

Manajemen Strategi Untuk Peningkatan Kinerja Dosen Di Lembaga Pendidikan Islam

Yuli Supriani

Universitas Islam Lampung

 yulisupriani30@gmail.com

Abstrak: Lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul secara intelektual dan spiritual. Namun, rendahnya kinerja dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat masih menjadi tantangan utama. Permasalahan ini mendorong pentingnya penerapan strategi manajemen yang tepat guna meningkatkan kualitas dan produktivitas dosen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen yang efektif dalam mendukung peningkatan kinerja dosen di lingkungan pendidikan Islam. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka (library research) dengan pendekatan deskriptif-analitis terhadap berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, seperti teori Strategic Human Resource Management, kepemimpinan visioner, serta Balanced Scorecard. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan kompetensi, sistem evaluasi kinerja yang terukur, kepemimpinan visioner, dan kompensasi yang adil merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja dosen. Evaluasi strategi menggunakan pendekatan Balanced Scorecard memungkinkan institusi menilai efektivitas strategi secara menyeluruh. Kesimpulannya, sinergi antara perencanaan strategis, kepemimpinan transformatif, dan sistem penghargaan yang adil akan menciptakan iklim akademik yang produktif dan berorientasi pada nilai-nilai Islam.

Kata Kunci : *Manajemen Strategi, Kinerja Dosen, Kepemimpinan Visioner, Pendidikan Islam*

Pendahuluan

Lembaga pendidikan Islam berperan penting dalam mencetak sumber daya manusia yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang tinggi. Namun, tantangan globalisasi, digitalisasi, dan tuntutan mutu pendidikan mengharuskan lembaga-lembaga ini meningkatkan kapasitas kelembagaannya, terutama melalui peningkatan kinerja dosen. Dalam teori

manajemen strategis oleh Fred R. David, manajemen strategi sebagai seni dan ilmu dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi yang berorientasi pada tujuan.¹ Oleh karena itu, manajemen strategi menjadi kerangka penting dalam meningkatkan kualitas dosen sebagai penggerak utama lembaga pendidikan Islam.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi lembaga pendidikan Islam adalah rendahnya kinerja dosen yang terlihat dari kurangnya publikasi ilmiah, lemahnya inovasi pembelajaran, serta minimnya kontribusi terhadap pengabdian masyarakat. Hal ini dapat dikaji melalui teori kinerja oleh Bernardin dan Russell, yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja.² Dalam konteks ini, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk mengembangkan strategi yang mendukung ketiga aspek tersebut agar kinerja dosen dapat ditingkatkan secara sistematis dan terukur.

Manajemen strategi dalam konteks peningkatan kinerja dosen tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Konsep Strategic Human Resource Management (SHRM) menekankan bahwa sumber daya manusia harus dipandang sebagai aset strategis yang perlu dikembangkan sesuai dengan arah dan visi organisasi. Menurut Wright dan McMahan, integrasi antara strategi organisasi dan praktik SDM seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan penghargaan akan mendorong tercapainya tujuan organisasi secara lebih efisien dan produktif.³ Hal ini menegaskan perlunya penyelarasan antara kebijakan manajemen dosen dan strategi institusi pendidikan Islam.

Kinerja dosen juga dipengaruhi oleh sistem penghargaan dan motivasi yang diterapkan oleh institusi. Teori dua faktor Herzberg membedakan antara faktor motivator (seperti prestasi dan pengakuan) dan faktor higienis (seperti kebijakan kerja

¹ Nur Choirunisa Aini Mufidah and Oktarizka Reviandani, "Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Pelayanan Mutasi Siswa Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik," *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal* 11, no. 2 (December 13, 2024): 161–82.

² Nur Fajrina and Irwansyah, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SGP Region IX Kalimantan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk," *JURNAL BISNIS DAN PEMBANGUNAN* 13, no. 1 (April 24, 2024): 76–85, <https://doi.org/10.20527/vmwts329>.

³ Michael Armstrong and Duncan Brown, "Strategic Human Resource Management: Back to the Future?," n.d.

dan gaji), yang keduanya perlu dikelola secara seimbang.⁴ Di banyak lembaga pendidikan Islam, ketidakseimbangan antara keduanya menyebabkan penurunan semangat kerja dosen. Maka, strategi manajerial yang mempertimbangkan aspek motivasional secara mendalam dapat menjadi kunci dalam mengatasi stagnasi kinerja dosen.

Selain aspek manajerial, budaya organisasi turut memengaruhi kinerja dosen. Schein dalam teori budaya organisasi menyatakan bahwa nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh institusi akan membentuk pola perilaku anggotanya, termasuk dosen.⁵ Lembaga pendidikan Islam yang memiliki budaya akademik kuat, kolaboratif, dan suportif cenderung mampu meningkatkan kinerja dosen secara berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi manajemen juga harus menyentuh ranah budaya kerja agar upaya peningkatan kinerja tidak bersifat teknokratis semata, tetapi juga menyentuh sisi psikologis dan sosial dosen.

Kepemimpinan institusi pendidikan Islam juga menjadi penentu penting dalam implementasi strategi peningkatan kinerja. Dalam konteks strategi kepemimpinan oleh Bass dan Avolio, pemimpin yang visioner, inspiratif, dan mampu memberikan teladan akan mendorong perilaku kerja yang positif dan kinerja tinggi dari bawahannya.⁶ Dalam konteks ini, pemimpin lembaga perlu berperan aktif sebagai agen perubahan yang mampu merancang dan menggerakkan strategi manajemen secara inklusif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya dosen.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen yang dapat digunakan secara efektif oleh lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kinerja dosennya. Dengan mengacu pada teori-teori manajemen strategis, SDM, budaya organisasi, dan

⁴ I. Wayan Adi Pratama M.Par S. Tr Par et al., *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LANJUTAN* (Cendikia Mulia Mandiri, 2024).

⁵ Vera Wahani and Nofry Frans, "Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik," *SUMIKOLAH: Jurnal Ilmu Pendidikan* 1, no. 2 (July 24, 2023): 59–66.

⁶ Satrio Ahmadtul Firdaus Romadhoni, Abdul Hamid Syarif, and Sopiah Sopiah, "Dinamika Gaya Kepemimpinan Dalam Strategi Optimalisasi Penguatan Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Perusahaan LQ45 Periode 2022–2023," *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, no. 2 (May 2, 2025): 138–53, <https://doi.org/10.58192/profit.v4i2.3241>.

kepemimpinan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen lembaga pendidikan Islam di Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif bersifat deskriptif-analitis dengan pendekatan kajian pustaka (*library research*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep, teori, serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan manajemen strategi dan peningkatan kinerja dosen di lembaga pendidikan Islam. Studi pustaka atau kepastakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.⁷ Sifat deskriptif-analitis digunakan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis serta menganalisis hubungan antarkonsep yang ditemukan dalam literatur, sehingga menghasilkan sintesis pengetahuan yang terstruktur dan mendalam.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap sumber-sumber literatur yang relevan, baik primer maupun sekunder, yang berkaitan dengan topik manajemen strategis, kinerja dosen, pengelolaan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*), yaitu suatu metode untuk mengidentifikasi tema-tema, pola, dan argumentasi yang terkandung dalam dokumen atau teks tertulis. Krippendorff menyatakan bahwa *content analysis* memungkinkan peneliti untuk menafsirkan makna dari teks secara objektif dan sistematis, yang sangat sesuai untuk penelitian berbasis kajian pustaka.⁸ Dengan teknik ini, peneliti dapat menyusun pemahaman konseptual mengenai strategi-strategi manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja dosen, berdasarkan bukti ilmiah yang tersedia dalam literatur.

⁷ Yuli Supriani, "PERAN MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN LITERASI DAN NUMERASI," *Jurnal Tahsinia* 5, no. 7 (October 30, 2024): 1032–43, <https://doi.org/10.57171/jt.v5i7.358>.

⁸ Lusyana Lusyana and Faizah Qurrata Aini, "Evaluasi Penyajian Multirepresentasi pada Buku Teks Kimia Kurikulum Merdeka pada Materi Keseimbangan Kimia," *JagoMIPA: Jurnal Pendidikan Matematika dan IPA* 5, no. 1 (January 28, 2025): 223–35, <https://doi.org/10.53299/jagomipa.v5i1.1304>.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Strategi Manajemen dalam Pengembangan Kinerja Dosen

Strategi manajemen dalam pengembangan kinerja dosen merupakan fondasi penting dalam membangun mutu lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan. Kinerja dosen tidak hanya mencakup aktivitas mengajar, tetapi juga penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pengembangan diri. Dalam kerangka manajemen strategis, Fred R. David menekankan pentingnya proses formulasi, implementasi, dan evaluasi strategi sebagai bagian dari upaya organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif.⁹ Dengan menerapkan prinsip ini, lembaga pendidikan Islam perlu memiliki rencana strategis yang memuat arah dan target yang jelas dalam mengembangkan potensi dosen.

Salah satu elemen utama dalam strategi pengembangan dosen adalah peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Program pengembangan kompetensi harus dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan potensi individu dosen. Teori Strategic Human Resource Management (Wright & McMahan, 1992) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu mensinergikan strategi bisnis dengan strategi SDM akan mencapai kinerja yang lebih tinggi.¹⁰ Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pelatihan tidak hanya bersifat teknis (misalnya penggunaan teknologi pembelajaran), tetapi juga harus menekankan aspek integrasi nilai-nilai keislaman dalam proses pendidikan.

Strategi lainnya adalah penetapan indikator kinerja atau Key Performance Indicators (KPI) yang jelas, terukur, dan sesuai dengan visi misi lembaga. KPI dosen dapat mencakup publikasi ilmiah, jumlah jam mengajar, tingkat kepuasan mahasiswa, hingga keterlibatan dalam kegiatan kemasyarakatan. Menurut Armstrong, penetapan target kinerja yang tepat memungkinkan organisasi untuk memonitor kontribusi setiap

⁹ Sri Widodo, *MANAJEMEN STRATEGIK: Keunggulan Bersaing Berkelanjutan* (Penerbit NEM, 2023).

¹⁰ Patrick M. Wright and Gary C. McMahan, "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management," *Journal of Management* 18, no. 2 (June 1, 1992): 295–320, <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>.

individu dan menyesuaikan strategi pengembangan jika terjadi penyimpangan.¹¹ Di lembaga pendidikan Islam, indikator ini juga perlu disesuaikan dengan misi dakwah dan pendidikan nilai moral-spiritual.

Selain itu, sistem monitoring dan evaluasi yang sistematis juga merupakan bagian penting dari strategi manajemen. Proses ini memastikan bahwa setiap dosen mendapatkan umpan balik yang konstruktif atas kinerjanya, sekaligus memberi ruang untuk perbaikan. Menurut teori Total Quality Management (Deming, 1986), siklus evaluasi berkelanjutan yang melibatkan semua elemen organisasi akan meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.¹² Dalam praktiknya, pengawasan yang berbasis pada pendekatan dialogis dan bukan hukuman akan lebih efektif membentuk budaya akademik yang sehat di lingkungan pendidikan Islam.

Akhirnya, pengembangan kinerja dosen perlu didukung dengan strategi insentif non-finansial seperti pengakuan prestasi, peluang promosi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan institusional. Teori Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dosen akan meningkat jika mereka merasa dihargai, otonom, dan kompeten.¹³ Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam harus mampu membangun strategi manajemen yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga memperhatikan proses dan nilai-nilai partisipatif dalam pengembangan dosen sebagai insan pendidik dan pendakwah.

B. Peran Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mendukung Strategi

Kepemimpinan visioner merupakan elemen penting dalam strategi peningkatan kinerja dosen, terutama dalam menciptakan arah yang jelas dan membangun semangat kolektif dalam mencapai tujuan institusi pendidikan Islam. Pemimpin visioner tidak hanya memformulasikan visi, tetapi juga menginspirasi anggota organisasi untuk percaya dan terlibat dalam mewujudkan visi tersebut.

¹¹ Wahdiyat Moko, Ananto Basuki, and Yusuf Risanto, *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik* (Universitas Brawijaya Press, 2021).

¹² Susilo Wardoyo, Iim Wasliman, and R. Supyan Sauri, "Perspektif Pendidikan dan Pengajaran dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan Pendidikan Dasar Militer di Indonesia" 14, no. 2 (2025).

¹³ Mulyawan Safwandy Nugraha, "PENERAPAN PSIKOLOGI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN DI LEMBAGA PENDIDIKAN," n.d.

Menurut Burt Nanus, pemimpin visioner adalah mereka mempunyai rencana, berorientasi pada hasil, senantiasa mengadopsi visi – visi baru yang menantang tetapi bisa dijangkau, mengkomunikasikannya visi – visi tersebut kepada seluruh anggotanya.¹⁴ Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan visioner sangat dibutuhkan untuk menjembatani nilai-nilai keislaman dengan tantangan modern dunia pendidikan.

Dalam menjalankan peran strategisnya, pemimpin juga harus mampu menjadi sumber inspirasi dan teladan. Kouzes dan Posner (2002) melalui *The Five Practices of Exemplary Leadership* menegaskan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu memodelkan perilaku ideal, menginspirasi visi bersama, dan memberdayakan orang lain untuk bertindak.¹⁵ Kepemimpinan seperti ini sangat relevan dalam dunia pendidikan, di mana para dosen membutuhkan arahan yang jelas sekaligus ruang untuk berkreasi. Dalam lembaga pendidikan Islam, pemimpin yang memiliki integritas spiritual sekaligus kompetensi manajerial akan lebih mudah membangun budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada nilai.

Selain kepemimpinan, kompensasi yang adil dan bermakna juga memainkan peran penting dalam mendukung implementasi strategi manajemen kinerja dosen. Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga mencakup penghargaan simbolik, kesempatan karier, dan pengakuan atas prestasi. Teori Dua Faktor Herzberg menyatakan bahwa ada dua kategori faktor yang memengaruhi kepuasan kerja: faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor higienis (seperti gaji dan kondisi kerja).¹⁶ Lembaga pendidikan Islam yang mengabaikan aspek motivator akan kesulitan mempertahankan dan meningkatkan kinerja dosen secara berkelanjutan.

¹⁴ Yuli Supriani, “Pengaruh kepemimpinan visioner dan kompensasi terhadap motivasi berprestasi serta kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung” (doctoral, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2024), <https://digilib.uinsgd.ac.id/92764/>.

¹⁵ Evi Yunita Sari Aritonang and Khoe Yao Tung, “THE INFLUENCE OF KOUZES AND POSNER’S EXEMPLARY LEADERSHIP, SELF-REGULATION, AND JOB SATISFACTION ON TEACHER PERFORMANCE IN XYZ TANGERANG SCHOOL,” *Jurnal Dinamika Pendidikan* 16, no. 1 (May 4, 2023): 94–100, <https://doi.org/10.51212/jdp.v16i1.179>.

¹⁶ M.Par et al., *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LANJUTAN*.

Dalam mendesain sistem kompensasi yang efektif, prinsip keadilan dan harapan perlu diperhatikan. Expectancy Theory dari Victor Vroom menjelaskan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan dihargai secara layak.¹⁷ Artinya, kompensasi yang diberikan harus terasa layak dan sepadan dengan kontribusi dosen, baik dalam hal mengajar, meneliti, maupun melakukan pengabdian masyarakat. Ketika harapan dosen terhadap imbalan sesuai dengan kenyataan yang mereka terima, maka semangat kerja dan loyalitas mereka kepada lembaga akan meningkat.

Sinergi antara kepemimpinan visioner dan sistem kompensasi yang memadai akan menciptakan ekosistem kerja yang mendukung strategi peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang mampu membangun visi bersama dan komunikasi terbuka akan memperkuat komitmen dosen terhadap tujuan institusi, sementara kompensasi yang adil memperkuat keinginan untuk bekerja dengan maksimal. Kombinasi ini mencerminkan prinsip manajemen strategis berbasis sumber daya manusia, di mana peningkatan kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada struktur dan sistem, tetapi juga pada kepemimpinan dan penghargaan terhadap individu. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu membangun strategi terpadu yang mencakup dimensi kepemimpinan dan kompensasi secara simultan.

C. Evaluasi Strategi dan Implikasi terhadap Peningkatan Kinerja Dosen

Evaluasi terhadap strategi manajemen sangat penting untuk mengukur sejauh mana intervensi yang dilakukan mampu meningkatkan kinerja dosen secara nyata. Evaluasi ini harus bersifat komprehensif, mencakup aspek pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, sesuai dengan tridharma perguruan tinggi. Menurut Robbins dan Coulter, evaluasi strategi merupakan tahap akhir dalam siklus manajemen strategis yang berfungsi untuk mengidentifikasi keberhasilan implementasi dan

¹⁷ Dahrani Dahrani and Sohiron Sohiron, "Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan," *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)* 4, no. 02 (June 29, 2024): 1974–87, <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511>.

menentukan perbaikan di masa mendatang.¹⁸ Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, evaluasi tidak hanya berfokus pada capaian kuantitatif, tetapi juga harus mempertimbangkan kesesuaian dengan nilai-nilai institusi yang berbasis spiritual dan etika.

Salah satu pendekatan evaluasi yang komprehensif adalah Balanced Scorecard yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton.¹⁹ Kerangka ini memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi kinerja tidak hanya dari sisi keuangan, tetapi juga dari tiga perspektif lainnya: pelanggan (mahasiswa), proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Dalam konteks dosen, indikator yang dievaluasi dapat berupa tingkat kepuasan mahasiswa terhadap proses pembelajaran, jumlah dan kualitas publikasi ilmiah, serta partisipasi dalam kegiatan sosial atau pengabdian masyarakat. Balanced Scorecard membantu lembaga pendidikan Islam melihat keseimbangan antara output akademik dan proses internal yang mendukungnya.

Strategi manajemen yang baik akan tercermin dalam peningkatan indikator kinerja dosen secara bertahap. Misalnya, penerapan pelatihan berkala dan program mentoring dapat meningkatkan kemampuan pedagogik dosen, yang berdampak pada kualitas pembelajaran di kelas. Menurut teori Continuous Improvement (Deming), organisasi harus senantiasa melakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan data evaluasi agar dapat bertahan dalam lingkungan yang kompetitif.²⁰ Hal ini sangat relevan bagi lembaga pendidikan Islam yang ingin membangun keunggulan akademik sekaligus menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan spiritual.

Implikasi strategis dari evaluasi ini adalah perlunya penyesuaian dan penyempurnaan strategi manajemen agar selaras dengan perubahan kebutuhan dosen dan dinamika lingkungan eksternal. Misalnya, jika dari hasil evaluasi ditemukan

¹⁸ Farid Fauzi, "IMPLEMENTASI MANAJEMEN STRATEGIS PADA PROGRAM SCHOOL IMPROVEMENT DI MTsS MAQAMA MAHMUDA" 5, no. 1 (2020).

¹⁹ Rico Wijaya, Susfa Yetti, and Wiwik Tiswiyanti, "Analisis Faktor Penentu Optimalisasi Kinerja dan Pelayanan PTN BLU di Universitas Jambi," *JAKU (Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja) (E-Journal)* 9, no. 4 (2024): 391–400, <https://doi.org/10.22437/jaku.v9i4.42164>.

²⁰ Leny Hartati, Nurhayati Nurhayati, and Nandang Hidayat, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Pada Lembaga Pendidikan," *Journal of Education Research* 5, no. 2 (May 29, 2024): 1980–87, <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1080>.

bahwa publikasi ilmiah masih rendah, maka lembaga dapat merespon dengan strategi peningkatan insentif publikasi atau kolaborasi riset. Teori Strategic Fit menekankan pentingnya menyelaraskan strategi internal organisasi dengan tantangan eksternal untuk mencapai keberhasilan organisasi dan keunggulan kompetitif.²¹ Dengan demikian, evaluasi tidak hanya menjadi alat ukur, tetapi juga dasar perumusan kebijakan baru.

Secara praktis, hasil evaluasi strategi memberikan dampak positif bagi pengembangan kelembagaan pendidikan Islam. Strategi yang terbukti efektif dapat dijadikan model untuk unit atau fakultas lain, sementara strategi yang kurang berhasil dapat segera diperbaiki. Organisasi pembelajar adalah organisasi yang mampu beradaptasi berdasarkan refleksi atas pengalaman dan data.²² Oleh karena itu, evaluasi strategi bukanlah akhir dari proses manajerial, melainkan awal dari perbaikan berkelanjutan dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang unggul dan berdaya saing.

Kesimpulan

Manajemen strategi memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja dosen di lembaga pendidikan Islam melalui perencanaan yang terarah, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja yang terukur. Strategi yang efektif harus disertai dengan kepemimpinan visioner yang mampu menggerakkan semangat kolektif dan menanamkan komitmen terhadap visi institusi, serta didukung oleh sistem kompensasi yang adil dan memotivasi agar dosen terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Evaluasi terhadap implementasi strategi manajemen perlu dilakukan secara menyeluruh dengan pendekatan seperti Balanced Scorecard agar kinerja dosen dapat dianalisis secara holistik, tidak hanya dari output akademik tetapi juga dari proses internal dan

²¹ Ria Mariana et al., "Tantangan dalam Implementasi Strategi Organisasi PT. Pertamina: Perspektif pendidikan," *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 18, no. 1 (February 8, 2025): 195–205, <https://doi.org/10.30957/cendekia.v18i1.966>.

²² Makmur Syukri and Rizky Sembiring Depari, "MERANCANG ORGANISASI PEMBELAJARAN: LITERATURE REVIEW," *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 8, no. 3 (2023): 1174–87, <https://doi.org/10.48094/raudhah.v8i3.678>.

pertumbuhan profesionalnya. Implikasi dari keseluruhan strategi ini menegaskan bahwa lembaga pendidikan Islam yang mampu menyinergikan antara arah strategis, kepemimpinan yang transformatif, dan sistem penghargaan yang berkeadilan akan lebih siap menciptakan lingkungan akademik yang produktif, inovatif, dan bernilai spiritual tinggi, sehingga dapat menjawab tantangan zaman tanpa kehilangan identitas keislamannya.

Daftar Pustaka

- Aritonang, Evi Yunita Sari, and Khoe Yao Tung. "THE INFLUENCE OF KOUZES AND POSNER'S EXEMPLARY LEADERSHIP, SELF-REGULATION, AND JOB SATISFACTION ON TEACHER PERFORMANCE IN XYZ TANGERANG SCHOOL." *Jurnal Dinamika Pendidikan* 16, no. 1 (May 4, 2023): 94–100. <https://doi.org/10.51212/jdp.v16i1.179>.
- Armstrong, Michael, and Duncan Brown. "Strategic Human Resource Management: Back to the Future?," n.d.
- Dahrani, Dahrani, and Sohiron Sohiron. "Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan." *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora* (E-ISSN 2745-4584) 4, no. 02 (June 29, 2024): 1974–87. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511>.
- Fajrina, Nur, and Irwansyah. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SGP Region IX Kalimantan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk." *JURNAL BISNIS DAN PEMBANGUNAN* 13, no. 1 (April 24, 2024): 76–85. <https://doi.org/10.20527/vmwts329>.
- Fauzi, Farid. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN STRATEGIS PADA PROGRAM SCHOOL IMPROVEMENT DI MTsS MAQAMA MAHMUDA" 5, no. 1 (2020).
- Hartati, Leny, Nurhayati Nurhayati, and Nandang Hidayat. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Pada Lembaga Pendidikan." *Journal of Education Research* 5, no. 2 (May 29, 2024): 1980–87. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1080>.

- Lusyana, Lusyana, and Faizah Qurrata Aini. "Evaluasi Penyajian Multirepresentasi pada Buku Teks Kimia Kurikulum Merdeka pada Materi Keseimbangan Kimia." *JagoMIPA: Jurnal Pendidikan Matematika dan IPA* 5, no. 1 (January 28, 2025): 223–35. <https://doi.org/10.53299/jagomipa.v5i1.1304>.
- Mariana, Ria, Chindy Ruswana, Ahmad Fiki, and Munawaroh. "Tantangan dalam Implementasi Strategi Organisasi PT. Pertamina: Perspektif pendidikan." *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 18, no. 1 (February 8, 2025): 195–205. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v18i1.966>.
- Moko, Wahdiyat, Ananto Basuki, and Yusuf Risanto. *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Universitas Brawijaya Press, 2021.
- M.Par, I. Wayan Adi Pratama, S. Tr Par, Dr Dra Ni Desak Made Santi Diwyarthi M.Si, Dr Nyoman Gede Mas Wiartha M.Par S. E., Made Sucipta Adnyana M.M S. E., Dr Indah Kusumarini, Made Darmiati M.Si S. Sn, Luh Putu Citrawati M.Si S. E., Nur Cahyadi M.M S. ST, Dr Steiva A. S. Wowiling M.Si S. T., and Dr H. M. Anwar M.Sc Lc , M. M. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LANJUTAN*. Cendikia Mulia Mandiri, 2024.
- Mufidah, Nur Choirunisa Aini, and Oktarizka Reviandani. "Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Pelayanan Mutasi Siswa Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik." *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal* 11, no. 2 (December 13, 2024): 161–82.
- Nugraha, Mulyawan Safwandy. "PENERAPAN PSIKOLOGI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN DI LEMBAGA PENDIDIKAN," n.d.
- Romadhoni, Satrio Ahmadtul Firdaus, Abdul Hamid Syarif, and Sopiah Sopiah. "Dinamika Gaya Kepemimpinan Dalam Strategi Optimalisasi Penguatan Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Perusahaan LQ45 Periode 2022–2023." *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, no. 2 (May 2, 2025): 138–53. <https://doi.org/10.58192/profit.v4i2.3241>.
- Supriani, Yuli. "Pengaruh kepemimpinan visioner dan kompensasi terhadap motivasi berprestasi serta kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta

- di Kota Metro Lampung." Doctoral, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2024.
<https://digilib.uinsgd.ac.id/92764/>.
- — —. "PERAN MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN LITERASI DAN NUMERASI." *Jurnal Tahsinia* 5, no. 7 (October 30, 2024): 1032–43.
<https://doi.org/10.57171/jt.v5i7.358>.
- Syukri, Makmur, and Rizky Sembiring Depari. "MERANCANG ORGANISASI PEMBELAJARAN: LITERATURE REVIEW." *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 8, no. 3 (2023): 1174–87.
<https://doi.org/10.48094/raudhah.v8i3.678>.
- Wahani, Vera, and Nofry Frans. "Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik." *SUMIKOLAH: Jurnal Ilmu Pendidikan* 1, no. 2 (July 24, 2023): 59–66.
- Wardoyo, Susilo, Iim Wasliman, and R Supyan Sauri. "Perspektif Pendidikan dan Pengajaran dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan Pendidikan Dasar Militer di Indonesia" 14, no. 2 (2025).
- Widodo, Sri. *MANAJEMEN STRATEGIK: Keunggulan Bersaing Berkelanjutan*. Penerbit NEM, 2023.
- Wijaya, Rico, Susfa Yetti, and Wiwik Tiswiyanti. "Analisis Faktor Penentu Optimalisasi Kinerja dan Pelayanan PTN BLU di Universitas Jambi." *JAKU (Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja) (E-Journal)* 9, no. 4 (2024): 391–400.
<https://doi.org/10.22437/jaku.v9i4.42164>.
- Wright, Patrick M., and Gary C. McMahan. "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management." *Journal of Management* 18, no. 2 (June 1, 1992): 295–320. <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>.