MENGANALISIS RENCANA STRATEGIS MENUJU LEMBAGA PENDIDIKAN BERKUALITAS DAN KOMPETITIF

Mohamad Muspawi[1]

Abstract

Having aquality education in stitutions and competitive is the ideal target of a management. Conduct an analysis of the strategic planis a strategic step that can be done by the manager. Managed to do a good analysis of the strategic plan means has made one important step for the advancement of educational institutions.

Strategic planning is a discipline edeff or to make important decisions and actions that shape and guide how to be come an organization (or otherentity), whatever the organization (or otherentity), and why the organization (or otherentity) do such a thing(Bryson, 2007:4).

The benef its of a strateg icplan for an organization (Bryson 2007:55) are as follows : a.Think strategic all and developeffective strategies. b. Clarify the direction of the future. c. Creatinga priority. d. Make the decision now to remember the future consequences. e. Develop a coherent and solid foundation fordecision-making. f. Using the maximum flexibility in are a sthatare under the control of the organization. g. Making decision sacross level sand functions.

h. Solve the main problems of the organization. i. Improve the performance of the organization.

j. Handle rapidly changing circum stances effectively. k. Build team work and expertise.

Among the instrumentsthat can be used to analyze the strategic planare: SWOT analysisis an analysis that is used to look at the condition of organizations/institutions both in terms of strengths, weaknesses, opportunities and challenges/threats.And Balanced Score cardisanat tempt to direct the management and organization to look at the organization of approximately four perspectives: financial, customer, learning and growth, as well asinternal business linking short-termoperational control to the long-term vision and strategy.

This paperaims to contribut etheir ide as on how to analyze the strategic planin order for the creation of a quality education a linstitution and competitive.

Keywords: strategic plan, quality, competitive.

PENDAHULUAN

Pendirian sebuah lembaga pendidikan tentu berorientasi pada upaya memfasilitasi peserta didik agar dapat menempuh proses pendidikan di bawah naungan pendidikan yang terlembaga.

Adapun ciri-ciri lembaga pendidikan yang berkualitas dan kompetitif menurut Sagala sebagaimana yang dikutip oleh Aunur Ropiq (2014) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas.
2. Memiliki keunggulan yang distingtif/ dan kompetitif.
3. Memiliki ketahanan mutu secara konsisten.
4. Memberikan rasa kenyamanan dan kepuasan.
5. Memiliki daya jual yang tinggi.
6. Mampu mengantisipasi dan beradaptasi dengan tuntutan dan perkembangan zaman.
7. Memiliki networking, partnership, dan kemitraan dengan lembaga lain.

Melakukan analisis terhadap rencana strategis merupakan suatu langkah awal yang cukup positif untuk dapat mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas dan kompetitif. Di antara instrumen analisis yang dapat digunakan adalah: 1. Analisis SWOTyaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat kondisi organisasi/lembaga baik dari sisi kekuatan, kelemahan, peluang maupun tantangan/ ancaman.2.*Balanced Scorecard*yaitu suatu upaya mengarahkan manajemen dan organisasi untuk memandang organisasi dari kurang lebih empat perspektif: keuangan, pelanggan, pembelajaran dan pertumbuhan, serta bisnis internal yang menghubungkan pengendalian operasional jangka pendek ke dalam visi dan strategi jangka panjang.

PEMBAHASAN

1. Pengertian Rencana Strategis.

Perencanaan strategis merupakan upaya yang didisiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan penting yang membentuk dan memandu bagaimana menjadi organsisasi (atau entitas lainnya), apa yang dikerjakan organisasi (atau entitas lainnya), dan mengapa organisasi (atau entitas lainnya) mengerjakan hal seperti itu (Bryson, 2007:4).

2. Manfaat Rencana Strategis.

Steiner dan Barry sebagaimana yang dikutip oleh Bryson (2007:55) menjelaskan manfaat rencana strategis bagi suatu organisasi adalah sebagai berikut: a. Berpikir secara strategis dan mengembangkan strategi-strategi yang efektif. b. Memperjelas arah masa depan. c.

[1]Dosen FKIP Universitas Jambi

Menciptakan prioritas. d. Membuat keputusan sekarang dengan mengingat konsekuensi masa depan. e. Mengembangkan landasan yang koheren dan kokoh bagi pembuatan keputusan. f. Menggunakan keleluasaan yang maksimum dalam bidang-bidang yang berada di bawah kontrol organisasi. g. Membuat keputusan yang melintasi tingkat dan fungsi. h. Memecahkan masalah utama organisasi. i. Memperbaiki kinerja organisasi. j. Menangani keadaan yang berubah dengan cepat secara efektif. k. Membangun kerja kelompok dan keahlian.

3. Proses Rencana Strategis.

Bryson (2007:55) menjelaskan bahwa proses rencana strategis itu meliputi delapan langkah: a. Memrakarsai dan menyepakati suatu proses perencanaan strategis. b. Mengidentifikasi mandat organisasi. c. Memperjelas misi dan nilai-nilai organisasi. d. Menilai lingkungan eksternal: peluang dan ancaman. e. Menilai lingkungan internal: kekuatan dan kelemahan. f. Mengidentifikasi isu strategis yang dihadapi organisasi. g. Merumuskan strategi untuk mengelola isu-isu. h. Menciptakan visi organisasi yang efektif bagi masa depan.

Lebih lanjut Bryson menjelaskan bahwa memrakarsai dan menyepakati suatu proses perencanaan strategis memiliki tujuan untuk menegosiasikan kesepakatan dengan orang-orang penting pembuat keputusan (*decesion makers)* atau pembentuk opini (*opinion leaders*) internal (dan mungkin eksternal) tentang seluruh upaya perencanaan strategis dan langkah perencanaan yang terpenting..

4. Menganalisis Rencana Strategis Menuju Lembaga Pendidikan Berkualitas dan Kompetitif

Akdon (2011:74) menjelaskan bahwa dalam menganalisis prospek dari suatu organisasi, perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: a. Mengidentifikasi kecenderungan, ancaman dan peluang, yang hasilnya mungkin dapat mengubah kecenderungan sejarah. b. Melakukan analisis kompetitif yang mampu menyempurnakan penampilan organisasi yang kompetitif dengan organisasi lain. c. Melakukan *"Strategic portofolio analysis".*Analisis ini membanding-bandingkan tiap bagian dalam organisasi, mencari mana yang lebih mungkin mendatangkan prospek yang lebih baik, lalu menyusun prioritas pengembangannya, disusul dengan mengalokasikan sumberdaya strategik kepada setiap bagian atau departemen.

Analisis SWOT.

Analisis SWOT merupakan suatu analisis yang digunakan untuk melihat kondisi organisasi/lembaga baik dari sisi kekuatan, kelemahan, peluang maupun tantangan/ ancaman.

SWOT merupakan singkatan dari :

Strength = Kekuatan
Weakness = Kelemahan
Opportunities = Peluang
Threats = Tantangan/ ancaman

Dalam hal ini analisis SWOT merupakan salah satu analisis pilihan yang sudah sangat populer (Akdon, 2011: 131).

Mengingat bahwa SWOT adalah akronim untuk *Strength, Weakness, Opportunities,* dan *Threats* dari organisasi, yang semuanya merupakan faktor-faktor strategis. Jadi, analisis SWOT harus mengidentifikasi kompetensi langka perusahan/organisasi (Hunger, 2013: 193).

Berkenaan dengan mengevaluasi kemampuan sumber daya perusahaan/lembaga maka perlu melakukan langkah-langkah: - menggunakan SWOT analisis, dan memobilisasi sumber daya perusahaan menjadi keunggulan (Iksan, 2009:15).

Amir (2012:105) menjelaskan bahwa analisis SWOT merupakan teknik yang relatif sederhana. Karena itu, ia sebenarnya dapat digunakan untuk memformulasikan strategi dan kebijakan bagi setiap industri. Tidak terkecuali bagi lembaga pendidikan.

Boseman, e*t al*, sebagaimana yang dikutip oleh Sagala (2013:140) menempatkan analisis SWOT sebagai salah satu tahapan proses manajemen strategik, ia mengatakan bahwa ada 7 tahap proses manajemen strategik, yaitu: 1). Melakukan analisis SWOT secara cermat dan akurat, 2). Melakukan formulasi tentang misi organisasi, 3). Melakukan formulasi tentang filosofi dan kebijakan organisasi, 4). Menetapkan sasaran strategis organisasi, 5). Menetapkan strategi organisasi, 6). Melaksanakan strategi organisasi, 7). Melakukan kontrol strategi organisasi.

Balanced Scorecard.

Pada awalnya *Balanced Scorecard* digunakan sebagai sistem pengukuran kinerja.Namun karena tahapan *Balanced Scorecard* harus dimulai dari penerjemahan visi, misi dan strategi organisasi ke dalam sasaran dan tolok ukur yang spesifik, maka

Balanced Scorecard merupakan bagian integral dari proses manajemen.

Balanced Scorecard secara etimologi berarti kartu catatan angka yang seimbang. Namun secara terminologi *Balanced Scorecard* didefinisikan oleh Atkinson sebagaimana yang dikutip oleh Yuwono (2002:27) sebagai: *Measurement and management system that views a business units performance from four perspectives: financial, customer, internal business process, learning and growth.* Yaitu Pengukurandan sistem manajemenyang memandangkinerjaunit bisnisdari empat perspektif: keuangan, pelanggan,proses bisnis internal, pembelajaran dan pertumbuhan

Balanced Scorecard mengarahkan manajemen dan organisasi untuk memandang oraganisasi dari kurang lebih empat perspektif: keuangan, pelanggan, pembelajaran dan pertumbuhan, serta bisnis internal yang menghubungkan pengendalian operasional jangka pendek ke dalam visi dan strategi jangka panjang.

Ada tiga prinsip yang memungkinkan *Balanced Scorecard* terhubung dengan strategi, yaitu:

1. *Cause and effect relationship/*hubungan sebab akibat, *Balanced Scorecard* mampu menjabarkan tujuan pengukuran masing-masing perspektif dengan baik dalam satu kesatuan yang terpadu.
2. *Performance drivers/*pendorong kinerja, outcomes mencerminkan tujuan umum dari berbagai strategi yang dimiliki oleh organisasi.
3. *Linkage to Financial/*keterkaitan dengan keuangan, keberhasilan organisasi dalam pencapaian berbagai tujuan seperti kualitas, kepuasan pelanggan, inovasi dan pemberdayaan karyawan tidak akan memberikan perbaikan apabila hanya dianggap sebagai tujuan akhir. Namun pencapaian tujuan harus dikaitkan dengan tujuan keuangan sebagai tujuan akhir (Akdon, 2011:136).

Dalam manajemen sekolah, model *Balanced Scorecard* menekankan bahwa semua ukuran finansial dan non finansial harus menjadi bagian sistem informasi untuk para personal di semua tingkat manajemen sekolah.Sekolah yang inovatif dapat menggunakan *Balanced Scorecard* sebagai sebuah sistem manajemen strategis, untuk mengelola strategi jangka panjang (Sagala, 2013:142).

Selanjutnya Akdon (2011:136) menjelaskan bahwa *Balanced Scorecard* sebaiknya digunakan untuk merumuskan strategi ke depan, sehingga diharapkan lembaga, instansi, atau organisasi bersangkutan dapat memetakan langkah apa yang mesti mereka lakukan ke depan dalam rangka memajukan lembaga, instansi, atau organisasi.

Lembaga Pendidikan yang Berkualitas dan Kompetitif.

Secara umum dapat dipahami lembaga pendidikan Islam yang berkualitas dan kompetitif sebagai suatu kondisi di mana lembaga pendidikan Islam memiliki mutu tinggi dan memiliki daya saing yang juga tinggi.

Adapun ciri-ciri lembaga pendidikan yang berkualitas dan kompetitif menurut Sagala sebagaimana yang dikutip oleh Aunur Ropiq (2014) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas.
2. Memiliki keunggulan yang distingtif/ dan kompetitif.
3. Memiliki ketahanan mutu secara konsisten.
4. Memberikan rasa kenyamanan dan kepuasan.
5. Memiliki daya jual yang tinggi.
6. Mampu mengantisipasi dan beradaptasi dengan tuntutan dan perkembangan zaman.
7. Memiliki networking, partnership, dan kemitraan dengan lembaga lain.

Tujuh ciri di atas merupakan satu kesatuan yang penting dalam upaya membangun dan mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas dan kompetitif.

Dalamkonteks keorganisasian, Miler sebagaimana yang dikutip oleh (Hasibuan, 2010:67-72) menjelaskan bahwa paling tidak ada 10 dimensi yang menjadi ukuran untuk sebuah organisasi pendidikan yang sehat, yaitu:

1. Fokus pada tujuan *(goal focus).*

   Lembaga pendidikan harus mampu menentukan fokus dari tujuan organisasi, sehingga diketahui secara jelas oleh semua anggota organisasi.Melalui fokus tujuan tersebut masing-masing pihak memposisikan diri untuk mencapai tujuan yang merupakan organisasi.
2. Adikuasa komunikasi.

   Organisasi pendidikan harus dapat mengembangkan komunikasi yang bersifat multi level atau multi dimensi (atas, bawah, samping, kanan dan kiri).
3. Perimbangan kekuatan optimal.

Organisasi pendidikan yang sehat perlu mempertimbangkan di dalamnya perimbangan kekuatan pada semua unit dan lini organisasinya.

4. Penyediaan sumber-sumber organisasi.
   Menyediakan berbagai macam sumber untuk digunakan organisasi amat penting, karea dengan sumber-sumber tersebut potensi-potensi organisasi menjadi dapat teraktualkan.
5. Dimensi ketersangkutpautan*(cohesivness).*
   Dimensi ini dijadikan sebagai identitas organisasi oleh semua anggota organisasi.Masing-masing anggota merasa dirinya saling ketergantungan atau ketersangkutan dengan anggota-anggota lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Dimensi Moral.
   Dalam organisasi pendidikan yang sehat, aktivitas yang dikembangkan oleh setiap individu tak hanya dilakukan untuk kepentingan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan.
7. Keinovasian.
   Dimensi keinovasian dalam organisasi pendidikan yang sehat adalah dimunculkannya temuan-temuan baru baik dalam bentuk prosedur kerja maupun bentuk lainnya, yang mengarah kepada penciptaan tujuan-tujuan baru dan produk-produk baru.
1. Adaptasi.
   Adaptasi diperlukan dalam kaitan dengan realisasi hubungan dengan tuntutan perkembangan lingkungan.
2. Otonomi.
   Dimensi otonomi dalam organisasi dimaksudkan sebagai upaya untuk menuju kemandirian organisasi di tengah-tengah kehidupan lingkungannya.
3. Pemecahan masalah.
   Pada akhirnya kehidupan organisasi termasuk lembaga pendidikan dapat diibaratkan seperti sebuah komputer yang selalu menghadapi problem, tantangan dan kesulitan-kesulitan.

KESIMPULAN

Analisis rencana strategis merupakan hal yang penting dilakukan oleh pengelola lembaga pendidikan sebagai salah satu upaya mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas dan kompetitif.

Manfaat rencana strategis bagi suatu organisasi adalah sebagai berikut: a. Berpikir secara strategis dan mengembangkan strategi-strategi yang efektif. b. Memperjelas arah masa depan. c. Menciptakan prioritas. d. Membuat keputusan sekarang dengan mengingat konsekuensi masa depan. e. Mengembangkan landasan yang koheren dan kokoh bagi pembuatan keputusan. f. Menggunakan keleluasaan yang maksimum dalam bidang-bidang yang berada di bawah kontrol organisasi. g. Membuat keputusan yang melintasi tingkat dan fungsi. h. Memecahkan masalah utama organisasi. i. Memperbaiki kinerja organisasi. j. Menangani keadaan yang berubah dengan cepat secara efektif. k. Membangun kerja kelompok dan keahlian.

Diantara instrumen yang bisa dipakai untuk menganalisis rencana strategis adalah: Analisis SWAT dan *Balanced Scorecard.*

DAFTAR PUSTAKA

Akdon, *Strategic Management For Educational Management.* Bandung: Alfabeta, 2011

Bryson, John M, *Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial*, Terj. M. Miftahuddin,Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.

Hunger, J. David & Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategis*, Terj. Julianto Agung,Yogyakarta: Andi, 2013

Http//www.pendidikanokezone,com. di-*upload* pada hari kamis tanggal 20 Maret 2014.

Iksan, *Manajemen Strategis dalam Kompetisi Pasar Global*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.

Lias Hasibuan, *Melejitkan Mutu Pendidikan*, Jambi: Sapa Project, 2004.

--- ,*Kurikulum & Pemikiran Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.

M. Taufiq Amir, *Manajemen Strategik: Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Sarbini & Neneng Lina, *Perencanaan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.

Setiawan Hari Purnomo & Zulkieflimansyah, *Manajemen Strategi*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2007.

Sony yuwono, dkk, *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.

Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.* Bandung: Alfabeta, 2013.