

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 12, Issue 3, Oktober 2024, pages 55-69

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola *Human Capital Management* Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan

Cantika dwi salma¹, M.Chaerul Rizky²

Universitas Pembangunan Panca Budi

1dwisalma1805@gmail.com, 2mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

Abstrak, Studi ini menyelidiki bagaimana menerapkan Strategi Manajemen Unggul dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat meningkatkan kinerja akademik di institusi pendidikan. Penelitian ini menekankan elemen strategis seperti manajemen kinerja guru, perencanaan, rekrutmen, dan pelatihan. Hasilnya menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen unggul membantu mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Selain itu, ditemukan bahwa keberhasilan strategi ini bergantung pada kolaborasi antara pengajar, staf manajemen, dan pihak berkepentingan eksternal. Studi ini memberikan pedoman praktis bagi institusi pendidikan untuk memasukkan strategi manajemen yang efektif sebagai bagian penting dari upaya mereka untuk meningkatkan kinerja pendidikan secara keseluruhan.

Keywords: Strategi Manajemen, Human Capital Management, Kinerja Pendidikan

Pendahuluan

Manajemen strategis pendidikan memegang peranan penting dalam menentukan arah dan tujuan lembaga pendidikan agar dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman. Dalam era yang penuh dengan perubahan cepat dan kompleksitas tinggi, institusi pendidikan dituntut untuk tidak hanya memiliki visi jangka panjang, tetapi juga kemampuan adaptif dalam menghadapi tantangan serta dinamika eksternal dan internal. Faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan dalam manajemen strategis pendidikan sangat beragam. Salah satu penyebab utamanya adalah kurangnya keselarasan antara rencana strategis yang dibuat dengan kebutuhan aktual serta dinamika perubahan yang terjadi di lingkungan pendidikan. Ketika rencana strategis tidak mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal yang relevan, institusi pendidikan seringkali tidak dapat merespons perubahan dengan cepat dan tepat. Selain itu, minimnya partisipasi dari seluruh pemangku kepentingan selama proses perumusan dan pelaksanaan strategi juga menjadi salah satu penyebab kegagalan. Tanpa keterlibatan dan dukungan penuh dari guru, staf, siswa, orang tua, dan pihak-pihak terkait lainnya, pencapaian strategi akan sulit terealisasi. Hal ini karena keberhasilan manajemen strategis bergantung pada adanya komitmen serta kolaborasi dari semua pihak yang terlibat (Kusumaningrum et al., 2024).

Manajemen strategis di lingkungan pendidikan merupakan pendekatan yang dianggap mampu mendongkrak kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Melalui perencanaan strategis yang matang dan menyeluruh, institusi pendidikan dapat mengalokasikan sumber daya dan upaya secara lebih terstruktur untuk mencapai sasaran pendidikan yang telah ditetapkan. Rencana strategis ini memungkinkan lembaga untuk bergerak secara terarah dan efisien. Namun demikian, sebagaimana aspek manajemen lainnya, implementasi manajemen

strategis tidak lepas dari kemungkinan kegagalan dalam memenuhi target peningkatan kualitas pendidikan (Budiman & Suparjo, 2021).

Dalam upaya memahami strategi manajemen yang efektif untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) demi meningkatkan kualitas pendidikan, penting untuk meninjau kompleksitas serta dinamika lingkungan pendidikan saat ini. Institusi pendidikan kini menghadapi beragam tantangan yang berkembang seiring dengan kemajuan global dan perkembangan teknologi. Salah satu tantangan yang signifikan adalah peningkatan kualitas pendidik. Perubahan yang terus-menerus dalam kebutuhan dunia kerja, kemajuan teknologi, dan dinamika sosial menuntut para pendidik untuk senantiasa beradaptasi dan mengembangkan kompetensinya. Kualitas pendidik saat ini bukan hanya tentang penguasaan materi pelajaran, tetapi juga kemampuan untuk menerapkan inovasi dalam metode pengajaran, memahami kebutuhan siswa secara menyeluruh, dan merespons tantangan yang muncul akibat perkembangan teknologi. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang berfokus pada pengembangan profesional bagi pendidik sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang adaptif dan relevan bagi kebutuhan zaman (Wijaya et al., 2019).

Kualitas pendidik tidak hanya mempengaruhi perkembangan individu pendidik, tetapi juga berperan signifikan dalam peningkatan mutu pembelajaran secara keseluruhan. Pendidik yang kompeten tidak hanya berfungsi sebagai fasilitator dalam proses belajar, tetapi juga sebagai mentor, motivator, dan agen perubahan yang membentuk karakter serta kecerdasan peserta didik. Oleh karena itu, manajemen SDM yang mendukung pengembangan profesional pendidik tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas individu pendidik, tetapi juga memperkuat kualitas pendidikan secara keseluruhan. Menghadapi dinamika dan kompleksitas yang terus berkembang di lingkungan pendidikan, pendekatan manajemen SDM yang proaktif dan adaptif sangat penting. Dengan berfokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi pendidik, lembaga pendidikan dapat menyediakan pembelajaran yang relevan dan berkualitas, sehingga para siswa lebih siap menghadapi tantangan masa depan yang dinamis (Labola, 2019).

Perubahan kurikulum yang terus-menerus menjadi tantangan besar bagi institusi pendidikan, memerlukan strategi manajemen yang tepat untuk mengatasi kompleksitas yang muncul. Perubahan tersebut dapat meliputi pembaruan dalam materi pembelajaran, penerapan pendekatan pengajaran yang lebih interaktif, serta pergeseran dalam metode evaluasi. Dalam banyak kasus, pendidik sering kali menghadapi kebingungan tentang cara mengintegrasikan perubahan ini ke dalam rutinitas mereka sehari-hari. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan strategi manajemen yang komprehensif. Ini mencakup penerapan mekanisme yang mendukung pemahaman, pelaksanaan, dan evaluasi perubahan kurikulum secara efektif. Contohnya termasuk penyediaan pelatihan berkelanjutan bagi pendidik, pembentukan forum kolaboratif, dan penggunaan alat teknologi yang mendukung. Selain itu, keterlibatan aktif para pendidik dalam proses perubahan sangat penting untuk memastikan bahwa inovasi kurikulum diterima dan dapat berlanjut dengan baik (Darim, 2019).

Namun, tantangan keterbatasan sumber daya keuangan sering kali menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan strategi ini. Penyediaan pelatihan, penerapan teknologi pendidikan, dan metode pembelajaran yang lebih berorientasi pada siswa sering kali membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu merancang alokasi sumber daya yang cerdas dan efisien, dengan

menekankan pada inisiatif yang memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan kurikulum (Tahar et al., 2022). Dalam menghadapi perubahan kurikulum yang dinamis, lembaga pendidikan sebaiknya mengadopsi strategi manajemen yang tidak hanya mampu mengatasi ketidakpastian dan tantangan finansial, tetapi juga mendorong budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Dengan pendekatan ini, perubahan kurikulum dapat menjadi peluang untuk memacu inovasi dan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan (Yuliyati, 2020).

Manajemen organisasi pendidikan adalah elemen kunci dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagai entitas terkecil dalam sistem pendidikan nasional, sekolah memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan strategi manajemen yang efektif guna mengoptimalkan kinerja pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk mengulas berbagai strategi yang dapat diimplementasikan dalam manajemen organisasi pendidikan untuk meningkatkan kinerja pendidik.

Tinjauan

Manajemen strategi adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian keputusan serta tindakan strategis yang diambil oleh lembaga pendidikan untuk meraih keunggulan kompetitif. Sebagai proses yang komprehensif, manajemen strategik berperan penting dalam menciptakan arah dan tujuan yang jelas bagi organisasi, sekaligus berfungsi untuk memformulasikan dan menerapkan rencana-rencana strategis yang relevan (Adilah & Suryana, 2021). Menurut David & David (2015), manajemen strategi merupakan seni dan ilmu dalam merumuskan, menerapkan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan pendekatan yang holistik ini, manajemen strategik mengintegrasikan berbagai aspek penting, termasuk manajemen sumber daya manusia, pemasaran, dan sistem informasi, yang semua ini berkontribusi pada pengambilan keputusan yang efektif dan berbasis data.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam manajemen strategik pendidikan, yang mencakup semua individu yang terlibat dalam proses pendidikan, seperti guru, staf administrasi, dan kepala sekolah. Dalam konteks pendidikan, SDM mencakup tenaga pendidik serta tenaga kependidikan, dan pengelolaan SDM ini harus dilakukan dengan cara yang strategis untuk mendukung tujuan pendidikan (Ansory & Indrasari, 2018). Konsep manajemen SDM strategik berfokus pada pengembangan kemampuan dan motivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Setiap manajer memiliki tanggung jawab untuk menggerakkan sumber daya ini secara efektif demi mencapai hasil yang diinginkan (Nasukah, 2018).

Pentingnya manajemen strategi dalam pendidikan terlihat dalam kemampuannya untuk mengelola berbagai tantangan yang dihadapi sekolah. Manajemen strategik tidak hanya membantu sekolah dalam merumuskan rencana yang inovatif, tetapi juga mendorong peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Dengan memanfaatkan SDM yang berkualitas dan menyediakan sarana serta prasarana yang memadai, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar (Aji et al., 2023). Oleh karena itu, pemimpin organisasi pendidikan harus dapat menentukan strategi yang tepat untuk

meningkatkan produktivitas dan efektivitas, serta mencapai standar pendidikan yang diharapkan. Jika manajemen strategik tidak diterapkan, lembaga pendidikan akan kesulitan mencapai tujuannya. Masalah seperti kedisiplinan yang rendah, kurangnya profesionalisme guru, dan sumber daya yang tidak mencukupi dapat menghambat kemajuan lembaga pendidikan (R. Odden, 2011). Manajemen pendidikan, sebagai sistem yang mengelola penyelenggaraan pendidikan, juga memerlukan pendekatan manajemen strategis untuk mencapai hasil yang berkualitas tinggi. Manajemen pendidikan strategis bertujuan untuk memberikan arah dan batasan yang jelas, sehingga organisasi dapat beroperasi lebih efisien dan efektif (Ramdani, 2023).

Seiring dengan kompleksitas lingkungan internal dan eksternal yang semakin meningkat, lembaga pendidikan harus mengadaptasi strategi manajerial mereka untuk memahami perubahan dalam bidang pendidikan. Hal ini memerlukan respon aktif yang dapat menanggapi kebutuhan yang muncul dalam masyarakat (Amin, 2016). Implementasi strategi yang efektif adalah langkah krusial, yang bergantung pada kemampuan manajer dalam memotivasi dan memobilisasi seluruh anggota organisasi untuk menjalankan strategi yang telah disusun (Skinner, 1982). Evaluasi dan pengendalian merupakan tahap akhir dalam manajemen strategik. Proses ini penting untuk menilai kinerja organisasi dan menentukan apakah strategi yang diambil berjalan sesuai rencana. Evaluasi meliputi pengukuran kinerja, peninjauan faktor eksternal dan internal, serta pengambilan langkah korektif jika diperlukan (Irani et al., 2014). Dengan melakukan evaluasi yang cermat, organisasi pendidikan dapat beradaptasi dengan perubahan dan tetap kompetitif dalam mencapai tujuannya.

Manajemen strategi juga berperan dalam evolusi dunia pendidikan, di mana strategi digunakan untuk menghadapi tantangan yang ada dan mempersiapkan masa depan. Dalam konteks ini, terdapat tiga strategi utama yang perlu diterapkan untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang baik. Pertama, pengembangan guru sebagai prioritas utama. Kedua, memperkuat peran orang tua dalam proses pendidikan. Ketiga, melibatkan siswa dalam pembelajaran untuk menciptakan suasana yang positif. Pendidikan saat ini merupakan fokus utama, dan manajemen strategik diperlukan untuk merumuskan rencana yang tepat dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Setiawati, 2020). Evaluasi strategi merupakan langkah krusial yang tidak boleh diabaikan. Pemimpin harus secara aktif melakukan evaluasi untuk memastikan bahwa strategi yang dijalankan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup pemantauan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi serta pengukuran dampak strategi. Dengan pendekatan evaluasi yang sistematis, lembaga pendidikan dapat lebih responsif terhadap perubahan dan memastikan kesuksesan jangka panjang. Sistem evaluasi kinerja guru perlu diperbaiki agar lebih efektif. Hal ini membutuhkan koneksi yang jelas antara evaluasi dengan visi pendidikan serta penggunaan metrik yang tepat untuk mengukur kinerja guru. Pendekatan ini tidak hanya akan membantu dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan karier guru, tetapi juga dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Musnaeni et al., 2022). Oleh karena itu, sistem manajemen strategik harus mencakup umpan balik kinerja yang terarah dan dukungan untuk pengembangan profesional, menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pertumbuhan karyawan dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi lembaga pendidikan.

Metodologi

Dalam penelitian mengenai strategi manajemen unggul dalam mengelola Human Capital Management (HCM) untuk meningkatkan kinerja pendidikan, metode kajian literatur menjadi pendekatan yang sangat relevan. Kajian literatur ini memungkinkan peneliti untuk menggali berbagai konsep, teori, dan praktik yang telah ada sebelumnya terkait HCM dalam konteks pendidikan. Dalam literatur yang dianalisis, ditemukan bahwa strategi manajemen yang efektif harus mengintegrasikan pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan pendidikan yang lebih luas. Misalnya, penerapan pelatihan dan pengembangan kompetensi guru dapat secara signifikan meningkatkan kualitas pengajaran dan, pada gilirannya, hasil belajar siswa. Menurut Sugiyono (2019) Kajian literatur adalah proses sistematis yang melibatkan identifikasi, analisis, dan rangkuman penelitian atau literatur yang relevan dengan topik yang diteliti. Tujuannya adalah untuk memahami perkembangan penelitian yang telah ada, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, serta memberikan konteks bagi penelitian yang sedang dilakukan. Dalam proses ini, peneliti perlu mengumpulkan sumber-sumber literatur dari berbagai bentuk, seperti buku, jurnal, dan artikel elektronik, dengan cermat untuk memastikan kualitas dan keterkinian informasi. Setelah literatur dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah menganalisis dan mensintesis informasi tersebut, yang mencakup penilaian terhadap kualitas dan relevansi setiap sumber, serta identifikasi tema-tema utama dan tren yang muncul. Pentingnya mencantumkan referensi dengan tepat juga ditekankan oleh Sugiyono, karena hal ini menunjukkan kredibilitas penelitian dan menghormati karya penulis asli. Hasil dari kajian literatur ini membantu peneliti dalam mengembangkan kerangka teori yang akan menjadi panduan dalam penelitian selanjutnya, serta dapat mempengaruhi pemilihan metode penelitian yang sesuai. Dengan demikian, kajian literatur merupakan langkah krusial dalam proses penelitian, membantu peneliti membangun fondasi yang kokoh dan memastikan bahwa penelitian yang dilakukan relevan serta memberikan kontribusi signifikan terhadap bidang studi yang diangkat.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Human capital, atau modal manusia, terdiri dari dua komponen utama, yaitu kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu, yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan layanan yang berkualitas dan nilai ekonomi yang tinggi. Dalam perspektif bisnis, human capital mencakup berbagai elemen, termasuk keahlian, keterampilan, kreativitas, dan pengalaman kerja. Menurut Gaol (2014), human capital merujuk pada pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan yang menjadikan individu sebagai aset berharga bagi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bukan hanya sumber daya, tetapi juga aset strategis yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Dari sudut pandang ekonomi, Mankiw (2003) menegaskan bahwa human capital adalah kunci yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang efektif. Proses pembelajaran ini penting untuk meningkatkan produktivitas, karena individu yang memiliki modal manusia yang baik mampu menghasilkan barang dan jasa dengan lebih efisien. Dalam konteks ini, human capital berfungsi sebagai faktor krusial dalam

meningkatkan kinerja perusahaan, karena sumber daya manusia berperan sebagai aset yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Seperti yang dijelaskan oleh Kasmawati (2017), human capital adalah bagian tak terpisahkan dari modal intelektual yang diperlukan untuk membangun daya saing organisasi. Selain itu, human capital merupakan kemampuan setiap individu dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan aset intelektual. Oleh karena itu, human capital memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan tingkat kinerja organisasi. Ketika kemampuan manusia dikerahkan secara optimal, hasil yang dicapai dapat sangat memuaskan. Hal ini terutama terlihat dalam konteks inovasi, di mana kemampuan untuk beradaptasi dan menciptakan solusi baru sangat bergantung pada kualitas modal manusia yang tersedia.

Secara keseluruhan, human capital dapat dilihat sebagai kumpulan dari tiga elemen utama: kecakapan, sikap, dan kecerdasan intelektual. Ketiga elemen ini harus dikelola dengan baik untuk memastikan bahwa organisasi dapat memanfaatkan potensi terbaik dari sumber daya manusianya, sehingga mendorong terciptanya inovasi dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Melalui pengelolaan yang strategis terhadap human capital, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa para pendidik dan tenaga kependidikan lainnya memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan relevan.

Keberhasilan bisnis dalam memanfaatkan manusia sebagai modal utama sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang diungkapkan oleh Setiono Winardi (2014). Pertama, pengalaman, keterampilan, inovasi, dan wawasan individu di dalam organisasi menjadi fondasi penting dalam menentukan kualitas modal manusia. Pengalaman dan keterampilan yang dimiliki karyawan berkontribusi besar terhadap efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan, sementara inovasi dan wawasan dapat mendorong pengembangan produk serta layanan baru yang relevan dengan kebutuhan pasar. Kedua, kemampuan perusahaan untuk mengelola human capital dengan baik berperan krusial dalam meningkatkan kinerja dan kekayaan organisasi. Manajemen yang efektif mencakup pemahaman tentang bagaimana memanfaatkan potensi setiap individu untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Hal ini menuntut pemimpin dan manajer untuk mampu mengidentifikasi dan mengembangkan bakat yang ada dalam tim mereka, sehingga mampu memaksimalkan kontribusi setiap anggota. Ketiga, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi elemen yang tak terpisahkan dalam menerapkan prinsip manajemen human capital. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat memahami dan menerapkan strategi manajemen modal yang efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja bisnis. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, agar karyawan memiliki keterampilan yang selalu sesuai dengan perkembangan industri dan teknologi.

Faktor-faktor tersebut menciptakan prinsip dasar dalam human capital management, di mana strategi yang kuat membutuhkan data dan langkah-langkah yang jelas untuk memaksimalkan pengaruh positif dari para pekerjanya. Dalam konteks kemajuan teknologi, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan baru dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk mengembangkan model bisnis dan strategi yang efisien. Dengan memanfaatkan sistem informasi yang baik, perusahaan dapat lebih mudah mengidentifikasi area-area di mana modal manusia dapat memberikan dampak

yang signifikan terhadap kinerja organisasi, sehingga mampu merencanakan dan mengambil keuntungan dari peluang yang ada. Dengan demikian, pengelolaan human capital yang efektif bukan hanya sekadar investasi dalam pendidikan dan pelatihan, tetapi juga strategi holistik yang mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan bisnis di era yang terus berkembang.

Manajemen Human Capital (HCM) menjadi salah satu aspek strategis yang krusial dalam sebuah organisasi, berfungsi sebagai pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. HCM tidak hanya sekadar memperlakukan individu sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai aset berharga yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan pemahaman mendalam tentang perilaku manusia serta keterampilan untuk mengelola sumber daya ini dengan baik. Dengan demikian, penting bagi setiap organisasi untuk merancang strategi yang sesuai dengan karakteristik unik dari individu yang ada di dalamnya. Setiap anggota organisasi membawa bakat, keterampilan, dan perspektif yang berbeda-beda, yang jika dikelola dengan tepat, dapat berkontribusi pada kinerja dan kesuksesan berkelanjutan. Dalam lingkungan yang semakin dinamis dan kompetitif, strategi manajemen human capital yang baik tidak hanya membantu organisasi bertahan, tetapi juga untuk beradaptasi dan menghadapi tantangan yang akan datang. Pendekatan yang digunakan dalam manajemen human capital harus memperhatikan konteks organisasi serta menciptakan solusi yang fokus pada pencapaian sasaran strategis. Dalam implementasinya, strategi ini harus mampu mengidentifikasi dan mengoperasionalkan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan di seluruh rantai nilai human capital. Organisasi perlu menghadapi tantangan dalam mengelola bakat pegawai secara efektif, termasuk dalam pengembangan, penyesuaian, dan pemeliharaan potensi yang ada. Hal ini sangat penting untuk mendukung modal strategis organisasi serta memenuhi kebutuhan yang ada. Bakat pegawai menjadi aset berharga dalam era globalisasi, di mana strategi manajemen human capital mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan kemampuan individu dan tim, memfasilitasi kepemimpinan yang efektif, serta membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan perubahan. Melalui pendekatan yang holistik dan terintegrasi, manajemen human capital dapat mendorong kinerja organisasi menuju hasil yang lebih baik. Pengelolaan human capital management dalam pendidikan memerlukan pendekatan strategis yang menyeluruh untuk meningkatkan kinerja. Menurut Prasajo et al., (2017) beberapa aspek penting dalam strategi manajemen human capital yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pendidikan:

1. Individual & Team Competence (*Kompetensi Individu dan Tim*)

Kompetensi individu dan tim dalam konteks pendidikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan produktif. Pendidik yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya memahami materi pelajaran dengan baik, tetapi juga mampu menggunakan berbagai metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik yang beragam. Selain itu, kemampuan pendidik untuk berkolaborasi dalam tim memungkinkan mereka untuk saling berbagi ide dan praktik terbaik, serta mengatasi tantangan yang mungkin dihadapi dalam proses pengajaran. Pelatihan yang berkelanjutan dan program pengembangan profesional yang terstruktur dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pendidik, sehingga mereka lebih siap untuk menghadapi perubahan dalam kurikulum atau

teknologi pendidikan. Hal ini juga menciptakan budaya belajar yang mendukung di antara pendidik, di mana mereka dapat terus belajar satu sama lain dan beradaptasi dengan tuntutan yang selalu berubah dalam dunia pendidikan.

Di sisi lain, kompetensi tim dalam pengelolaan kelas juga berkontribusi pada peningkatan kinerja pendidikan secara keseluruhan. Dengan membentuk tim yang efektif, sekolah dapat menciptakan sinergi antara pendidik yang berbeda, di mana setiap anggota tim dapat mengisi kekurangan satu sama lain dan menciptakan pengalaman belajar yang lebih holistik untuk peserta didik. Tim yang memiliki keterampilan yang saling melengkapi dapat merancang kurikulum interdisipliner yang lebih menarik dan relevan, sehingga peserta didik merasa lebih terlibat dalam pembelajaran mereka. Selain itu, kolaborasi dalam tim juga memungkinkan analisis yang lebih mendalam terhadap data kinerja peserta didik, yang dapat digunakan untuk merumuskan strategi pengajaran yang lebih tepat sasaran. Dengan demikian, kompetensi individu dan tim tidak hanya memperkuat proses pengajaran dan pembelajaran, tetapi juga menciptakan suasana di mana inovasi dan kreativitas dapat berkembang, menghasilkan hasil pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan.

2. Performance Measurement & Management (Pengukuran dan Manajemen Kinerja)

Pengukuran kinerja adalah bagian integral dari manajemen human capital. Pengukuran kinerja dalam pendidikan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar peserta didik. Sistem evaluasi yang transparan dan objektif tidak hanya memfasilitasi identifikasi kekuatan dan kelemahan pendidik dan staf, tetapi juga memberikan wawasan yang berharga tentang efektivitas metode pengajaran yang diterapkan. Dengan data yang akurat, institusi pendidikan dapat mengembangkan rencana aksi yang terarah untuk melakukan perbaikan di area yang membutuhkan perhatian. Misalnya, jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta didik mengalami kesulitan dalam mata pelajaran tertentu, pendidik dapat merancang strategi pembelajaran yang lebih inovatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, evaluasi berkelanjutan juga memungkinkan penilaian terhadap kemajuan peserta didik dari waktu ke waktu, membantu pendidik menyesuaikan pendekatan mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Selain itu, manajemen kinerja yang baik mencakup umpan balik konstruktif yang berfungsi sebagai alat pengembangan bagi pendidik dan staf. Proses umpan balik harus dilakukan secara rutin dan sistematis, menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan mendukung. Dengan memberikan umpan balik yang spesifik dan berbasis data, pendidik dapat memahami bagaimana mereka dapat meningkatkan praktik pengajaran mereka dan mencapai hasil yang lebih baik bagi peserta didik. Dalam hal ini, umpan balik juga bisa melibatkan penilaian dari peserta didik itu sendiri, memberikan perspektif berharga tentang pengalaman belajar mereka. Dengan demikian, pengukuran dan manajemen kinerja yang efektif tidak hanya mendukung peningkatan kualitas pendidikan, tetapi juga mendorong pertumbuhan profesional pendidik dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik.

3. Reward & Recognition (Penghargaan dan Pengakuan)

Pemberian penghargaan dan pengakuan kepada pendidik dan staf berprestasi memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja mereka dalam lingkungan pendidikan. Penghargaan dapat hadir dalam berbagai bentuk, seperti

insentif finansial, pengakuan dalam acara-acara resmi, atau kesempatan untuk mengikuti program pengembangan profesional. Dalam hal ini, insentif finansial tidak hanya sekadar memberikan imbalan, tetapi juga mencerminkan pengakuan terhadap kerja keras dan dedikasi pendidik dalam mendukung proses belajar-mengajar. Sebuah studi menunjukkan bahwa ketika pendidik merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka, yang langsung berdampak pada pengalaman belajar peserta didik. Pengakuan publik, seperti penghargaan bulanan atau tahunan, juga berperan penting dalam membangun reputasi profesional yang positif, menciptakan iklim saling menghargai di antara rekan-rekan pendidik, dan mendorong kolaborasi yang lebih kuat.

Di samping itu, budaya penghargaan yang terbangun dalam institusi pendidikan tidak hanya fokus pada pencapaian individu, tetapi juga pada tim secara keseluruhan. Ketika penghargaan diberikan kepada kelompok yang berhasil mencapai tujuan bersama, hal ini mendorong semangat kerja sama dan kolaborasi di antara pendidik. Penghargaan tim dapat meningkatkan rasa memiliki dan kebersamaan, di mana pendidik merasa bahwa kontribusi mereka sangat berarti bagi kesuksesan kelompok. Dalam jangka panjang, strategi penghargaan yang inklusif ini membantu menciptakan lingkungan yang positif dan produktif, di mana pendidik merasa nyaman untuk berbagi ide, belajar dari satu sama lain, dan berinovasi dalam metode pengajaran mereka. Sebagai hasilnya, tidak hanya kinerja pendidik yang meningkat, tetapi juga kualitas pembelajaran yang diterima peserta didik, yang akhirnya berkontribusi pada kemajuan pendidikan secara keseluruhan. Penghargaan dan pengakuan, dengan demikian, berfungsi sebagai pendorong utama yang memperkuat hubungan antara motivasi pendidik dan kinerja pendidikan.

4. *Organizational Team & Job Design (Desain Tim dan Pekerjaan Organisasi)*

Desain organisasi yang baik dan pembentukan tim yang efektif sangat penting dalam konteks pendidikan. Dengan merancang struktur organisasi yang jelas, institusi pendidikan dapat menetapkan garis besar yang mendetail mengenai tanggung jawab dan tugas masing-masing individu, termasuk pendidik dan staf pendukung. Hal ini tidak hanya membantu dalam meminimalkan kebingungan tetapi juga memungkinkan setiap anggota tim untuk beroperasi dengan lebih fokus dan efisien. Ketika setiap individu memahami peran mereka dalam keseluruhan ekosistem pendidikan, akan muncul rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di samping itu, pemetaan peran yang jelas juga akan mendukung kolaborasi antara pendidik, sehingga memungkinkan mereka untuk saling mendukung dan berbagi sumber daya, pengetahuan, dan praktik terbaik yang akan berkontribusi pada kinerja pendidikan secara keseluruhan.

Lebih lanjut, tim yang dibentuk dengan memperhatikan keahlian dan minat anggotanya dapat memicu munculnya inovasi dalam proses pembelajaran. Ketika pendidik memiliki kesempatan untuk bekerja dalam tim yang seimbang, mereka dapat saling mengisi kekurangan satu sama lain dan memperkuat keunggulan yang ada. Misalnya, dalam suatu proyek pengajaran kolaboratif, pendidik dengan latar belakang yang berbeda, seperti pendidikan matematika, seni, dan sains, dapat bergabung untuk merancang kurikulum yang holistik dan menarik bagi peserta didik. Pendekatan semacam ini tidak hanya memotivasi pendidik tetapi juga menciptakan pengalaman belajar yang lebih dinamis dan beragam bagi peserta didik. Dengan demikian, desain tim yang baik dan pemanfaatan keahlian individu dalam kolaborasi tidak hanya meningkatkan kinerja pendidik tetapi juga

memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih kaya dan mendalam bagi peserta didik, yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan kebutuhan dan tantangan.

5. Values & Culture (*Nilai dan Budaya*)

Budaya organisasi yang kuat dan nilai-nilai yang jelas dapat memengaruhi lingkungan pendidikan. Nilai-nilai seperti kerjasama, integritas, dan inovasi tidak hanya harus diungkapkan dalam dokumen visi dan misi, tetapi juga harus diinternalisasi oleh setiap anggota komunitas pendidikan. Misalnya, penerapan nilai kerjasama dapat ditunjukkan melalui kolaborasi antarpendidik dalam merancang kurikulum atau program pembelajaran yang mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu. Hal ini akan mendorong peserta didik untuk belajar dari satu sama lain, mengembangkan keterampilan sosial, dan meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja dalam tim. Selain itu, ketika budaya integritas dipegang teguh, baik pendidik maupun peserta didik akan merasa nyaman untuk berbagi ide dan pandangan mereka tanpa takut akan penilaian negatif, sehingga menciptakan suasana belajar yang aman dan terbuka.

Budaya organisasi yang sehat juga mencakup penghargaan terhadap inovasi, yang merupakan kunci untuk menghadapi tantangan pendidikan yang terus berubah. Dengan menciptakan lingkungan yang mendorong eksplorasi dan eksperimen, pendidik dapat merasakan kebebasan untuk mencoba metode pengajaran baru yang dapat meningkatkan keterlibatan peserta didik. Selain itu, institusi yang menghargai nilai-nilai ini biasanya lebih mampu menarik dan mempertahankan pendidik berkualitas tinggi, karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai. Mengembangkan budaya yang inklusif dan mendukung akan memperkuat komitmen seluruh anggota komunitas pendidikan untuk bekerja menuju tujuan bersama, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pendidikan secara keseluruhan.

6. Leadership (*Kepemimpinan*)

Kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidikan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi staf, serta membangun hubungan yang positif, akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan kapasitas individu dan tim juga sangat penting dalam menciptakan perubahan positif dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Kepemimpinan dalam konteks pendidikan memegang peranan krusial dalam menetapkan arah dan mendorong kemajuan institusi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mengandalkan otoritasnya, tetapi juga mampu membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan pendidik dan staf lainnya. Dengan memfasilitasi komunikasi terbuka, pemimpin dapat mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh pendidik dan peserta didik, serta menciptakan solusi yang kolaboratif. Selain itu, pemimpin yang bersikap inspiratif dan memotivasi dapat meningkatkan semangat kerja tim, yang pada gilirannya akan mendorong produktivitas dan inovasi. Kepemimpinan yang baik juga berfungsi sebagai panutan, di mana pendidik yang melihat nilai-nilai kepemimpinan diimplementasikan dalam praktik sehari-hari akan lebih cenderung untuk mengadopsi sikap yang sama dalam interaksi mereka dengan peserta didik.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan kapasitas individu dan tim adalah esensial untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Pemimpin perlu secara aktif memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan profesional pendidik, sehingga mereka dapat terus

memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Ini termasuk mengadakan pelatihan, lokakarya, dan program mentor yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi pendidik. Dengan memberikan peluang ini, pemimpin tidak hanya berinvestasi dalam pertumbuhan individu, tetapi juga dalam kapasitas kolektif institusi pendidikan. Ketika pendidik merasa diberdayakan dan didukung, mereka lebih mungkin untuk berkontribusi dengan cara yang inovatif dan efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan pengalaman belajar peserta didik dan mendongkrak kinerja pendidikan secara keseluruhan.

7. *Change Management (Manajemen Perubahan)*

Perubahan dalam pendidikan sering kali diperlukan untuk memenuhi tuntutan zaman dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Manajemen perubahan yang efektif akan membantu organisasi pendidikan dalam mengadaptasi proses dan praktik baru. Dalam konteks ini, penting untuk melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses perubahan dan menyediakan pelatihan serta dukungan yang diperlukan untuk memfasilitasi transisi yang mulus. Ketika perubahan diperlukan, baik itu dalam kurikulum, metode pengajaran, atau teknologi yang digunakan, pendekatan yang terencana dan terstruktur harus diterapkan untuk meminimalkan resistensi dan mengoptimalkan adopsi. Melibatkan semua pemangku kepentingan—termasuk pendidik, peserta didik, orang tua, dan komunitas dalam proses perencanaan perubahan adalah langkah krusial. Dengan memberikan ruang bagi masukan dan umpan balik dari berbagai pihak, institusi pendidikan dapat memastikan bahwa perubahan yang dilakukan benar-benar mencerminkan kebutuhan dan harapan semua yang terlibat, yang akan meningkatkan tingkat penerimaan dan dukungan terhadap inisiatif tersebut.

Di samping itu, menyediakan pelatihan dan dukungan yang cukup selama fase transisi sangat penting untuk keberhasilan manajemen perubahan. Tanpa pelatihan yang memadai, pendidik mungkin merasa tidak siap atau tidak nyaman dengan perubahan yang diterapkan, yang dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan kinerja. Program pendampingan dan sumber daya yang membantu pendidik memahami cara menerapkan praktik baru secara efektif akan memperlancar transisi dan memberikan kepercayaan diri kepada pendidik dalam peran mereka. Dengan manajemen perubahan yang baik, institusi pendidikan tidak hanya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran tetapi juga menciptakan budaya adaptif yang siap menghadapi tantangan di masa depan, sehingga mampu menjaga relevansi dan kualitas pendidikan dalam jangka panjang.

Dalam penelitian ini, pembahasan mengenai human capital atau modal manusia mengedepankan pentingnya dua komponen utama, yakni kemampuan dan pengetahuan individu, yang menjadi dasar dalam menghasilkan layanan berkualitas dan nilai ekonomi tinggi. Human capital dipandang sebagai aset strategis bagi organisasi, bukan sekadar sumber daya. Seperti dijelaskan oleh Gaol (2014), individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang baik dapat berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Mankiw (2003) menambahkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas, sehingga menjadi kunci dalam memanfaatkan modal manusia untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, human capital tidak hanya mendukung penciptaan keunggulan kompetitif, tetapi juga berfungsi sebagai bagian tak terpisahkan dari modal intelektual yang dibutuhkan untuk membangun daya saing organisasi (Kasmawati, 2017).

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 12, Issue 3, Oktober 2024, pages 55-69

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

Secara keseluruhan, human capital mencakup tiga elemen utama: kecakapan, sikap, dan kecerdasan intelektual. Pengelolaan yang strategis terhadap elemen-elemen ini sangat penting untuk memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara maksimal, yang pada gilirannya akan mendorong inovasi dan peningkatan kinerja berkelanjutan. Setiono Winardi (2014) menyoroti bahwa pengalaman, keterampilan, inovasi, dan wawasan individu dalam organisasi menjadi fondasi penting dalam menilai kualitas modal manusia. Pengalaman dan keterampilan yang dimiliki karyawan berkontribusi terhadap efisiensi operasional, sedangkan inovasi dan wawasan dapat mengarah pada pengembangan produk dan layanan baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar.

Selain itu, pengelolaan human capital yang efektif menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Hal ini menuntut manajemen untuk mampu mengidentifikasi dan mengembangkan bakat dalam tim agar dapat memaksimalkan kontribusi setiap anggota. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga merupakan elemen yang tidak terpisahkan dari manajemen human capital, di mana program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan menjadi penting agar karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan perkembangan industri. Dalam era kemajuan teknologi, perusahaan dituntut untuk mengadopsi pendekatan baru dalam manajemen sumber daya manusia dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk mengidentifikasi area di mana modal manusia dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi.

Menurut Rizky et al., (2024) Dalam upaya mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk kesejahteraan semua pemangku kepentingan, terdapat beberapa langkah strategis yang perlu diambil. Pertama, melakukan analisis jabatan adalah langkah krusial. Proses ini tidak hanya mencakup pengidentifikasian tugas-tugas yang harus dilakukan, tetapi juga memahami konteks pekerjaan, seperti lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang kebutuhan setiap posisi, sehingga pengelolaan SDM dapat disesuaikan dengan tujuan strategis yang lebih luas. Selanjutnya, perencanaan tenaga kerja menjadi aspek yang tidak kalah penting. Di sini, organisasi harus mempertimbangkan bukan hanya jumlah karyawan yang diperlukan, tetapi juga keterampilan dan kompetensi yang harus dimiliki. Mengantisipasi faktor eksternal seperti tren pasar dan perubahan demografis juga merupakan bagian dari perencanaan yang matang. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan tim yang terampil dan beragam siap menghadapi tantangan di masa depan. Proses perekrutan dan seleksi juga menjadi langkah vital dalam membangun tim yang berkualitas. Memanfaatkan berbagai strategi untuk menjangkau calon karyawan, seperti platform online dan kerjasama dengan lembaga pendidikan, akan memperluas jangkauan pencarian. Dalam seleksi, penting untuk memiliki kriteria yang jelas dan objektif untuk menilai kualifikasi dan kecocokan budaya calon. Pendekatan yang terstruktur dalam proses ini dapat membantu organisasi mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Setelah perekrutan, fokus harus beralih ke pelatihan dan pengembangan. Investasi dalam program pelatihan yang relevan dan praktis dapat meningkatkan kinerja karyawan serta membangun keterampilan baru. Pelatihan yang bersifat interaktif dan partisipatif akan meningkatkan motivasi, sedangkan program pengembangan karir seperti mentoring dan rotasi pekerjaan akan memberikan karyawan peluang untuk tumbuh dalam karir mereka. Perencanaan karir juga penting untuk mendorong keterikatan

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 12, Issue 3, Oktober 2024, pages 55-69

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

dan motivasi karyawan. Organisasi perlu menyediakan informasi dan dukungan yang cukup agar karyawan dapat memahami jalur karir yang tersedia. Proses yang terbuka dan transparan dalam perencanaan karir akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan memastikan retensi yang lebih baik. Selanjutnya, penilaian kerja dan sistem kompensasi yang adil merupakan langkah esensial dalam menilai kontribusi karyawan. Penilaian yang objektif dan berkelanjutan harus disertai dengan umpan balik konstruktif, sedangkan sistem kompensasi yang transparan dan kompetitif akan menjadi faktor motivasi bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Hubungan industrial juga tidak boleh diabaikan. Memelihara hubungan yang harmonis antara manajemen, serikat pekerja, dan karyawan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil. Komunikasi yang terbuka dan konstruktif dapat membantu menyelesaikan konflik serta menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan. Terakhir, meskipun pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah langkah terakhir yang tidak diinginkan, terkadang hal ini diperlukan. Proses PHK harus dilakukan secara adil dan sesuai hukum, dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang terdampak. Mengelola PHK dengan bijak dapat mengurangi dampak negatif dan menjaga moral karyawan yang tersisa.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizky et al., (2024) analisis statistik menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman masyarakat Desa Kwala Serapuh mengenai praktik pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan sangat relevan dalam konteks strategi manajemen unggul untuk mengelola human capital management (HCM). Peningkatan ini bukan hanya bermanfaat bagi masyarakat setempat, tetapi juga berkontribusi pada tujuan yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pendidikan di daerah tersebut. Dalam strategi manajemen unggul, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berfokus pada pengembangan kompetensi individu untuk mendukung visi dan misi organisasi. Dengan mengimplementasikan program pelatihan yang sesuai, seperti yang diindikasikan oleh temuan penelitian ini, pemerintah dan lembaga terkait dapat menciptakan lingkungan belajar yang dinamis. Ini mencakup pelatihan dalam pengelolaan sumber daya alam yang tidak hanya meningkatkan keterampilan praktis tetapi juga membangun kesadaran akan pentingnya keberlanjutan. Dari perspektif HCM, peningkatan kapasitas masyarakat melalui pelatihan dan pengembangan ini sejalan dengan upaya untuk membangun human capital yang lebih kuat. Sumber daya manusia yang terlatih dan teredukasi akan lebih mampu mengelola sumber daya alam secara efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil pendidikan dengan memberikan contoh nyata tentang praktik berkelanjutan. Hal ini menciptakan dampak positif yang berkelanjutan dalam komunitas, memperkuat kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan, serta meningkatkan daya saing mereka di tingkat lokal dan nasional. Dengan demikian, penerapan strategi manajemen unggul dalam pengelolaan HCM yang berfokus pada pengembangan kompetensi masyarakat akan mendukung tidak hanya peningkatan kinerja pendidikan, tetapi juga pengelolaan sumber daya alam yang lebih baik. Ini menciptakan sinergi yang menguntungkan, di mana peningkatan keterampilan dan pengetahuan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, serta pelestarian lingkungan untuk generasi mendatang.

Kesimpulan

Pengelolaan human capital merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di bidang pendidikan. Human capital terdiri dari kemampuan dan pengetahuan individu yang berfungsi sebagai aset strategis bagi perusahaan. Komponen-komponen seperti kompetensi individu dan tim, pengukuran kinerja, penghargaan dan pengakuan, serta desain tim dan pekerjaan harus dikelola secara efektif untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia. Pelatihan yang berkelanjutan dan pengelolaan yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan inovatif yang mendukung pencapaian tujuan strategis. Dengan mengimplementasikan strategi yang holistik dan responsif terhadap perubahan, organisasi dapat memastikan bahwa modal manusia berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan dan daya saing di era yang semakin kompetitif. Sehingga, penting bagi setiap organisasi untuk memahami dan mengimplementasikan praktik-praktik terbaik dalam manajemen human capital demi mencapai kinerja pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Adilah, H. G., & Suryana, Y. (2021). Manajemen strategik dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah ibtidaiyah. *Jurnal Isema: Islamic Education Management*, 6(1), 87–94. <https://doi.org/10.15575/isema.v6i1.11037>
- Aji, G., Khoiriamal, G., Munawaroh, U., Maghfirotuzzahro, F., & Zahra, M. A. (2023). Implementasi Manajemen Strategik pada Bidang Pendidikan dalam Perspektif Sumber Daya Manusia, Operasional, Anggaran, dan Administrasi. *Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1, 168–184.
- Amin, M. M. (2016). *Membangun pribadi berbudi pekerti*. Yogyakarta: Calpulis.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan motivasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Budiman, S., & Suparjo, S. (2021). Manajemen strategik pendidikan Islam. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(3), 515–523. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2197>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- David, F. R., & David, F. R. (2015). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts, and cases* (15th ed.). Pearson Education.
- Gaol, J. L. (2014). *Human capital manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Irani, U., Murniati, A. R., & Khairuddin. (2014). Implementasi manajemen strategik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan pada SMAN 10 Fajar Harapan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(2), 58–70. <https://doi.org/10.12345/jap.v4n2.12345>
- Kasmawati, Y. (2017). Human capital dan kinerja karyawan: Suatu tinjauan teoritis. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265–280.
- Kusumaningrum, H., Ulwan, M. N., Nagip, A. S., & Mohammad, R. (2024). Penerapan manajemen strategis sebagai upaya optimalisasi sumber daya manusia di dunia pendidikan. *EDUMANAGERIAL: Journal of Islamic Education*

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 12, Issue 3, Oktober 2024, pages 55-69

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

Management, 3(1), 1-15.

<https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/edumanagerial>

- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7 (1), 27–35. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Mankiw, G. N. (2003). *Teori makro ekonomi* (Terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Musnaeni, Abidin, S., & Purnamawati. (2022). Pentingnya manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 2(2), 98–104. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v2i2.116>
- Nasukah, B. (2018). Urgensi dan prinsip penerapan pendekatan manajemen sumber daya manusia strategis pada institusi pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 51–81.
- Odden, A. R. (2011). *Strategic management of technology* (1st ed.). New York: Taylor and Francis.
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & Mahmudah, F. N. (2017). *Manajemen strategi human capital dalam pendidikan* (Edisi pertama). Yogyakarta: UNY Press.
- Ramdani, M. (2023). Penerapan manajemen strategik dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan islam. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 15-24. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v5i01.448>
- Rizky, M. C., Ardian, N., & Sirait, E. (2024). Analysis of the impact of training and development on increasing community capability in human resource management in Kwala Serapuh Village, Langkat District. In *Proceedings of The 1st Annual Dharmawangsa International Conference* (pp. 812-824). P. ISSN: 2808-859X; E. ISSN: 2809-0853.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4428>
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Winardi, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di SMK Muhammadiyah Prambanan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 04(01), 24–35. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.967>