



# Evolusi Manajemen Strategik: Integrasi Pengembangan Organisasi dan SDM dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan

Baiq Sumarti<sup>1</sup>, Syaharuddin<sup>1</sup>, Lalu Hamdi Usman<sup>1</sup>, Maimun<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

[240403027.mhs@uinmataram.ac.id](mailto:240403027.mhs@uinmataram.ac.id)

## ABSTRACT

### Keywords:

Strategic Management;  
Organizational Culture;  
Human Resources;  
Institutional Quality.

**Abstract:** Strategic management has evolved and spread to the management of educational institutions. Therefore, the purpose of the study is to analyze in depth the integration of organizational and HR development and the impact of this evolution in improving the quality of education. This research uses a qualitative approach, namely library research and simple descriptive statistics. The instrument used was a questionnaire of 35 questions distributed to school principals and teachers in Central Lombok. The results of the questionnaire were tabulated and descriptive analysis to determine the level of response of principals and teachers. The results showed that a comprehensive strategic management approach including strategic planning, HR competency development, and periodic evaluation proved successful in improving the quality of educational institutions through increased adaptability, competitiveness, and institutional reputation. Responses from principals and teachers, especially at the primary and junior secondary levels, also showed positive perceptions of this integration, although there were variations in scores between respondents.

### Kata Kunci:

Manajemen Strategik;  
Budaya Organisasi;  
SDM;  
Kualitas Lembaga.

**Abstrak:** Manajemen strategik telah mengalami evolusi dan merambat dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, tujuan penelitian untuk menganalisis secara mendalam tentang integrasi pengembangan organisasi dan SDM serta dampak evolusi tersebut dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yakni library research dan statistik deskriptif sederhana. Instrumen yang digunakan berupa angket sebanyak 35 soal yang disebarakan kepada kepala sekolah dan guru di Lombok Tengah. Hasil angket ditabulasi dan analisis deskriptif untuk mengetahui tingkat respon kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan manajemen strategik yang komprehensif meliputi perencanaan strategis, pengembangan kompetensi SDM, dan evaluasi berkala terbukti berhasil meningkatkan kualitas lembaga pendidikan melalui peningkatan adaptabilitas, daya saing, dan reputasi lembaga. Respon dari kepala sekolah dan guru terutama di jenjang SD dan SMP juga menunjukkan persepsi positif terhadap integrasi ini, meskipun terdapat variasi nilai antara responden.

### Article History:

Received : 31-10-2024  
Revised : 16-12-2024  
Accepted : 17-12-2024  
Online : 17-12-2024



<https://doi.org/10.31764/pendekar.v7i4.28162>



This is an open access article under the **CC-BY-SA** license

## A. LATAR BELAKANG

Manajemen strategik di lembaga pendidikan telah berkembang dari sekadar proses perencanaan menjadi model yang lebih dinamis dan responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal. Pendekatan ini memungkinkan lembaga untuk tetap relevan di tengah tantangan globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat (Degn, 2015). Dalam konteks pendidikan tinggi, manajemen strategik mencakup pengembangan kapabilitas dinamis, yang membantu lembaga beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan memastikan keberlanjutan akademis serta operasional (Guerrero et al., 2016). Model manajemen yang lebih modern ini juga menekankan pentingnya strategi yang berfokus pada peningkatan inovasi dan keterlibatan sosial sebagai respons

terhadap tuntutan global (Hladchenko & Benninghoff, 2020).

Pengembangan organisasi dan sumber daya manusia (SDM) adalah dua aspek penting dalam manajemen strategik lembaga pendidikan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Melalui strategi pengembangan SDM yang baik, lembaga dapat memastikan bahwa semua karyawan, termasuk pengajar dan staf administrasi, memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mendukung tujuan tersebut. Sinergi antara pengembangan organisasi dan SDM meningkatkan kinerja lembaga secara keseluruhan, dengan SDM berperan penting dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi baik dari dalam maupun luar (Alagaraja, 2014). Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan dan komitmen karyawan, yang selanjutnya berkontribusi pada keberlanjutan dan daya saing lembaga (Cherif, 2020). Dengan demikian, integrasi antara pengembangan SDM dan organisasi sangat penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif lembaga pendidikan dalam konteks modern (Garavan et al., 2016).

Keselarasan antara tujuan organisasi dan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan manajemen strategik. Dalam lembaga pendidikan, keselarasan ini berarti memastikan bahwa setiap anggota staf, baik pengajar maupun non-pengajar, memiliki kompetensi dan motivasi yang sejalan dengan visi dan misi lembaga (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016). Penelitian oleh (Armstrong & Taylor, 2014) menyatakan bahwa penerapan sistem penilaian kinerja yang adil dan program pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan hingga 25%. Selain itu, penelitian oleh Harrison et al. (2019) mencatat bahwa lembaga pendidikan yang mengimplementasikan strategi pengembangan SDM yang terintegrasi berhasil meningkatkan daya saing mereka di pasar pendidikan, dengan hasil survei yang menunjukkan peningkatan kepuasan karyawan sebesar 40%. Penelitian lebih lanjut oleh Wang et al. (2021) menemukan bahwa pengembangan SDM yang sejalan dengan tujuan organisasi dapat meningkatkan kinerja lembaga hingga 30% dalam hal inovasi dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, integrasi antara pengembangan SDM dan tujuan organisasi sangat penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif lembaga pendidikan di era global (Rizal & Rahmawati, 2022).

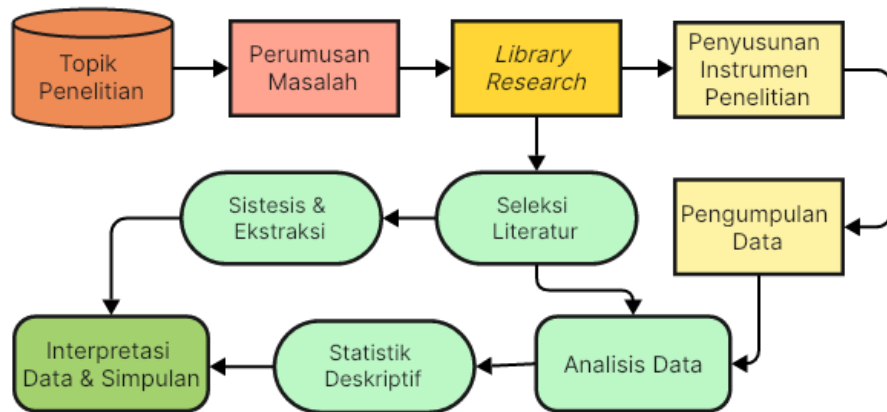
Dampak dari penerapan manajemen strategik yang efektif serta integrasi sumber daya manusia (SDM) dapat dilihat melalui berbagai dimensi seperti peningkatan kualitas lulusan, reputasi lembaga, dan efisiensi operasional. Lembaga pendidikan yang berhasil dalam penerapan manajemen strategik cenderung lebih responsif terhadap perubahan yang terjadi, baik di lingkungan eksternal maupun internal. Hal ini membantu mereka untuk tetap kompetitif di tengah tuntutan mutu yang semakin meningkat (Fadhli, 2020). Sebuah penelitian oleh Bakkar et al. (2021) mengungkapkan bahwa lembaga yang menggabungkan pengembangan SDM dalam strategi manajemennya dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan hingga 35%. Ini berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran. Penelitian lainnya oleh Bakar & Yaakub (2022) menemukan bahwa lembaga yang menekankan pada pengembangan kompetensi SDM dapat meningkatkan reputasi mereka secara signifikan, di mana 80% responden menganggap bahwa reputasi lembaga dipengaruhi oleh kualitas pengajaran dan layanan. Selain itu, pengembangan SDM yang berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang inovatif dan proaktif, yang pada gilirannya berdampak positif pada hasil akademik siswa (Ali & Anwar, 2023).

Meskipun banyak penelitian yang membahas tentang manajemen strategik dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan, masih ada kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana integrasi antara pengembangan organisasi dan SDM secara sistematis dapat meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan mendeskripsikan secara komprehensif evolusi manajemen strategik, integrasi pengembangan organisasi dan SDM, serta keselarasan antara tujuan organisasi dengan kebutuhan pengembangan SDM, dan bagaimana

semua faktor ini berdampak pada peningkatan kualitas lembaga pendidikan.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan *library research* dan kualitatif deskriptif. *Library research* digunakan untuk mendeskripsikan topik tentang (1) evolusi manajemen strategik, (2) integrasi pengembangan organisasi dan SDM, (3) keselarasan tujuan organisasi dengan kebutuhan dan pengembangan SDM, dan (4) dampaknya terhadap kualitas lembaga pendidikan. Selanjutnya, peneliti menyusun dan menyebar angket kepada kepala sekolah dan guru di lembaga pendidikan SD dan SMP. Pengumpulan data menggunakan angket bertujuan untuk mengetahui tingkat pelaksanaan dari setiap indikator topik tersebut. Adapun prosedur penelitian sesuai Gambar 1.



Gambar 1. Prosedur penelitian

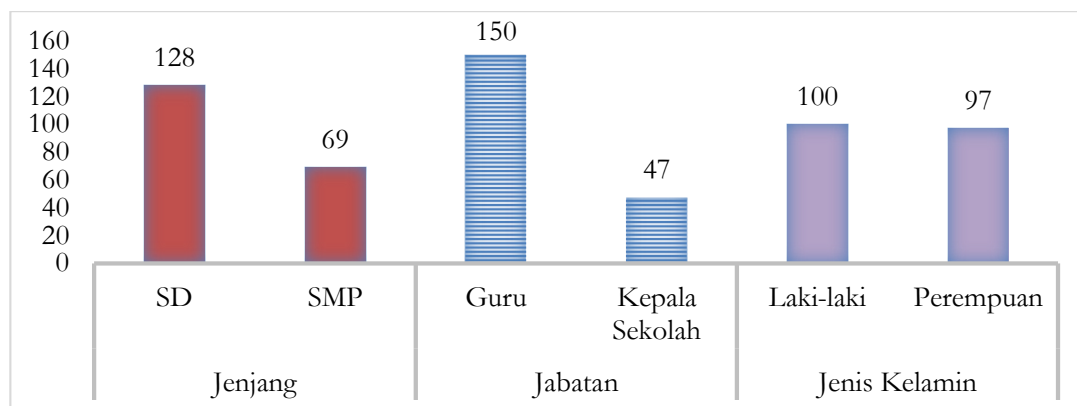
Gambar 1 menunjukkan bahwa pada tahap awal penelitian ini yakni menentukan topik penelitian sesuai yang telah disebutkan. Kedua, peneliti merumuskan masalah yang akan kaji lebih mendalam dan diselesaikan secara statistik dan mendeskripsikan topik-topik yang telah disebutkan secara mendalam. Ketiga, melakukan *library research* dengan menyeleksi data baik dari buku maupun artikel jurnal. Output dari kegiatan ini menemukan variabel dan indikator penting untuk menjawab rumusan masalah. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menyusun angket/kuesioner kepada para guru untuk mengukur keterlaksanannya di lapangan (lihat Tabel 1). Keempat, pengumpulan data dengan menyebarkan angket secara online kepada kepala sekolah dan guru di lingkungan Dinas Pendidikan Lombok Tengah, Indonesia sebanyak 150 guru dan 47 kepala sekolah. Kelima, peneliti melakukan sistesis dan ekstraksi data secara mendalam dan disisi lain melakukan analisis data dengan statistik deskriptif. Terakhir, interpretasi data dan penarikan simpulan.

Tabel 1. Variabel, Indikator, dan Item Soal

Variabel	Indikator	No Item
Integrasi Pengembangan Organisasi dan SDM di Lembaga Pendidikan	Visi dan Misi yang Jelas	1,2
	Analisis SWOT	3,4
	Perencanaan Strategis	5,6,7
	Pengembangan Kompetensi SDM	8,9
	Kultur Organisasi yang Mendukung	10,11
	Sistem Evaluasi yang Efektif	12,13
	Keselarasan tujuan organisasi dengan kebutuhan dan pengembangan SDM	Peningkatan Kualitas Pengajaran
Peningkatan Layanan Siswa		4,5
Penerapan Kepemimpinan Transformasional		6,7
Perubahan Budaya Organisasi		8,9,10,11
Dampak Terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan	Meningkatkan Kualitas Pengajaran, Pembelajaran, dan Lulusan	1,2,3
	Memperkuat Daya Saing di Tingkat Lokal Maupun	4,5

Variabel	Indikator	No Item
	Global	
	Membangun Reputasi Lembaga yang Baik	6,7
	Meningkatkan Kemampuan Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi dan Sosial	8,9
	Meningkatkan Efisiensi Operasional dan Pengelolaan Sumber Daya	10,11

Angket yang disusun menggunakan Skala Likert dengan 5 option ini akan disebarakan kepada kepala sekolah dan guru dengan tujuan untuk menggali pemahaman serta respon mereka terhadap tiga aspek utama. Angket divalidasi menggunakan metode penilaian tim ahli dalam bidang ini. Setiap indikator telah diperiksa dan diperbaiki sebelum disebarakan kepada seluruh responden. Pertama, integrasi pengembangan organisasi dan sumber daya Manusia (SDM) yang mencakup upaya sinergis antara pengembangan kelembagaan dan peningkatan kompetensi serta kesejahteraan SDM yang ada di sekolah. Kedua, keselarasan tujuan organisasi dengan kebutuhan dan pengembangan SDM yang mengacu pada sejauh mana visi dan misi sekolah dapat terwujud melalui perencanaan yang responsif terhadap kebutuhan SDM yang terus berkembang. Ketiga, dampak dari integrasi tersebut terhadap kualitas lembaga pendidikan, khususnya dalam meningkatkan daya saing dan efektivitas pembelajaran. Hasil dari angket ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai pandangan dan tingkat kepuasan para pimpinan serta tenaga pendidik terhadap kebijakan pengembangan yang diterapkan, sekaligus mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan untuk mendukung pencapaian mutu lembaga pendidikan secara berkelanjutan. Adapun sebaran responden sesuai Gambar 2.



Gambar 2. Distribusi responden penelitian

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Evolusi Manajemen Strategik

Evolusi manajemen strategik mencerminkan pergeseran paradigma yang signifikan dalam cara organisasi, termasuk lembaga pendidikan, mengelola sumber daya dan menetapkan arah strategis untuk mencapai tujuan (Efendi & Sholeh, 2023). Pada fase awal, manajemen strategik terutama berfokus pada pengelolaan sumber daya secara efisien dengan tujuan utama untuk mencapai hasil akhir (*outcome*) yang optimal. Pendekatan ini berorientasi pada hasil yang terukur, seperti peningkatan produktivitas atau pencapaian target spesifik organisasi, melalui perencanaan yang sistematis dan terstruktur. Pengembangan lebih lanjut dari manajemen strategik menunjukkan perluasan fokus yang tidak hanya mengejar pencapaian hasil akhir, tetapi juga menekankan pentingnya pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Dalam fase ini, aspek seperti pengembangan struktur organisasi, pembentukan budaya kerja yang adaptif, serta optimalisasi proses dan penerapan teknologi mutakhir menjadi bagian integral dari strategi. Evolusi ini menandai

perhatian yang lebih besar terhadap kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan yang dinamis.

Salah satu pergeseran krusial dalam evolusi manajemen strategik adalah integrasi sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen strategis utama. Pengakuan bahwa SDM adalah aset strategis telah mengubah pendekatan dalam mengelola lembaga pendidikan dan organisasi lainnya (Hayati et al., 2024). Kualitas SDM yang mencakup kompetensi individu, kemampuan kepemimpinan dan kerja tim yang solid dipandang sebagai pendorong utama untuk mencapai keberhasilan organisasi (Syaharuddin & Fitriani, 2024). Dengan menerapkan pendekatan holistik terhadap pengembangan SDM seperti program pelatihan berkelanjutan, pengelolaan bakat, dan peningkatan keterampilan lembaga pendidikan dapat lebih siap menghadapi perubahan, beradaptasi dengan lingkungan yang berkembang dan menjaga standar kualitas yang diharapkan (Strilchuk, 2014).

## 2. Integrasi Pengembangan Organisasi dan SDM

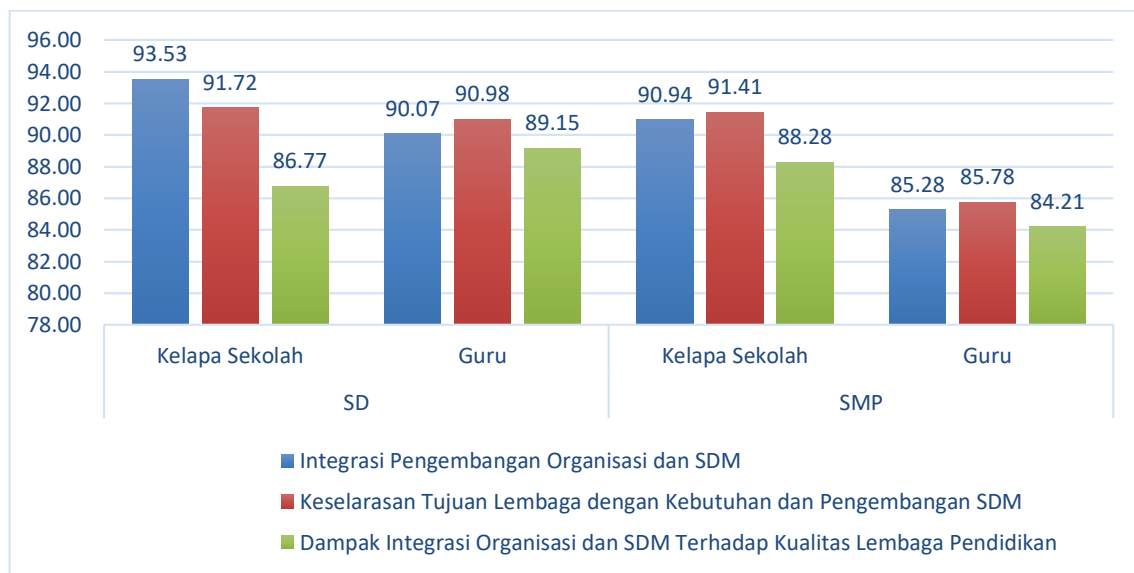
Evolusi manajemen strategik dalam pendidikan kini mengutamakan integrasi antara pengembangan organisasi dan SDM. Pengembangan organisasi dalam konteks pendidikan mengacu pada proses meningkatkan kemampuan dan kapabilitas lembaga pendidikan dalam merespons perubahan eksternal dan internal (Garavan, et al., 2016). Ini melibatkan restrukturisasi organisasi, peningkatan budaya organisasi, penguatan tata kelola, serta inovasi dalam proses pengajaran dan manajemen. Dengan adanya pengembangan organisasi, lembaga pendidikan menjadi lebih adaptif dan responsif terhadap tantangan baru seperti digitalisasi dan perubahan kebutuhan siswa. Beberapa komponen integrasi pengembangan organisasi dan SDM dapat dilihat pada Gambar 3.



**Gambar 3.** Mekanisme integrasi pengembangan organisasi dan SDM

Gambar 3 menunjukkan bahwa mekanisme integrasi pengembangan organisasi dan sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai langkah strategis yang dirancang untuk mencapai keselarasan antara tujuan kelembagaan dan pengembangan personel. Pertama, visi dan misi yang jelas menjadi landasan utama yang harus dimiliki oleh organisasi. Visi dan misi ini berfungsi sebagai pedoman dan arah yang disepakati bersama oleh seluruh anggota, sehingga setiap keputusan strategis dapat diambil dengan mengacu pada tujuan bersama. Kedua, analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*) diperlukan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi organisasi (Putri et al., 2022). Melalui analisis ini, organisasi dapat lebih memahami area yang memerlukan perhatian dan pengembangan lebih lanjut. Ketiga, perencanaan strategis berperan dalam menetapkan tujuan jangka panjang, strategi untuk mencapai tujuan tersebut, serta indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kemajuan.

Selanjutnya, pengembangan kompetensi SDM adalah elemen penting yang dilakukan dengan cara memetakan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis organisasi, dan kemudian menyusun program pelatihan serta pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi tersebut. Langkah ini didukung oleh kultur organisasi yang mendukung, di mana organisasi berupaya menciptakan lingkungan yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil untuk memotivasi anggota dalam mencapai target bersama. Terakhir, penerapan sistem evaluasi yang efektif memungkinkan organisasi untuk secara berkala menilai kemajuan yang telah dicapai dan melakukan penyesuaian strategi jika diperlukan. Sistem evaluasi ini berfungsi sebagai mekanisme umpan balik yang penting dalam proses pengembangan yang berkesinambungan, sehingga organisasi dapat terus melakukan perbaikan menuju pencapaian tujuan secara optimal. Adapun hasil respon kepala sekolah dan guru dapat dilihat pada Gambar 4.



**Gambar 4.** Hasil Respon Kepala Sekolah dan Guru

Gambar 4 menunjukkan nilai yang bervariasi antara kepala sekolah dan guru pada jenjang SD dan SMP untuk aspek penilaian integrasi pengembangan organisasi dan SDM. Berikut adalah deskripsi dari hasil yang terlihat pada indikator tersebut:

- Kepala Sekolah SD memberikan respon rata-rata dengan skor tertinggi sebesar 93,53 yang menunjukkan persepsi positif dan pemahaman tinggi dari kepala sekolah SD mengenai pentingnya integrasi antara pengembangan organisasi dan SDM dalam lembaga mereka. Sedangkan kepala sekolah SMP memberikan respon dengan rata-rata skor sebesar 90,94 yang menunjukkan bahwa kepala sekolah di tingkat SMP juga mendukung pentingnya integrasi tersebut, meskipun dengan nilai yang lebih rendah dibanding kepala sekolah SD.
- Guru SD memberikan respon dengan rata-rata skor yang sedikit lebih rendah, yaitu 90,07, namun masih cukup tinggi yang menunjukkan bahwa guru juga merasakan adanya integrasi antara pengembangan organisasi dan SDM meskipun dengan intensitas yang sedikit berbeda dibanding kepala sekolah. Sedangkan guru SMP memberikan respon rata-rata skor terendah di antara kelompok lainnya yaitu 85,28. Ini menunjukkan bahwa persepsi guru SMP terhadap integrasi pengembangan organisasi dan SDM cenderung lebih rendah dibandingkan dengan guru SD dan kepala sekolah.

Secara keseluruhan, penilaian indikator tentang integrasi pengembangan organisasi dan SDM cenderung tinggi pada seluruh responden, baik kepala sekolah maupun guru di jenjang SD maupun SMP. Hal ini mengindikasikan bahwa ada kesadaran yang baik terhadap pentingnya integrasi antara

pengembangan organisasi dan SDM untuk mendukung efektivitas institusi pendidikan. Namun, perbedaan skor yang cukup nyata antara kepala sekolah dan guru, khususnya pada jenjang SMP. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan persepsi atau pengalaman terkait implementasi integrasi tersebut. Kepala sekolah yang memiliki tanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis mungkin merasakan dampak langsung dari integrasi ini, sedangkan guru, khususnya di SMP merasakan manfaat yang lebih terbatas atau memiliki pandangan berbeda tentang pelaksanaannya. Hal ini bisa menjadi perhatian bagi pengelola institusi pendidikan untuk lebih meratakan persepsi dan implementasi integrasi pengembangan organisasi dan SDM di seluruh lapisan tenaga pendidik. Hasil ini sesuai dengan Baharuddin et al. (2023) yang menyatakan bahwa integrasi pengembangan organisasi dan sumber daya manusia (SDM) di sekolah melibatkan berbagai tanggapan dari para guru dan kepala sekolah, dengan fokus pada gaya kepemimpinan, pengembangan profesional, dan praktik-praktik SDM.

### 3. Keselarasan Tujuan Organisasi dengan Kebutuhan dan Pengembangan SDM

Keselarasn tujuan organisasi dengan kebutuhan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan langkah strategis yang berfokus pada sinkronisasi visi, misi, dan sasaran lembaga pendidikan dengan kebutuhan aktual serta pengembangan SDM yang berkelanjutan. Upaya ini dilakukan melalui beberapa langkah utama. Pertama, peningkatan kualitas pengajaran, yang mencakup pelatihan dan pengembangan pedagogik bagi para guru, pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan siswa dan tuntutan zaman, serta penyediaan fasilitas belajar yang memadai agar proses pembelajaran berjalan efektif dan berkualitas. Kedua, peningkatan layanan siswa melalui penyediaan layanan konseling yang mendukung perkembangan emosional dan akademik siswa serta melibatkan siswa dalam berbagai kegiatan sekolah yang bersifat akademik maupun non-akademik, sehingga dapat menciptakan pengalaman belajar yang holistik. Ketiga, penerapan konsep kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada inovasi dan meningkatkan keterlibatan semua pemangku kepentingan, baik dari pihak sekolah maupun masyarakat sekitar, guna menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan. Keempat, perubahan budaya organisasi dengan membangun budaya yang mendukung kerja sama, inovasi, dan kemampuan adaptasi yang kuat. Budaya ini membutuhkan keterlibatan penuh dari seluruh SDM di lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki komitmen terhadap pengembangan lembaga, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Berdasarkan Gambar 4 juga menunjukkan hasil yang bervariasi antara kepala sekolah dan guru pada jenjang SD dan SMP. Berikut ini adalah deskripsi dari hasil yang tampak pada indikator ini:

- a. Kepala Sekolah SD memiliki skor sebesar 91,72, menunjukkan tingkat keselarasan yang tinggi antara tujuan organisasi dengan kebutuhan dan pengembangan SDM menurut persepsi kepala sekolah di jenjang ini. Sedangkan Kepala Sekolah SMP mencatat skor sebesar 91,41, yang menunjukkan bahwa mereka juga melihat adanya keselarasan yang baik antara tujuan organisasi dan pengembangan SDM pada jenjang SMP, sedikit lebih tinggi dibandingkan persepsi guru SD namun hampir seimbang dengan kepala sekolah SD.
- b. Guru SD mencatat skor sebesar 90,98, yang juga menunjukkan persepsi positif mengenai keselarasan antara tujuan organisasi dengan kebutuhan dan pengembangan SDM, dengan tingkat hampir sama seperti kepala sekolah di jenjang yang sama. Sedangkan, Guru SMP memiliki skor sebesar 85,78, yang lebih rendah dibandingkan dengan kelompok lainnya. Nilai ini menunjukkan bahwa persepsi guru SMP terhadap keselarasan tujuan organisasi dengan kebutuhan dan pengembangan SDM cenderung lebih rendah dibandingkan dengan kepala sekolah dan guru di tingkat SD.

Hasil ini menunjukkan penilaian yang positif, dengan nilai yang tinggi pada sebagian besar responden. Hal ini mengindikasikan bahwa baik kepala sekolah maupun guru, terutama di jenjang SD, merasakan bahwa tujuan organisasi telah diselaraskan dengan kebutuhan serta pengembangan SDM yang ada. Namun, terdapat perbedaan persepsi antara kepala sekolah dan guru di jenjang SMP, di mana guru SMP memiliki penilaian yang lebih rendah. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh adanya tantangan atau keterbatasan dalam upaya memenuhi kebutuhan dan pengembangan SDM yang dirasakan secara langsung oleh guru. Ini dapat menjadi indikasi bahwa meskipun tujuan organisasi sudah sejalan dengan kebutuhan pengembangan SDM pada tingkat pimpinan, diperlukan komunikasi dan pendekatan yang lebih menyeluruh agar persepsi keselarasan ini juga dirasakan oleh seluruh tenaga pendidik, termasuk guru di jenjang SMP.

#### 4. Dampak Terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan

Dengan integrasi yang kuat antara pengembangan organisasi dan sumber daya manusia (SDM), lembaga pendidikan dapat mencapai beberapa manfaat strategis dalam memperkuat eksistensinya. Pertama, kualitas pengajaran, pembelajaran, dan lulusan akan meningkat melalui pengembangan SDM yang terstruktur dan sinergis dengan tujuan organisasi, sehingga lembaga mampu melahirkan lulusan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pasar. Kedua, daya saing lembaga dapat diperkuat, baik di tingkat lokal maupun global, karena pengembangan organisasi yang responsif terhadap tren pendidikan dan SDM yang kompeten dalam menghadapi tantangan yang beragam. Ketiga, reputasi lembaga akan terbentuk dengan baik apabila integrasi ini menghasilkan kinerja yang konsisten dan bermutu, yang mencerminkan komitmen lembaga terhadap keunggulan akademik dan profesional. Selain itu, kemampuan lembaga dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi dan sosial akan meningkat melalui pengembangan SDM yang fleksibel, inovatif, dan siap menghadapi transformasi digital yang kian pesat. Terakhir, efisiensi operasional serta pengelolaan sumber daya dapat dioptimalkan, mengurangi pemborosan dan meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan dan berdaya saing. Integrasi ini, secara keseluruhan, mendorong lembaga pendidikan menjadi entitas yang dinamis, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas yang berkelanjutan. Adapun hasil respon kepala sekolah dan guru sesuai Gambar 4 ditemukan beberapa hal berikut:

- a. Kepala Sekolah SD memiliki skor sebesar 86,77, yang menunjukkan bahwa mereka melihat adanya dampak positif dari integrasi antara pengembangan organisasi dan SDM terhadap kualitas lembaga pendidikan, meskipun dengan nilai yang sedikit lebih rendah dibandingkan dua indikator sebelumnya. Sedangkan Kepala Sekolah SMP memiliki skor sebesar 88,28, yang menunjukkan bahwa mereka juga melihat dampak positif dari integrasi tersebut terhadap kualitas lembaga pendidikan di jenjang SMP, meskipun dengan nilai yang sedikit lebih rendah dibandingkan kepala sekolah SD.
- b. Guru SD mencatat skor sebesar 89,15, yang menunjukkan bahwa guru di jenjang SD merasa dampak integrasi tersebut terhadap kualitas lembaga cukup signifikan. Skor ini sedikit lebih tinggi dibandingkan persepsi kepala sekolah SD. Sedangkan, Guru SMP mencatat skor terendah pada indikator ini, yaitu 84,21, menunjukkan bahwa mereka memiliki persepsi yang lebih rendah tentang dampak integrasi pengembangan organisasi dan SDM terhadap kualitas lembaga pendidikan dibandingkan kelompok lainnya.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi positif dari seluruh responden, baik kepala sekolah maupun guru, terhadap dampak integrasi pengembangan organisasi dan SDM terhadap kualitas lembaga pendidikan. Namun, terlihat bahwa nilai pada indikator ini cenderung lebih rendah dibandingkan dua indikator lainnya, terutama pada kelompok guru SMP yang mencatat skor terendah. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa meskipun integrasi pengembangan organisasi dan



SDM dirasakan memiliki dampak positif, efektivitas dampaknya terhadap peningkatan kualitas lembaga pendidikan masih perlu ditingkatkan, terutama di jenjang SMP. Perbedaan skor antara kepala sekolah dan guru, serta antara jenjang SD dan SMP, menunjukkan adanya perbedaan persepsi atau mungkin keterbatasan dalam penerapan integrasi ini yang dirasakan oleh guru, khususnya di SMP. Oleh karena itu, untuk meningkatkan persepsi positif secara merata, mungkin diperlukan upaya lebih lanjut dalam penerapan integrasi yang menyeluruh, serta komunikasi dan dukungan yang lebih kuat agar seluruh tenaga pendidik dapat merasakan dampak positifnya terhadap kualitas lembaga pendidikan.

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

Integrasi pengembangan organisasi dan sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak signifikan terhadap kualitas lembaga pendidikan. Evolusi manajemen strategik yang mengutamakan keselarasan antara tujuan kelembagaan dan pengembangan SDM berhasil meningkatkan adaptabilitas, daya saing, dan reputasi lembaga pendidikan. Hasil respon dari kepala sekolah dan guru menunjukkan persepsi positif terhadap upaya integrasi ini, meskipun terdapat variasi nilai di antara responden, terutama pada jenjang SMP yang menunjukkan perbedaan persepsi antara kepala sekolah dan guru. Variasi nilai rata-rata persepsi antara guru dan kepala sekolah terhadap setiap indikator penilaian pada integrasi pengembangan organisasi dan SDM. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya pengembangan SDM yang dilakukan lembaga pendidikan sudah berada di jalur yang benar, tetapi perlu ditingkatkan lagi agar manfaat integrasi ini dirasakan lebih merata di seluruh jenjang. Oleh karena itu, penelitian mendatang agar dapat mengeksplorasi penerapan teknologi digital dalam proses integrasi pengembangan organisasi dan SDM, serta menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memfasilitasi keselarasan tujuan organisasi dengan pengembangan SDM di berbagai jenjang pendidikan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Alagaraja, M. (2014). A conceptual model of organizations as learning-performance systems: The role of HRD in the integration of human resource and knowledge management. *Human Resource Development Review, 13*(1), 51–76.
- Ali, N., & Anwar, S. (2023). Sustainable human resource development: Impacts on innovative learning environments in educational institutions. *Journal of Educational Research, 116*(4), 453–467.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (13th ed.)*. Kogan Page.
- Baharuddin, F. R., Amiruddin, & Muhammad Idkhan, A. (2023). Integrated Leadership Effect on Teacher Satisfaction: Mediating Effects of Teacher Collaboration and Professional Development. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 20*(11), 321–342. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.11.17>
- Bakar, N. A., & Yaakub, A. (2022). Human resource development as a strategic tool for improving institutional reputation. *International Journal of Educational Leadership and Management, 10*(2), 123–140.
- Bakkar, A., Yahya, R., & Syafiq, A. (2021). The impact of strategic management on employee engagement in higher education institutions. *Journal of Management Development, 40*(5), 427–439.
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices in enhancing employee performance in the public health sector. *International Journal of Productivity and Performance Management, 69*(9), 1803–1826.
- Degn, L. (2015). Sensemaking, sensegiving and strategic management in Danish higher education. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9812-3>
- Fadhli, M. (2020). The role of strategic management in enhancing educational quality: Evidence from Indonesian universities. *International Journal of Educational Management, 34*(3), 501–517.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2016). Human resource development: Leadership, innovation and knowledge. *European Journal of Training and Development, 40*(1), 38–52.
- Guerrero, M., Urbano, D., Fayolle, A., Klofsten, M., & Mian, S. (2016). Entrepreneurial universities: emerging models in the new social and economic landscape. *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9755-4>
- Harrison, R., Smith, R., & Kato, T. (2019). Aligning human resource development with organizational strategy:

- The impact on employee performance. *International Journal of Human Resource Management*, 30(4), 600–622.
- Hayati, K. R., Tranggono, T., Arier, T. N., Putri, P. A., & Wicaksono, B. (2024). Pengembangan Pola Berpikir Kualitas SDM Dan SDA Pada Bidang Industri Makanan Dalam Wawasan Bela Negara. *Jurnal Riset Multidisiplin Dan Inovasi Teknologi*. <https://doi.org/10.59653/jimat.v2i02.580>
- Hladchenko, M., & Benninghoff, M. (2020). Implementing the global model of the research university in a national context: perspectives of deans and departments heads. *International Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2020-0026>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating Training Programs: The Four Levels (3rd ed.)*. Berrett-Koehler Publishers.
- Nur Efendi, & Muh Ibnu Sholeh. (2023). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- Putri, D. A., Stephanie, C., Rizky, G. A., & Farida, S. N. (2022). Implementasi Analisis SWOT dalam Strategi Pemasaran produk pada PT Adib Global Food Supplies Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*.
- Rizal, M., & Rahmawati, S. (2022). Strategic alignment of human resource development programs in educational institutions. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 189–204.
- Strilchuk, R. M. (2014). Transformation of management theory of enterprise's strategic opportunities. *Actual Problems of Economics*.
- Syahrudin, & Fitriani, M. I. (2024). Multicultural Leadership: Concept And Implementation In Educational Institutions. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 8(2), 201–210.
- Wang, Y., Liu, L., & Zhang, S. (2021). The role of human resource development in promoting innovation in educational institutions: Evidence from China. *International Journal of Educational Management*, 35(4), 1071–1088.