

MANAJEMEN STRATEGIS DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN; TANTANGAN DAN HARAPAN

Info Artikel

Kata Kunci:

Manajemen strategis,
Tantangan dan
Harapan

Korespondensi Penulis
Rufaidahsalam1985@gmail.com

ISSN (Print)
2599-1523

ISSN (Online)
2797-7536

Rufaidah Salam^{1✉}

Institut Parahikma Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen stratejik dalam lembaga pendidikan; tantangan dan harapan. Manajemen stratejik berkembang dan berlangsung dengan sangat cepat, mencakup segala segi kehidupan organisasional serta bersifat lokal, rasional bahkan global. Perkembangan yang terjadi itu mempunyai remifikasi dan implikasi yang sangat luas serta berdampak kuat pada cara manajer menyelenggarakan berbagai tugas dan fungsinya. Demikian halnya pada setiap lembaga pendidikan dituntut mempersiapkan diri agar dapat menjadi lembaga pendidikan yang siap berkompetisi dengan lembaga pendidikan lainnya. Faktor yang kemudian turut berperan dalam mencapai hal tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

Data diperoleh dari riset kepustakaan (*library reseach*). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah studi kepustakaan. Teknik analisi data pada penelitian ini menggunakan teknik analisa kualitatif dengan cara deduktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen strategis bermanfaat agar suatu lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya secara berdaya guna dan berhasil guna, mengingat perubahan begitu cepatnya terjadi maka diperlukan suatu manajemen yang strategis agar suatu lembaga pendidikan dapat tetap eksis dan setiap organisasi maupun lembaga pendidikan yang sedang berlangsung tentunya menemukan sejumlah tantangan, akan tetapi tantangan tersebut dapat dijadikan sebuah peluang agar terus berkembang dengan harapan bahwa suatu lembaga pendidikan akan mampu bersaing dengan lainnya dengan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia sebagai subjek yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi maupun lembaga pendidikan.

Abstract

This research aims to determine strategic management in educational institutions; challenges and hopes. Strategic management develops and takes place very quickly, covers all aspects of organizational life and is local, rational and even global. These developments have very broad implications and implications and have a strong impact on the way managers carry out their various tasks and functions. Likewise, every educational institution is required to prepare itself so that it can become an educational institution that is ready to compete with other educational institutions. The factor that then plays a role in achieving this is quality human resources. This type of research is descriptive qualitative. Data was obtained from library research. The data collection technique used in this research is literature study. The data

analysis technique in this research uses qualitative analysis techniques in a deductive manner. The results of the research show that strategic management is useful so that an educational institution can achieve its goals in an efficient and effective manner, considering that changes occur so quickly, strategic management is needed so that an educational institution can continue to exist and every ongoing organization and educational institution certainly finds a number of challenges, but these challenges can be used as an opportunity to continue to develop with the hope that an educational institution will be able to compete with others by improving the quality of its resources, especially human resources as a subject that also determines the success of an organization or educational institution.

Keywords: *Strategic Management, Challenges and Expectations*

Copyright (c) 2024 Rufaidah Salam

PENDAHULUAN

Manajemen strategi merupakan suatu proses yang dinamik, karena ia berlangsung secara terus menerus dalam suatu organisasi. Setiap strategi selalu memerlukan peninjauan ulang dan bahkan mungkin perubahan dimasa depan. Salah satu alasan utama mengapa demikian halnya adalah karena kondisi yang dihadapi oleh suatu organisasi, baik yang sifatnya internal maupun eksternal selalu berubah-ubah pula. Dengan perkataan lain, strategi manajemen dimaksudkan agar organisasi menjadi satuan yang mampu menampilkan kinerja tinggi, karena organisasi yang berhasil adalah organisasi yang tingkat efektivitas dan produktivitasnya makin lama makin tinggi. (Siagian, 2012). Hanya dengan demikian, tujuan dan berbagai sasarannya dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Memahami dan mengamati teori manajemen merupakan hal yang sangat menarik dan mengasyikkan akan tetapi juga menantang. Sangat menarik karena perkembangan yang terjadi berlangsung dengan sangat cepat, mencakup segala segi kehidupan organisasional serta bersifat lokal, rasional bahkan global. Sangat mengasyikkan karena perkembangan yang terjadi itu mempunyai remifikasi dan implikasi yang sangat luas serta berdampak kuat pada cara manajer menyelenggarakan berbagai tugas dan fungsinya.

Perkembangan tersebut dikatakan menantang karena teoritisasi yang bersangkutan harus segera mampu mengaitkan perkembangan yang terjadi itu dengan berbagai teori sebelumnya mengenai manajemen. Di samping itu, teoritisasi tersebut harus mutakhir agar tetap mampu memberikan sumbangsih yang konstruktif, tidak hanya pada perkembangan ilmu pengetahuan tetapi juga pada penerapannya oleh para pakar praktisi yang dapat dipastikan ingin menerapkan teori manajemen mutakhir dalam menjalankan roda organisasi yang dipimpinnya.

Demikian halnya pada setiap lembaga pendidikan dituntut mempersiapkan diri agar dapat menjadi lembaga pendidikan yang siap berkompetisi dengan lembaga pendidikan lainnya. Faktor yang kemudian turut berperan dalam mencapai hal tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas (Hurriyati, 2009). ini dapat dimengerti sebab manusia merupakan satu-satunya sumber penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, sehingga organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan memenangkan setiap persaingan.

METODOLOGI

Adapun metode penelitian kajian pustaka atau studi kepustakaan yaitu berisi teori-teori yang relevan dengan masalah-masalah dalam penelitian. Oleh karena itu, sifat penelitiannya adalah penelitian kepustakaan (*library research*). Data yang dikumpulkan dan dianalisis seluruhnya berasal dari literatur maupun bahan dokumentasi lain, seperti jurnal maupun media lain yang relevan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yaitu dengan mencari data yang berkaitan dengan pembahasan dalam judul penelitian ini. Teknik analisis data yg dilakukan dengan menggunakan teknik analisa kualitatif dengan cara deduktif. Yaitu hal-hal atau teori yang bersifat umum untuk menarik kesimpulan yang bersifat khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Strategis dan Cara Merumuskannya

Manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari usaha manusia untuk mencapai tujuan yang telah dikalkulasikan dengan bantuan sejumlah sumber dengan cara efektif dan efisien. Atau pengorganisasian dan pengawasan terhadap usaha manusia untuk mencapai tujuan tertentu (Komaruddin, 1994). Jadi manajemen adalah terjadinya perpaduan semua usaha dan kegiatan mengarah pada tujuan organisasi, juga menciptakan kerjasama yang baik demi kelancaran dan efektifitas kerja, untuk mempertinggi daya guna semua sumber dan mempertinggi hasil guna (Kartono, 2009).

Kata "strategi berasal dari kata kerja bahasa Yunani "*Stratego*" yang berarti merencanakan pemusnahan musuh lewat penggunaan sumber-sumber yang efektif. (Arsyad, 2003). Sedangkan manajemen strategis adalah seperangkat keputusan dan tindakan yang menjadi arah jangka panjang jalannya suatu organisasi, termasuk pelaksanaannya, evaluasi dan pengawasan.

Pendapat lain mengatakan bahwa manajemen strategis sebagai seni dan ilmu membuat keputusan tentang formulasi, implementasi dan evaluasi yang saling melengkapi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. (Hurriyati, Pemasaran Stratejik Jasa Pendidikan , 2022). Proses manajemen strategis menuntut para manajer untuk memeriksa dan mengontrol situasi lembaga atau perusahaannya secara periodik, mengevaluasi misi dan tujuannya, menilai lingkungan eksternalnya ditinjau dari sudut situasi ekonomi, perubahan struktur, kompetisi, inovasi teknologi disamping menilai kemampuannya ke dalam, seperti sumber daya manusianya dan kualitas produksi atau *out-putnya*.

Jadi, manajemen strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat secara bersama-sama dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Model manajemen strategis meliputi environmental scanning, strategi formulasi, strategi implementasi dan strategi evaluasi dan kontrol. Environmental scanning artinya memonitor, mengevaluasi dan menyebarkan informasi tentang eksternal dan internal lembaga kepada orang-orang yang pegang posisi dalam organisasi.

Dalam merumuskan suatu strategi, manajemen puncak harus memperhatikan berbagai faktor, yaitu: *Pertama*, menentukan visi dan misi dan sasaran apa yang ingin dicapai. Kedua, menggambarkan kondisi internal dan eksternal organisasi atau environmental scanning. Untuk melakukan environmental scanning ini, biasanya dilakukan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunity, Threats*). Eksternal environment meliputi variable O dan T yang ada di luar lembaga pendidikan. Sedangkan internal environment terdiri atas variabel S dan W yang ada di dalam lembaga.

Strategi formulasi, termasuk di dalamnya pengembangan misi, identifikasi peluang-peluang dan ancaman, kekuatan dan kelemahan untuk jangka panjang dalam sebuah lembaga pendidikan. Kesemuanya berkaitan dengan pengambilan keputusan untuk masa depan jangka panjang dengan cara memperhatikan lingkungan eksternal untuk berpeluang. Analisis SWOT ini digunakan dalam rangka membuat pembuatan manajemen strategis.

Berikut ini akan dijelaskan mengenai analisis SWOT sebagai contoh yang dilakukan dalam sebuah lembaga pendidikan Islam:

Faktor internal termasuk: *Strength* (kekuatan); dapat berupa kemampuan, modal, bangunan, sumber daya yang dimiliki, reputasi organisasi lembaga maupun hubungan yang baik dengan pemerintah. Misalnya: (a) kesadaran dan kemampuan para karyawan akademik maupun administrasi untuk mengembangkan diri, (b) kesadaran religiusitas yang tinggi para karyawan sebagai motivasi spiritual untuk berkembang, (c) kerukunan dan kesatuan yang erat, (d) jumlah karyawan muda potensial yang memadai, dan (e) jumlah peminat/siswa/mahasiswa yang banyak.

Weaknesses (kelemahan); dapat berupa masalah yang selalu dihadapi, ketergantungan, kekurangan sumber daya, dan sebagainya yang merupakan faktor penghambat. Misalnya: (a) kuantitas dan kualitas karyawan yang belum memuaskan, (b) dana yang masih kurang, (c) metode pengajaran yang masih tradisional, dan (d) sarana dan prasarana penunjang yang belum cukup.

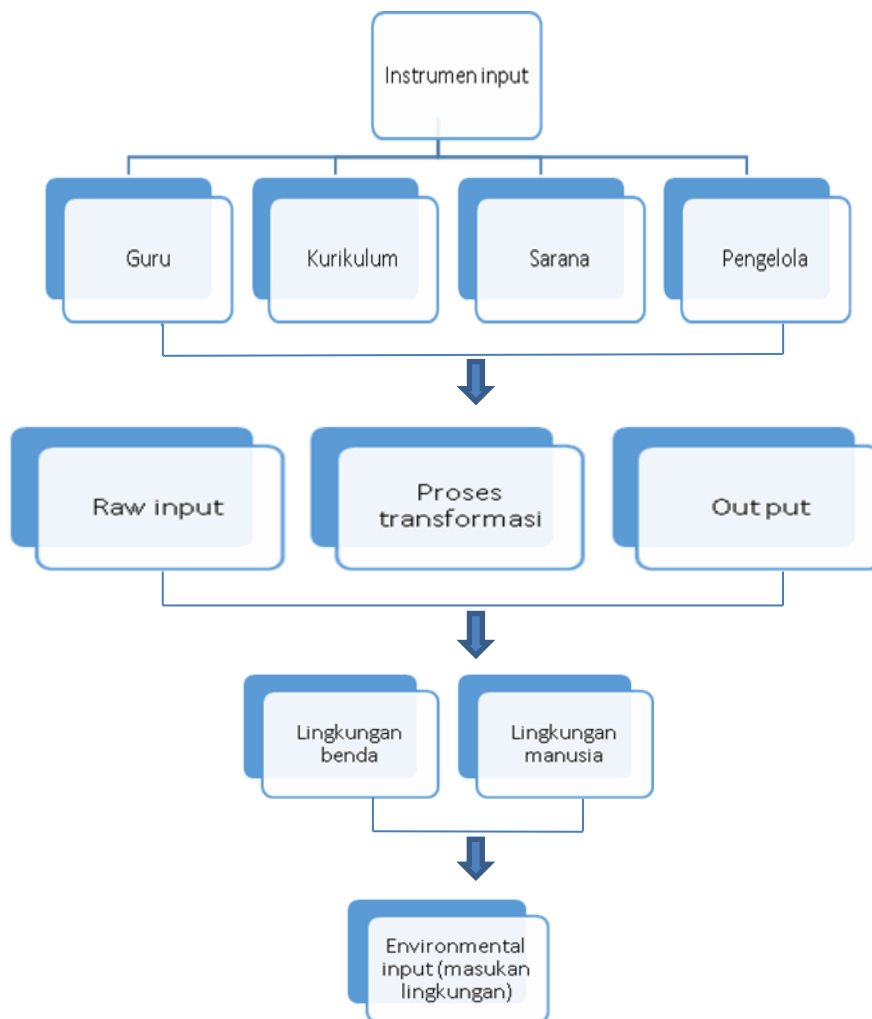
Opportunity (peluang), dapat berupa kecenderungan masa depan atau berupa sesuatu yang lembaga atau organisasi lain tidak dapat lakukan, akan tetapi lembaga tersebut dapat melakukannya. Ini berarti lembaga tersebut dapat merebut peluang itu." Misalnya: (a) keimanan dan ketakwaan yang menjadi asas pertama dari pembangunan, (b) keberhasilan pembangunan jangka panjang pertama, (c) harapan umat Islam terhadap lembaga pendidikan Islam, (d) kerjasama dengan berbagai instansi dalam maupun luar negeri yang terbuka lebar.

Threat (ancaman); dapat berupa kurangnya minat seseorang terhadap Institusi atau lembaga yang dipimpin atau kompetisi yang mencekam, " Misalnya: (a) dampak negatif dari kemajuan teknologi dan globalisasi, (b) dana pemerintah yang dialokasikan serta kemampuan masyarakat yang masih terbatas.

Ketiga, apabila suatu lembaga pendidikan telah memiliki visi dan misi yang Jelas serta terarah dan telah melakukan analisis SWOT, maka hendaknya menentukan target atau sasaran jangka panjang dan diperhitungkan dapat dicapai dengan didukung oleh kemampuan internal lembaga pendidikan tersebut. *Keempat*, mempersiapkan sistem manajemen sumber daya manusia serta kemampuan operasionalisasi di bidang anggaran, serta sarana dan prasarana. *Kelima*, menciptakan suatu sistem pengawasan sehingga daya inovasi dan kreatifitas para pelaksana organisasi berjalan dengan baik. dan *Keenam*, membuat sistem penilaian tentang keberhasilan atau ketidakberhasilan serangkaian kegiatan yang telah terlaksana.

Kelangsungan suatu satuan pendidikan atau lembaga pendidikan tergantung pada sumber daya yang dimiliki dan strategi apa yang telah dipilih dalam memberdayakan sumber daya internal itu untuk merespon ancaman dan peluang eksternal. Apabila suatu lembaga pendidikan dapat mencocokkan sumber daya internalnya dengan peluang lingkungan eksternalnya, atau menggunakannya untuk mengurangi atau menghilangkan dampak ancaman, maka lembaga pendidikan tersebut telah mencapai kelayakan strategis. Ini sangat relevan dalam upaya meraih keunggulan selanjutnya/berkelanjutan.

Skema Lembaga Pendidikan



Berdasarkan skema tersebut menggambarkan berbagai komponen penting yang menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, yaitu:

- ✓ Komponen siswa sebagai subjek belajar.
- ✓ Komponen guru sebagai subjek yang memberikan pelajaran.
- ✓ Kurikulum yaitu materi atau bahan pelajaran yang diajarkan yang memberikan ciri kepada lembaga pendidikan tersebut dan mencerminkan kualitas lulusannya.
- ✓ Sarana dan prasarana yaitu komponen penunjang terlaksananya proses pengajaran.
- ✓ Pengelola yaitu orang-orang yang mengurus penyelenggaraan lembaga, pengelolaan dalam memimpin, mengorganisasikan, menyangkut mengarahkan, membina serta mengurus tata laksana Lembaga (Arikunto, 2012).

Manfaat Manajemen Strategis dalam Lembaga Pendidikan

Setiap organisasi maupun lembaga pendidikan selalu diperhadapkan kepada dua jenis lingkungan, yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal sebagaimana yang telah dijelaskan pada pembahasan terdahulu. Makin besar suatu lembaga pendidikan itu, makin kompleks pula bentuk, jenis dan sifat interaksi yang terjadi dalam menghadapi kedua jenis lingkungan tersebut. Salah satu implikasi kompleksitas itu adalah proses pengambilan keputusan yang semakin sulit dan rumit, Untuk itulah

diperlukan manajemen strategis guna menjalankan roda Organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Setiap manajer pasti menyadari bahwa mengelola beraneka ragam kegiatan dengan berbagai seginya secara internal hanyalah sebagaimana dari tanggung jawab yang harus dipikul oleh pimpinan puncak suatu organisasi.

Sasaran dan tujuan sebuah lembaga pendidikan menentukan maksud dan arah dari proses manajemen. Tanpa sasaran dan tujuan dalam lembaga pendidikan, maka Proses manajemen akan seperti suatu perjalanan yang tak bermuara dan akhirnya akan menghadapi batu sandungan di mana-mana (Sondang P. Siagian, 2012).

Manajemen strategi sangat bermanfaat dalam sebuah lembaga pendidikan, mengingat perubahan begitu cepatnya terjadi. Menyangkut tentang lingkungan yang berubah, maka seorang manajer atau pimpinan tidak boleh pasif dan gampang terbawa oleh perubahan. Berbagai bentuk perubahan yang biasa terjadi yang berdampak pada proses manajemen yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, lingkungan informasi, lingkungan politik dan lingkungan moral (Sondang P Siagian, 2019).

Oleh karena itu, manajemen strategis bermanfaat agar suatu lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya secara berdaya guna dan berhasil guna. Berhasil guna maksudnya, berhasil mencapai apa yang diinginkan dan hasilnya berguna bagi kelompok masyarakat, dan terkhusus bagi lembaga pendidikan. Adapun berdaya guna maksudnya adalah agar sumber-sumber seperti, daya, dana, dan sarana digunakan sehemat mungkin dan dalam waktu yang tepat, dapat dicapai hasil sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dengan pengetahuan dan keterampilan manajemen strategis, suatu lembaga pendidikan dapat menghindari keterburu-buruan, penyesalan, kegagalan dan kekacauan yang mungkin terjadi.

Dengan demikian, para manajer harus terdiri atas orang-orang yang memiliki pendidikan tinggi dan memiliki pengetahuan yang banyak mengenai manajemen Strategis, apabila suatu lembaga pendidikan ingin berhasil, bukan lagi orang-orang yang diangkat atas dasar hubungan keluarga maupun politis. Hal ini akan membuat Oang tidak perlu lagi khawatir terhadap kecenderungan yang akan mengarah ke otokrasi manajerial.

Jadi, manajemen strategis memberikan manfaat bagi suatu lembaga pendidikan, yang menyebabkan mereka lebih produktif dalam menghadapi masa depan, banyak inisiatif, tidak hanya sekedar bereaksi atau merespon situasi sesaat. Strategi digunakan dalam lembaga pendidikan menjadi lebih baik, sistematis, logis dan pendekatan lebih rasional. Dengan manajemen strategis, akan terjadi komunikasi yang lebih baik antara seluruh komponen organisasi. Terutama antara atasan dan bawahan, merupakan orang yang sama-sama memikirkan kemajuan lembaga pendidikan. Adanya komunitas ini merupakan kunci keberhasilan manajemen strategis.

Dengan demikian, dengan manajemen strategis di mana suatu lembaga pendidikan menyusun visi, misi, sasaran, metode, program dan kegiatan agar menjawab tantangan eksternal lembaga yang semakin dinamis dan kompleks. Maka dari itu, diperlukan analisis SWOT sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya agar diketahui di mana posisi suatu lembaga pendidikan, apa tujuannya dan masalah apa yang sedang dihadapi, sehingga dengan manajemen strategis, suatu lembaga pendidikan dapat meraih masa depan yang lebih baik.

Tantangan dan Harapan Manajemen Strategis dalam Lembaga Pendidikan

Perkembangan masyarakat dunia sudah memasuki masyarakat informasi yang merupakan kelanjutan dari masyarakat moderen dengan ciri-ciri yang bersifat rasional, berorientasi ke masa depan, terbuka, menghargai waktu, kreatif, mandiri dan inovatif.

(Noer, 1996) Sedangkan masyarakat informasi cenderung memiliki penguasaan terhadap teknologi informasi, mampu bersaing, maupun mengubah tantangan jadi peluang dan mengetahui beberapa metode dalam memecahkan masalah.

Kemajuan dalam bidang informasi tersebut pada akhirnya akan berpengaruh Pada kejiwaan dan kepribadian masyarakat. Pada era informasi yang sanggup bertahan hanyalah mereka yang berorientasi ke depan, yang mampu mengubah pengetahuan menjadi kebijakan. (Nata, Jakarta). Itulah gambaran keadaan yang sedang terjadi sekarang dan umat manusia mau tidak mau harus menghadapinya. Keadaan tersebut selanjutnya akan mempengaruhi dunia pendidikan, baik dari segi kelembagaan, materi, pendidik, sarana dan prasarana dan sebagainya. Hal inilah yang pada gilirannya menjadi tantangan yang harus dijawab oleh dunia pendidikan.

Dampak globalisasi sebagai akibat dari kemajuan di bidang informasi merujuk kepada suatu pengaruh yang mendunia. Kecenderungan seperti ini harus diantisipasi oleh lembaga pendidikan jika ingin menempatkan pendidikan pada visi sebagai agen . Dalam konteks ini, pembangunan dan perkembangan yang tidak ketinggalan zaman. maka lembaga pendidikan harus mampu menyiapkan sumber daya manusia yang tidak sekedar sebagai penerima arus informasi global, tetapi juga harus memberikan bekal kepada mereka agar dapat mengolah, menyesuaikan dan mengembangkan segala hal yang diterima melalui arus informasi, yakni manusia yang kreatif dan produktif.

Oleh karena itu, lembaga pendidikan merupakan salah satu pilar utama pengembangan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang Derkualifikasi penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi tinggi dapat dibina dan dikembangkan melalui lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sebuah lembaga Pendidikan dituntut agar meningkatkan peranannya dalam merespon perubahan lingkungan eksternal yang terjadi secara terus menerus secara signifikan dalam menentukan relevansinya dengan kebutuhan masyarakat kekinian (Syarifuddin, 2017). Jadi, arus globalisasi tersebut ditandai dengan terjadinya perubahan yang imperatif dalam kehidupan masyarakat disebabkan pesatnya kemajuan teknologi informasi. transformasi, kecanggihan IPTEK, perubahan nilai-nilai sehingga melahirkan persaingan dalam berbagai bidang kehidupan.

1. Tantangan

Suatu tantangan yang muncul di era sekarang ini adalah bagaimana memahami lingkungan eksternal yang berubah. Apakah perubahan itu menuntut lembaga pendidikan untuk mengambil perspektif segar dan paradigma baru sehingga lingkungan eksternal dapat direspon secara proaktif. Di sinilah pentingnya peningkatan efektivitas manajemen dalam merespon secara proaktif perubahan eksternal dalam masyarakat.

Perubahan yang sangat cepat dirasakan dalam era globalisasi tersebut merupakan sebuah tantangan dalam konteks lembaga pendidikan yang harus mendapatkan perhatian, yaitu: *Pertama*, kecenderungan untuk berintegrasi dalam kehidupan ekonomi. Integrasi ekonomi ini pada gilirannya mengharuskan membuka diri pada setiap negara untuk membuka usaha (bisnis)nya di negaranya masing-masing. Indonesia merupakan salah satu negara yang tergabung di dalamnya mau tidak mau harus mempersilakan negara lain untuk membuka usahanya di Indonesia. Selanjutnya, karena bidang pendidikan termasuk salah satu sektor yang diperdagangkan, maka Indonesia juga harus membuka diri bagi negara-negara lain untuk menyelenggarakan bisnis pendidikannya di Indonesia (Nata, Jakarta).

Kedua, kecenderungan semakin meningkatnya kemajuan dalam bidang ilmu Pengetahuan dan teknologi yang selanjutnya mengubah secara radikal situasi pasar Kerja. Kemajuan teknologi menyebabkan pekerjaan-pekerjaan tertentu tidak perlukan

lagi, dan timbullah pekerjaan-pekerjaan baru yang menuntut kecakapan. Dengan masuknya komputer misalnya, telah menggeser para juru ketik untuk digantikan oleh operator komputer yang terampil.

Ketiga, kecenderungan semakin tergesernya kebudayaan dan tradisi masa lalu oleh kebudayaan dan tradisi baru, yang selanjutnya menimbulkan apa yang disebut sebagai *new colonization in culture* (penjajahan baru dalam bidang kebudayaan). Terjadinya perubahan pola pikir, sikap, perilaku dalam berpakaian, tempat tinggal, pergaulan, pola konsumsi dan sebagainya yang telah menimbulkan ketegangan dan benturan kebudayaan. Berbagai kebudayaan dan tradisi yang selama ini berbasis pada agama dan budaya bangsa, telah diganti dengan kebudayaan dan tradisi yang berbasis pada paham individualistis, hedonistis, materialistis, pragmatis, sekularistis dan atheistic (Buchori, 2001)

Demikian pula dengan penyebaran informasi yang sangat cepat tentang obat-obatan yang mengandung narkotika, literatur pornografi, pengangguran, penggunaan alat-alat untuk melakukan kejahatan dan sebagainya, informasi-informasi seperti ini telah mendorong banyak orang melakukan tindakan-tindakan yang merugikan masyarakat. Inilah sebagian contoh dari akses-akses yang ditimbulkan oleh perubahan gaya hidup sebagai akibat dari adanya penjajahan baru dalam bidang kebudayaan yang selanjutnya berimplikasi pada sektor Pendidikan. (Handoko, 2011).

Fenomena globalisasi yang terjadi dalam dunia pendidikan tersebut, memiliki peluang dan tantangan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mampu mengantisipasi perubahan yang begitu cepat agar pendidikan dapat tetap eksis dan mampu mengarahkan perubahan sesuai dengan visi kebangsaan, kemajuan IPTEK, dan akar budaya bangsa. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus disiapkan untuk masa depan yang lebih baik dengan meningkatkan efektifitas sistem pendidikan untuk menghadapi masa depan yang semakin menantang.

2. Harapan

Setelah mengetahui berbagai macam tantangan yang dihadapi dalam lembaga pendidikan, maka diharapkan agar lembaga pendidikan banyak melakukan usaha perbaikan melalui pengembangan mutu terhadap segala komponen pendidikan. Untuk itu, manajemen strategis seharusnya memiliki kekuatan untuk menghadapi tantangan tersebut dengan melakukan upaya-upaya terobosan peningkatan penggunaan sumber daya yang ada serta memperluas sumber daya untuk mendukung efektifitas manajemen. Sehingga diperlukan suatu kepemimpinan yang kuat serta perencanaan strategis yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dengan demikian, lembaga pendidikan diharapkan dikelola dengan manajemen strategis yang bersifat kontekstual. Dimana pimpinannya mampu merespon perubahan secara proaktif. Sebab dengan cara demikianlah suatu lembaga pendidikan dapat tetap eksis dalam perubahan yang cepat.

Menghadapi tantangan pada era informasi dan perubahan sosial yang semakin cepat itu, maka lembaga pendidikan diharapkan mampu melatih peserta didik agar mampu belajar secara mandiri dengan memupuk sikap gemar membaca serta memanfaatkan segala sumber informasi agar terbentuk masyarakat belajar dengan Kreativitas tinggi, inovatif dan produktif sehingga melahirkan berbagai upaya antisipatif. Sebab bagaimana pun juga dimensi lingkungan eksternal dan internal akan terus berubah dan perubahan itu merupakan sebuah keniscayaan. Maka ubahan yang bermakna adalah perubahan yang direncanakan dengan visi, misi, tujuan, sasaran yang jelas diikuti dengan tindakan perbaikan yang diinginkan.

Dengan manajemen strategis, seorang manajer dapat berperan sangat strategis dalam mengambil keputusan yang menentukan masa depan organisasi. Dengan melahirkan tindakan yang signifikan bagi perubahan organisasi yang dipimpinnya.

Banyak hal yang perlu mendapat perhatian yang besar untuk diubah dan diperbaiki dalam lembaga pendidikan. Untuk itu, setiap pimpinan suatu lembaga pendidikan diharapkan agar mampu dan kreatif melakukan peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan kurikulum, pengembangan mutu pengajar, peningkatan pembiayaan, penyediaan sarana dan prasarana, serta pembinaan kepribadian dan keterampilan pelajar.

Oleh karena itu, Indonesia perlu melakukan perubahan sistem pendidikan yang dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia sebagai subjek pembangunan, yakni sebagai pelaku dan tujuan akhir dari program-program reformasi itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas tersebut diperlukan guna menjalankan agenda reformasi secara konsisten dan berkesinambungan.

SIMPULAN

1. Manajemen strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat secara bersama-sama dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut dan perlu dirumuskan dengan baik agar suatu organisasi mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditargetkan.
2. Manajemen strategis bermanfaat agar suatu lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya secara berdaya guna dan berhasil guna, mengingat perubahan begitu cepatnya terjadi maka diperlukan suatu manajemen yang strategis agar suatu lembaga pendidikan dapat tetap eksis.
3. Setiap organisasi maupun lembaga pendidikan yang sedang berlangsung tentunya menemukan sejumlah tantangan, akan tetapi tantangan tersebut dapat dijadikan sebuah peluang agar terus berkembang dengan harapan bahwa suatu lembaga pendidikan akan mampu bersaing dengan lainnya dengan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia sebagai subjek yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi maupun lembaga pendidikan.

REFERENSI:

- Arikunto, S. ., (2012). *Manajemen Pendidikan*. Cet. I; Yogyakarta,: Aditya Media.
- Arsyad, A. (2003). *Pokok-Pokok Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,.
- Buchori, M. (2001). *Pendidikan Antisipatoris*. Cet. V: Yogyakarta: Kanisius.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan SDM* ;. Edisi 2; Yogyakarta: IKAPI.
- Hurriyati, B. A. (2009). *Manajemen Corporale & Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan: Fokus pada Mutu dan Layanan Prima*. Cet. II; Bandung: Alfabeta.
- Hurriyati, B. A. (2022). *Pemasaran Stratejik Jasa Pendidikan* . Cet. II; Bandung : Alfabeta.
- Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan Cet. VIII*;. Jakarta:: PT. RajaGrafindo Persada.
- Nata, A. (Jakarta). *Manajemen Pendidikan*. 2008: Kencana.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Strategik* . Cet. XI; Jakarta:: Bumi Aksara.
- Sondang P Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Cet. 2 Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. (2012). *Fungsi-fungsi Manajerial* . Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara.
- Syarifuddin. (2017). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* . Cet. I; Ciputat: Ciputat Press.