilan ekonomi, serta keterbatasan pendanaan menuntut lembaga pendidikan untuk merancang strategi yang tepat, menerapkannya secara optimal, serta terus melakukan evaluasi dan perbaikan. Dengan penerapan manajemen strategik yang baik, peningkatan mutu dan relevansi pendidikan dapat tercapai.

Evaluasi Manajemen Strategis Pendidikan

Evaluasi strategi adalah proses menentukan seberapa besar pengaruh strategi yang diterapkan pada kinerja (Kharisma L.H, Fitriana I.M, Aisyah S.D, dan Checylya K.D, 2021). Karena lembaga pendidikan juga membutuhkan ketercapaian tujuan pendidikan di lembaganya, evaluasi strategis juga merupakan salah satu fungsi manajemen strategis yang harus diterapkan pada lembaga pendidikan. Untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan di lembaga tersebut tercapai, perlu dilakukan evaluasi terhadap proses dan hasil pembelajaran di setiap satuan pendidikan.

Salah satu keuntungan yang diperoleh organisasi dari penerapan manajemen strategik adalah sebagai berikut: (1) memberikan arah jangka panjang yang akan dituju organisasi; (2) membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan; dan (3) membantu organisasi menjadi lebih efektif. (4). mengidentifikasi keunggulan komparatif dalam situasi yang semakin beresiko dan (5) mengurangi efektivitas tumpang tindih.

Pada dasarnya, konsep analisis SWOT adalah inti dari manajemen strategik. Analisis SWOT adalah audit internal yang mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman sebuah organisasi. Tujuan analisis ini adalah untuk menemukan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang paling penting. Sebagaimana dinyatakan oleh Hidayat dan Machali (2012:166), analisis SWOT dapat digunakan untuk membuat strategi untuk lembaga pendidikan Islam:

- a. Strengths (kekuatan) adalah kondisi internal yang menguntungkan yang dapat memberikan keuntungan. Kekuatan dalam sekolah atau madrasah dapat berupa kemampuan khusus atau khusus, sumber daya manusia yang memadai, citra organisasi, kepemimpinan yang cakap, dan lain-lain.
- b. Weakness (kelemahan) adalah kondisi internal yang menguntungkan yang dapat menurunkan penilaian sekolah atau madrasah. Kelemahan dapat berupa SDM yang rendah, produk yang buruk, citra yang tidak baik, kepemimpinan yang buruk.
- c. Opportunity (peluang) adalah kondisi saat ini atau masa depan yang menguntungkan sekolah atau madrasah. Peluang adalah kondisi eksternal yang dapat memberikan peluang bagi sekolah untuk maju, seperti perubahan hukum, penurunan persaingan, dan peningkatan siswa.
- d. Threats (tantangan) adalah kondisi luar sekolah atau madrasah yang tidak menguntungkan, baik sekarang maupun di masa depan. Tantangan ini dapat berupa

munculnya pesaing baru, penurunan siswa, dll.

Dengan analisis SWOT akan membantu pendidikan Islam membuat keputusan yang tepat. Berikut adalah beberapa contoh analisis SWOT di institusi pendidikan Islam:

- a. Kekuatan: pengetahuan atau kepakaran yang dimiliki, lulusan yang tidak dapat dibedakan dengan lulusan institusi atau institusi lain, lokasi institusi, kualitas lulusan atau proses, dan kualitas lulusan.
- b. Kelemahan: kurangnya pengetahuan tentang sosialisasi institusi, lulusan yang tidak dapat dibedakan dengan lulusan institusi atau institusi lain, lokasi institusi yang terpencil, kualitas lulusan yang buruk, dan reputasi yang buruk.
- c. Peluang: Pendidikan terus berkembang dan merupakan kebutuhan masyarakat pendidikan berbasis internasional; dan lembaga pendidikan yang tidak dapat memenuhi permintaan masyarakat adalah peluang.
- d. Ancaman: Terdapat institusi pendidikan Islam baru di wilayah yang sama, persaingan harga dengan institusi lain, lulusan baru yang inovatif, dan dominasi pasar.

Evaluasi strategi merupakan langkah terakhir dalam proses manajemen strategis. Manajer harus memantau dan mengevaluasi keberhasilan strategi mereka. Cara utama untuk mendapatkan informasi ini adalah dengan mengevaluasi strategi. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah strategi tersebut efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan serta kondisi yang ada. Meskipun evaluasi harus dilakukan dengan hati-hati pada tahap awal pengembangan dan implementasi, ia tetap harus dilakukan secara menyeluruh. Faktor internal dan eksternal terus berubah. Saat melakukan evaluasi strategi, ada tiga hal utama yang harus dilakukan. Hal tersebut adalah:

- a. mengawasi elemen internal dan eksternal yang mendukung perumusan strategi.
- b. mengevaluasi kinerja.
- c. melakukan perbaikan.

Menurut penjelasan beberapa ahli di atas, proses manajemen strategis terdiri dari tiga tahap: perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Tahap pengembangan strategi termasuk mengembangkan visi dan misi perusahaan, menemukan peluang dan ancaman eksternal untuk perusahaan, menemukan kekuatan dan kelemahan internal perusahaan, menetapkan tujuan jangka panjang, dan pengembangan. Adapun beberapa aspek yang perlu dievaluasi dalam manajemen strategis pendidikan:

- a. Kesesuaian: Evaluasi kesesuaian bertujuan untuk menilai apakah strategi yang diterapkan masih sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika terjadi perubahan dalam lingkungan atau kondisi internal, strategi yang diterapkan harus disesuaikan.
- b. Kelayakan: Aspek kelayakan menilai apakah sumber daya yang ada cukup untuk mendukung pelaksanaan strategi. Evaluasi ini akan mengidentifikasi jika ada kekurangan dalam hal sumber daya, baik itu finansial, manusia, maupun infrastruktur.
- c. Efektivitas: Efektivitas menilai apakah strategi yang diterapkan berhasil mencapai hasil yang diharapkan. Hasil yang diukur berdasarkan indikator keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Efisiensi: Evaluasi efisiensi bertujuan untuk menilai apakah sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan strategi sudah optimal. Efisiensi ini penting agar lembaga pendidikan tidak mengalami pemborosan dalam penggunaan sumber daya yang ada.

Seorang manajer harus mendapatkan umpan balik yang jelas dari karyawannya agar evaluasi dapat berjalan dengan maksimal. Pengembangan dan evaluasi kinerja adalah fokus utama evaluasi strategi. Tahap penting dalam mengevaluasi pencapaian hasil kerja yang telah dilakukan oleh setiap bagian manajemen organisasi untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi adalah pengukuran kinerja. Tahap pertama adalah pengukuran kinerja, yang mencakup (1) kinerja kegiatan dan (2) tingkat pencapaian sasaran.

Tahap kedua adalah mengevaluasi dan menganalisis hasil kinerja untuk mengetahui seberapa jauh kemajuan dalam kinerja. Tahap ketiga adalah melaporkan perkembangan dan hasil kinerja secara lisan dan tulisan, serta melalui komputer. Pelaporan menunjukkan seberapa jauh organisasi telah mencapai tujuan. Satu komponen dari proses manajemen strategik saling berhubungan dalam siklus. Mulai dengan pengamatan, kemudian membuat strategi dan menerapkannya, mengawasi dan menilai, dan kemudian kembali melakukan pengamatan.

KESIMPULAN

Manajemen strategi pendidikan merupakan suatu pendekatan yang penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam menghadapi tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks. Manajemen strategi pendidikan tidak hanya bersifat sementara, tetapi merupakan proses berkelanjutan yang memerlukan keterlibatan semua elemen dalam lembaga pendidikan, mulai dari pimpinan hingga staf pendukung. Kunci keberhasilan dari manajemen strategi pendidikan terletak pada penyusunan definisi operasional program yang jelas dan terperinci, serta redaksi program yang sistematis dan mudah dipahami. Hal ini memungkinkan pelaksanaan program berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, manajemen strategi pendidikan menjadikan lembaga pendidikan lebih responsif terhadap perubahan dan tantangan yang ada, dengan tujuan untuk menciptakan sistem pendidikan yang efisien, efektivitas dalam proses pembelajaran, serta peningkatan kualitas pengajaran dan layanan kepada siswa, orang tua, dan masyarakat. Dalam era perubahan yang cepat, penerapan manajemen strategis yang baik akan mendukung lembaga pendidikan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

Pengakuan/Acknowledgements

Kami ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan artikel ini. Pertama-tama, kami mengapresiasi para akademisi yang memberikan wawasan dan referensi yang sangat berharga, yang telah memperkaya konten tulisan ini. Selain itu, dukungan dari institusi kami, baik dalam bentuk sumber daya maupun waktu, telah sangat membantu dalam penyelesaian artikel ini. Kami berharap hasil ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan manajemen pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] "075 Muhamat Bakri.Pdf," accessed February 11, 2025, <https://eprints.iainu-kebumen.ac.id/id/eprint/701/1/075%20Muhamat%20Bakri.pdf>.
- [2] "View of PENTINGNYA MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS

- PENDIDIKAN,” accessed February 11, 2025, <https://jurnalp4i.com/index.php/cendekia/article/view/1168/1143>.
- [3] Mulik Cholilah et al., “Pengembangan Kurikulum Merdeka Dalam Satuan Pendidikan Serta Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Pembelajaran Abad 21,” *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran* 1, no. 02 (May 31, 2023): 56–67, <https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.110>.
- [4] “932404118_bab2.Pdf,” n.d.
- [5] Fenty Setiawati, “Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan,” *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan* 30, no. 1 (January 31, 2020): 57–66, <https://doi.org/10.52030/attadbir.v30i01.31>.
- [6] Bastari Adam, “PERANAN MANAJEMEN STRATEGI DAN MANAJEMEN OPERASIONAL DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN,” *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2018): 57–66, <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2.57-66>.
- [7] “337948-Manajemen-Strategik-Dan-Manajemen-Operas-F85ecb46.Pdf,” n.d.
- [8] Sri Budiman and Suparjo Suparjo, “Manajemen Strategik Pendidikan Islam,” *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 5, no. 3 (July 16, 2021), <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2197>. Ahmad Mukhtar et al., “Proses Pengambilan Keputusan dalam Manajemen” 2, no. 3 (2024).
- [9] Ahmad Mukhtar et al., “Proses Pengambilan Keputusan dalam Manajemen” 2, no. 3 (2024).
- [10] Dr Yayah Huliatussani and Indah Rahmatul Hasanah, “MANAJEMEN PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN” 9 (2023).
- [11] Hesti Kusumaningrum et al., “MENGURAI PENGERTIAN MANAJEMEN STRATEGIS DALAM MENCIPTAKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF YANG BERKELANJUTAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN,” *Sindoro: Cendekia Pendidikan* 4, no. 2 (May 1, 2024): 62–72, <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i2.2989>.
- [12] Isma Hasyim Fanani and Farikhul Anwar, “Implementasi Manajemen Strategis dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *DAARUS TSAQOFAH Jurnal Pendidikan Pascasarjana Universitas Qomaruddin* 1, no. 1 (December 18, 2023): 9–18, <https://doi.org/10.62740/jppuqg.v1i1.13>.
- [13] Muhammad Fadhli, “Implementasi Manajemen Strategik Dalam Lembaga Pendidikan,” *Continuous Education: Journal of Science and Research* 1, no. 1 (December 10, 2020): 11–23, <https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.7>.
- [14] Nabila Putri, Afrizon Afrizon, and Zulmuqim Zulmuqim, “MANAJEMEN EVALUASI STRATEGIS SATUAN PENDIDIKAN,” *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Keguruan* 8, no. 2 (December 11, 2023): 97–102, <https://doi.org/10.47435/jpdk.v8i2.2379>.
- [15] Kusumaningrum et al., “MENGURAI PENGERTIAN MANAJEMEN STRATEGIS DALAM MENCIPTAKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF YANG BERKELANJUTAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN.”
- [16] “270842-Kepemimpinan-Kepala-Sekolah-0c1e328c.Pdf,” n.d.
- [17] Fithri Azizah et al., “MANAJEMEN EVALUASI STRATEGI” (OSF, December 12, 2022),
- [18] <https://doi.org/10.31219/osf.io/bm25c>.