

Kontribusi Manajemen Strategik dan Sumber Daya Manusia terhadap Daya Saing Sekolah

Kuntum Khaira¹, Zulfani Sesmiarni²

^{1,2} Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, UIN Sjech M.

Djamil Djambek Bukittinggi

Alamat e-mail :¹ khuntumkhaira093@gmail.com,
zulfanisesmiarni@uinbukittinggi.ac.id²

Abstrack

This study aims to analyze the contribution of strategic management and human resources to school competitiveness. The competitiveness of educational institutions is a crucial factor in facing global competition, particularly in non-formal educational institutions such as Community Learning Centers (PKBM). This study is motivated by the importance of effective organizational strategic management and the development of quality human resources in enhancing school competitiveness. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires, interviews, and observations. This study was conducted at PKBM schools in Bukittinggi City, involving educators and administrators as respondents. Data analysis was conducted using statistical techniques to examine the relationship and contribution of strategic management and human resources variables to school competitiveness. The results of the study indicate that strategic management and human resources have a significant contribution to school competitiveness. Effective strategic management can improve the direction and objectives of the organization clearly, while good quality human resources play a role in increasing productivity, innovation, and the quality of educational services. In addition, the synergy between strategic planning and human resource management is a key factor in creating sustainable competitive advantage. The conclusion of this study is that increasing school competitiveness can be achieved through strengthening strategic management and sustainable human resource development. Therefore, educational institutions need to optimize both aspects as part of a strategy to improve quality and competitiveness in the era of globalization.

Keywords: *Strategic Management, Human Resources, School Competitiveness*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi manajemen strategik dan sumber daya manusia terhadap daya saing sekolah. Daya saing lembaga pendidikan menjadi faktor penting dalam menghadapi persaingan global, khususnya pada lembaga pendidikan nonformal seperti Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan strategi organisasi yang efektif serta pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Penelitian ini dilakukan pada sekolah PKBM di Kota Bukittinggi dengan melibatkan tenaga pendidik dan pengelola sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan dan kontribusi variabel manajemen strategik dan sumber daya manusia

terhadap daya saing sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen strategik dan sumber daya manusia memiliki kontribusi yang signifikan terhadap daya saing sekolah. Manajemen strategik yang efektif mampu meningkatkan arah dan tujuan organisasi secara jelas, sedangkan kualitas sumber daya manusia yang baik berperan dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan pendidikan. Selain itu, sinergi antara perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan daya saing sekolah dapat dicapai melalui penguatan manajemen strategik dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengoptimalkan kedua aspek tersebut sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas dan daya saing di era globalisasi.

Kata kunci: Manajemen Strategik, Sumber Daya Manusia, Daya Saing Sekolah

Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, lembaga pendidikan dituntut untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan kualitasnya secara berkelanjutan. Persaingan tidak hanya terjadi di sektor industri dan bisnis, tetapi juga merambah ke dunia pendidikan, termasuk pendidikan formal maupun nonformal. Kondisi ini menuntut setiap lembaga pendidikan untuk memiliki daya saing yang tinggi agar mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika perubahan yang terjadi.

Daya saing lembaga pendidikan merupakan kemampuan suatu institusi untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, relevan dengan kebutuhan masyarakat, serta mampu bersaing dengan lembaga lain dalam menarik peserta didik dan menghasilkan lulusan yang kompeten. Daya saing tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan kondisi lingkungan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh

faktor internal organisasi, khususnya manajemen strategik dan sumber daya manusia.

Manajemen strategik menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Melalui manajemen strategik, lembaga pendidikan dapat merumuskan visi, misi, serta tujuan jangka panjang yang jelas, sekaligus menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapainya. Proses ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal, perumusan strategi, implementasi, serta evaluasi yang berkelanjutan. Dengan adanya manajemen strategik yang baik, organisasi akan memiliki keunggulan dalam merespons perubahan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Manajemen strategik dalam konteks pendidikan bukanlah sekadar memindahkan model manajerial dari dunia bisnis secara mentah-mentah, melainkan mengadaptasi prinsip-prinsip strategik agar menjawab karakteristik lembaga pendidikan. Abin (2017) dalam penelitiannya

—Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan menyajikan bahwa sekolah yang berhasil menumbuhkan kualitas pendidikan memiliki perencanaan strategik yang matang, termasuk analisis lingkungan internal dan eksternal, implementasi strategi, serta evaluasi berkelanjutan (Abin, 2017). Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan melalui serangkaian proses sistematis, mulai dari perumusan visi dan misi, analisis SWOT (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman), hingga eksekusi program yang berfokus pada peningkatan mutu sumber daya manusia dan proses pembelajaran secara terus-menerus.

Penerapan manajemen strategik mendapat tambahan dimensi nilai-nilai keagamaan dan karakter dalam ranah sekolah Islam atau lembaga pendidikan berbasis agama. Lembaga Islam harus tidak hanya memperhatikan aspek teknis dan administratif, tetapi juga memastikan strategi mereka tidak lepas dari misi keagamaan. Dalam penelitian Manajemen Strategis Sekolah Unggulan Berbasis Islam dijelaskan bahwa sekolah Islam unggulan menggabungkan strategi akademik dan strategi nilai keislaman agar dapat bersaing dalam ranah pendidikan secara umum (Maulida & Rohmah, 2022). Dengan demikian, manajemen strategis di sekolah Islam unggulan bukan hanya sekadar untuk mencapai keunggulan komparatif, melainkan juga untuk menanamkan nilai-nilai

Islam sebagai keunggulan kompetitif yang khas.

Namun, manajemen strategik saja tidak cukup jika tidak diimbangi oleh pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Praktik SDM seperti rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang sistematis, dan kompensasi yang sesuai—berperan positif dalam meningkatkan kedisiplinan, kompetensi pedagogik, dan profesionalisme guru (Novelantikavela & Sesmiarni, 2025). SDM dalam konteks sekolah mencakup guru, tenaga kependidikan, dan pemimpin sekolah. Kualitas mereka dalam kompetensi profesional, motivasi, kapabilitas perubahan, dan komitmen akan sangat memengaruhi pelaksanaan strategi sekolah.

Sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia, yang meliputi kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan sikap, akan sangat menentukan keberhasilan implementasi strategi yang telah dirumuskan. Tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, strategi yang baik sekalipun tidak akan dapat diimplementasikan secara optimal.

Beberapa riset empiris menunjukkan korelasi positif antara praktik SDM strategis dan output pendidikan. Sebagai contoh, penelitian terbaru pada sekolah dasar di Aceh menemukan bahwa kebijakan

pengembangan SDM seperti pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi secara signifikan meningkatkan kualitas pendidikan (Akmaluddin et al., 2025). Pendekatan ini tidak hanya memenuhi standar nasional pendidikan, tetapi juga menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan inovatif, yang secara langsung berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa. Begitu juga dalam konteks penelitian yang lebih luas, Yu et al. (2022) menyajikan analisis bagaimana SHRM dapat meningkatkan ketahanan organisasi (resilience) melalui pengembangan kompetensi, fleksibilitas, dan adaptasi, yang juga relevan pada lembaga pendidikan menghadapi perubahan drastis (Yu et al., 2022). Relevansinya pada lembaga pendidikan sangat tinggi, karena SHRM memastikan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kemampuan dalam menghadapi perubahan zaman.

Peningkatan daya saing sekolah mensyaratkan adanya kolaborasi antara penerapan manajemen strategik yang terencana dan pengelolaan sumber daya manusia yang unggul. Optimalisasi kedua aspek ini secara sistematis menjadi kunci utama agar lembaga pendidikan mampu beradaptasi, berinovasi, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas di tengah persaingan yang semakin ketat (Arifmiboy et al., 2013). Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan dalam meningkatkan daya saing tidak hanya ditentukan oleh kuatnya perencanaan

strategis, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak utama dalam implementasinya.

Dalam konteks pendidikan nonformal, seperti Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), tantangan yang dihadapi cenderung lebih kompleks. PKBM memiliki peran penting dalam memberikan akses pendidikan bagi masyarakat yang tidak terjangkau oleh pendidikan formal. Namun demikian, PKBM seringkali dihadapkan pada berbagai keterbatasan, seperti keterbatasan sumber daya, rendahnya kualitas tenaga pendidik, serta kurangnya perencanaan strategis yang matang. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya daya saing PKBM dibandingkan dengan lembaga pendidikan lainnya.

Kota Bukittinggi sebagai salah satu daerah yang memiliki perkembangan pendidikan yang cukup pesat, juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas PKBM. Persaingan antar lembaga pendidikan, baik formal maupun nonformal, menuntut PKBM untuk mampu meningkatkan daya saingnya melalui pengelolaan yang lebih profesional dan strategis. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana kontribusi manajemen strategik dan sumber daya manusia terhadap daya saing sekolah, khususnya pada PKBM di Kota Bukittinggi.

PKBM Bukittinggi yang dipilih adalah PKBM yang berbasis Islami, karena Bukittinggi adalah kota yang kental dengan budaya Islam (Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi

Kitabullah). PKBM ini menyelenggarakan program Paket A, B, dan C yang diintegrasikan dengan nilai-nilai agama, tahfidz Al-Qur'an, dan bahasa Arab, serta tetap mengacu pada kurikulum pendidikan nasional.

Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai peran kedua variabel tersebut dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan. Dengan memahami hubungan dan kontribusi antara manajemen strategik, sumber daya manusia, dan daya saing, diharapkan lembaga pendidikan dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas dan keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana kontribusi manajemen strategik terhadap daya saing sekolah?, bagaimana kontribusi sumber daya manusia terhadap daya saing sekolah?, dan bagaimana kontribusi manajemen strategik dan sumber daya manusia secara simultan terhadap daya saing sekolah?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk menganalisis kontribusi manajemen strategik terhadap daya saing sekolah, untuk menganalisis kontribusi sumber daya manusia terhadap daya saing sekolah, dan untuk menganalisis kontribusi manajemen strategik dan sumber daya manusia secara simultan terhadap daya saing sekolah.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode

deskriptif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui kontribusi manajemen strategik dan sumber daya manusia terhadap daya saing sekolah. Penelitian ini dilaksanakan pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Kota Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan pengelola PKBM yang ada di wilayah tersebut. Sekolah yang diambil adalah PKBM Sekolah Bintang 'Ibadurrahman, PKBM Rahmatul Ummi, dan PKBM Ibnu Taimiyah. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, yakni sebanyak 65 orang.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yaitu manajemen strategik (X1) dan sumber daya manusia (X2), serta satu variabel terikat, yaitu daya saing sekolah (Y). Sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai instrumen utama, yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji oleh dosen expert/ahli untuk memastikan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik yang meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel, serta analisis inferensial berupa regresi linear

berganda untuk mengetahui kontribusi variabel manajemen strategik dan sumber daya manusia terhadap daya saing sekolah. Selain itu, dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) juga digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan pendekatan dan teknik analisis tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kontribusi manajemen strategik dan sumber daya manusia terhadap daya saing sekolah, khususnya pada PKBM di Kota Bukittinggi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Deskripsi Data Variabel Penelitian

1. Manajemen Strategik (X_1)

Data penelitian untuk variabel manajemen strategik dikumpulkan dengan menyebarkan angket kepada ketiga sekolah PKBM Bukittinggi. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang rinci berkenaan dengan manajemen strategik, maka nilai yang diperoleh dimasukkan ke dalam tabel distribusi.

**Tabel 1 Deskripsi Hasil Angket
Manajemen Strategik**

Deskripsi (X_1)	Skor Maks.	Skor Min.	Standar Deviasi	Median	Mean
Skor	125	75	12,42	106	107,95
Deskripsi Dimensi Indikator (X_1)					Mean
Perumusan Strategi					287
Implementasi Strategi					280

Evaluasi Strategi	275,42
Interval Mean	4,32

**Tabel 2 Interpretasi Skor Mean (Total Skor :
(Jumlah Responden x Jumlah Butir))**

Interval Mean	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Kurang
1,00 – 1,80	Sangat Kurang

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk hasil variabel manajemen strategik dengan skor maksimum/ pernyataan 5, skor minimum 3, standar deviasi 12,4, median 106, dan mean 107,95. Berdasarkan hasil analisis, interval skor mean pada variabel manajemen strategik sebesar 4,32 yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, penerapan manajemen strategik di sekolah PKBM Bukittinggi telah berjalan dengan sangat optimal dan efektif. Hal ini tercermin dari tingginya nilai rata-rata (mean) yang berada pada kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa proses perencanaan strategis, pelaksanaan program, serta evaluasi kegiatan telah dilakukan secara sistematis dan terarah. Selain itu, konsistensi dalam penerapan visi, misi, serta tujuan lembaga juga menjadi indikator kuat bahwa manajemen strategik di sekolah PKBM Bukittinggi mampu mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Sumber Daya Manusia

Data penelitian untuk variabel sumber daya manusia dikumpulkan dengan menyebarkan angket kepada ketiga sekolah PKBM Bukittinggi. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang rinci berkenaan dengan sumber daya manusia, maka nilai yang diperoleh dimasukkan ke dalam tabel distribusi.

Tabel 3 Deskripsi Hasil Angket Sumber Daya Manusia

Deskripsi (X ₂)	Skor Maks.	Skor Min.	Standar Deviasi	Median	Mean
Skor	125	73	12,73	100	103,32
Deskripsi Dimensi Indikator (X ₂)					Mean
Kompetensi					265,33
Kinerja dan Motivasi					269,55
Pengembangan SDM					258
Profesionalisme					281,75
Interval Mean					4,13

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk hasil variabel sumber daya manusia dengan skor maksimum 125, skor minimum 73, standar deviasi 12,73, median 100, dan mean 103,32. Berdasarkan hasil analisis, interval skor mean pada variabel sumber daya manusia sebesar 4,13 yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pengelolaan sumber daya manusia di sekolah PKBM Bukittinggi telah berjalan dengan baik dan cukup efektif dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata yang berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa aspek-aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti kompetensi, kinerja, dan motivasi tenaga pendidik maupun kependidikan telah dikelola secara optimal.

3. Daya Saing

Data penelitian untuk variabel daya saing dikumpulkan dengan menyebarkan angket kepada ketiga sekolah PKBM Bukittinggi. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang rinci berkenaan dengan daya saing, maka nilai yang diperoleh dimasukkan ke dalam tabel distribusi.

Tabel 4 Deskripsi Hasil Angket Daya Saing

Deskripsi (Y)	Skor Maks.	Skor Min.	Standar Deviasi	Median	Mean
Skor	125	75	11,88	100	103,02
Deskripsi Dimensi Indikator (Y)					Mean
Mutu Pendidikan					269,17
Inovasi Lembaga					273,33
Citra dan Reputasi Sekolah					267,83
Kepercayaan Masyarakat					262
Interval Mean					4,12

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk hasil variabel daya saing dengan skor maksimum 125, skor minimum 75, standar deviasi 11,88, median 100, dan mean 103,02. Berdasarkan hasil analisis, interval skor mean pada variabel daya saing sebesar 4,12 yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, penerapan daya saing di sekolah PKBM Bukittinggi telah berjalan dengan baik dan cukup efektif dalam meningkatkan kualitas serta keunggulan lembaga. Kondisi ini mencerminkan bahwa sekolah mampu mengelola berbagai aspek pendukung daya saing, seperti mutu pendidikan, inovasi program, serta kualitas layanan secara optimal. Meskipun demikian, masih diperlukan upaya peningkatan secara berkelanjutan agar daya saing sekolah dapat mencapai kategori sangat baik dan mampu bersaing secara lebih unggul di tengah

persaingan lembaga pendidikan.

B. Uji Asumsi Klasik (Uji Persyaratan Analisis Regresi)

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang mencakup kontribusi manajemen strategik dan sumber daya manusia terhadap daya saing di sekolah PKBM Bukittinggi memiliki sebaran yang berdistribusi normal dalam populasi atau tidak. Pengujian ini menjadi penting karena normalitas data merupakan salah satu syarat utama dalam analisis statistik parametrik untuk pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil perhitungan, pada variabel manajemen strategik (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,23 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya, pada variabel sumber daya manusia (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,074 > 0,05$, yang juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Adapun pada variabel daya saing (Y), nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,148 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa data pada variabel ini pun berdistribusi normal.

Dengan demikian, ketiga variabel penelitian, yaitu manajemen strategik (X1), sumber daya manusia (X2), dan daya saing (Y), masing-masing memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga seluruhnya berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas

sebagai salah satu prasyarat dalam analisis statistik parametrik.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual (error) dalam model regresi bersifat konstan pada setiap pengamatan atau justru mengalami perbedaan (heteroskedastisitas). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak terjadinya heteroskedastisitas agar hasil estimasi menjadi lebih akurat dan tidak bias.

Variabel independen X1 dan X2 digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya penyimpangan varians residual dalam model regresi. Berdasarkan hasil perhitungan, variabel manajemen strategik (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,332 > 0,05$, sedangkan variabel sumber daya manusia (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,878 > 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat homogen atau homoskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi, sehingga model yang digunakan layak dan reliabel untuk digunakan dalam pengujian hipotesis serta analisis lebih lanjut mengenai kontribusi manajemen strategik dan sumber daya manusia terhadap daya saing sekolah di PKBM Bukittinggi.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan adanya hubungan yang bersifat linear antara variabel independen dan variabel dependen. Uji ini menjadi salah satu prasyarat dalam analisis regresi linear untuk memastikan bahwa model yang dibangun valid dan dapat diandalkan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa pada hubungan antara manajemen strategik (X_1) dan daya saing (Y), nilai Deviation from Linearity sebesar $0,269 > 0,05$ dan nilai Linearity sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hubungan keduanya dinyatakan linear. Sementara itu, pada hubungan antara sumber daya manusia (X_2) dan daya saing (Y), diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar $0,293 > 0,05$ dan nilai Linearity sebesar $0,000 < 0,05$, yang juga menunjukkan adanya hubungan linear.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas telah terpenuhi, karena hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat terbukti membentuk pola garis lurus secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang akan digunakan dalam pengujian selanjutnya bersifat layak, valid, dan dapat dipercaya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, yaitu manajemen strategik (X_1) dan sumber daya manusia (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu daya saing (Y) di

sekolah PKBM Bukittinggi, baik secara parsial maupun simultan.

Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,230 + 0,189X_1 - 0,662X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat kontribusi antara manajemen strategik dan sumber daya manusia terhadap daya saing sekolah, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 14,230 + 0,189X_1 - 0,662X_2 + e$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa perubahan pada variabel manajemen strategik dan sumber daya manusia akan memengaruhi tingkat daya saing sekolah.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu manajemen strategik (X_1) dan sumber daya manusia (X_2), secara individual terhadap variabel dependen, yaitu daya saing (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai signifikansi variabel X_1 sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial. Hal yang sama juga terjadi pada variabel X_2 , yang memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga X_2 juga berpengaruh signifikan terhadap Y . Selain itu, nilai t hitung untuk variabel X_1 sebesar 3,910 lebih besar daripada t tabel 1,66980, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian pula pada variabel X_2 , nilai t hitung sebesar

14,012 juga lebih besar dari t tabel 1,66980, sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Y .

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik manajemen strategik maupun sumber daya manusia secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap daya saing sekolah. Artinya, peningkatan pada kedua variabel tersebut akan berkontribusi pada peningkatan daya saing sekolah di PKBM Bukittinggi.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu manajemen strategik (X_1) dan sumber daya manusia (X_2) terhadap daya saing (Y), serta untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan. Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y . Selain itu, diperoleh nilai F hitung sebesar 100,570 yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,15, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan dan layak digunakan. Dengan demikian, manajemen strategik dan sumber daya manusia secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap daya saing sekolah, sehingga hipotesis penelitian diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2)

digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase. Berdasarkan hasil analisis SPSS, diperoleh nilai R^2 sebesar 75,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,7% variasi daya saing sekolah dapat dijelaskan oleh variabel manajemen strategik dan sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan daya saing sekolah di PKBM Bukittinggi. Sementara itu, sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, sarana prasarana, budaya organisasi, inovasi pembelajaran, serta faktor eksternal lainnya.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini diarahkan untuk memberikan interpretasi yang lebih mendalam terhadap hasil analisis data yang telah diperoleh, serta menghubungkannya dengan teori-teori yang relevan dan penelitian terdahulu. Fokus utama pembahasan ini adalah untuk melihat kontribusi manajemen strategik dan sumber daya manusia terhadap daya saing sekolah PKBM Bukittinggi, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen strategik dan sumber daya manusia terhadap daya saing sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa daya saing sekolah bukan merupakan hasil yang muncul secara kebetulan,

melainkan merupakan konsekuensi dari proses pengelolaan organisasi yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan.

Secara konseptual, daya saing dalam organisasi pendidikan dapat dipahami sebagai kemampuan lembaga dalam menciptakan keunggulan dibandingkan institusi lain melalui pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien. Porter menjelaskan bahwa daya saing ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menghasilkan nilai tambah yang sulit ditiru oleh pesaing. Dalam konteks pendidikan, nilai tersebut dapat tercermin dari kualitas pembelajaran, karakter lulusan, serta tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan.

1. Kontribusi Manajemen Strategik terhadap Daya Saing Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen strategik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap daya saing sekolah, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,910 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,66980. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh manajemen strategik terhadap daya saing dapat diterima.

Manajemen strategik merupakan komponen penting dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan. Hal ini sejalan dengan Hidayat (2013) yang menyatakan bahwa manajemen strategik berfungsi sebagai sarana untuk mengoptimalkan pemanfaatan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam kehidupan modern. Secara

teoritis, manajemen strategik tidak hanya mencakup perencanaan, tetapi juga pelaksanaan serta evaluasi strategi secara berkelanjutan dan terarah (Hidayat, 2013).

David (2019) juga menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif sangat bergantung pada kemampuan dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi secara efektif (David, 2019). Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa sekolah telah menerapkan berbagai strategi, seperti pemanfaatan teknologi pembelajaran, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, serta penguatan hubungan dengan orang tua dan masyarakat sebagai bagian dari upaya meningkatkan daya saing.

Penerapan manajemen strategik yang baik tercermin melalui proses analisis lingkungan internal dan eksternal secara terstruktur. Melalui pendekatan ini, lembaga mampu: merumuskan visi dan misi secara jelas sebagai arah pengembangan, melakukan analisis SWOT untuk memahami kondisi internal dan eksternal, menyusun program kerja yang terarah dan terukur, serta melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala.

Dalam konteks PKBM Bukittinggi, manajemen strategik berperan dalam memperkuat posisi lembaga di tengah persaingan pendidikan, khususnya dalam menarik minat masyarakat. Strategi yang tepat mampu meningkatkan kualitas layanan sekaligus membangun citra positif lembaga. Temuan ini sejalan dengan

penelitian Hidayat (2013) serta Juliana dan Saputra (2025) yang menyatakan bahwa implementasi manajemen strategik berpengaruh positif terhadap peningkatan mutu dan daya saing sekolah melalui inovasi dan penguatan budaya organisasi (Hidayat, 2013) (Juliana & Saputra, 2025). Namun demikian, kontribusi manajemen strategik dalam penelitian ini masih lebih rendah dibandingkan dengan kontribusi sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa strategi yang baik harus didukung oleh pelaksana yang kompeten agar dapat memberikan hasil yang optimal.

2. Kontribusi Sumber Daya Manusia terhadap Daya Saing Sekolah

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap daya saing sekolah, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 14,012. Nilai ini jauh lebih besar dibandingkan t tabel, sehingga SDM dapat dikatakan sebagai faktor dominan dalam penelitian ini.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan implementasi strategi organisasi. Dalam perspektif manajemen pendidikan, SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan kualitas dan keberlanjutan lembaga.

Armstrong (2014) menyatakan bahwa manajemen SDM berperan dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif. SDM dalam lembaga pendidikan mencakup

pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki peran penting dalam proses pendidikan.

Dessler juga menegaskan bahwa kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi, karena manusia merupakan pelaksana utama seluruh aktivitas organisasi. Dengan demikian, keberhasilan strategi sangat bergantung pada kualitas SDM yang menjalankannya.

Tingginya kontribusi SDM dalam penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: kompetensi profesional dan pedagogik pendidik, komitmen dan loyalitas terhadap lembaga, kemampuan berinovasi dalam pembelajaran, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Dalam konteks pendidikan Islam di PKBM Bukittinggi, SDM juga dituntut memiliki kompetensi spiritual dan moral, karena guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan bagi peserta didik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Harahap dan Zakir (2024), Hartati et al. (2024), serta Cahyu (2017) yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang efektif melalui rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu dan daya saing sekolah (Harahap & Zakir, 2024) (Hartati et al., 2024) (Cahyu, 2017). Dengan demikian, peningkatan daya saing sekolah pada dasarnya harus dimulai dari penguatan kualitas SDM, karena tanpa SDM yang kompeten, strategi yang telah dirancang tidak akan dapat diimplementasikan secara optimal.

3. Kontribusi Simultan Manajemen Strategik dan Sumber Daya Manusia terhadap Daya Saing Sekolah

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 100,570 lebih besar dari F tabel sebesar 3,15, yang berarti bahwa manajemen strategik dan sumber daya manusia secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap daya saing sekolah.

Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi. Strategi yang baik membutuhkan dukungan SDM yang berkualitas, sementara SDM yang unggul memerlukan arah strategis yang jelas.

Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui konsep *strategic alignment*, yaitu keselarasan antara strategi organisasi dan pengelolaan SDM. Wright dan McMahan menegaskan bahwa efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kesesuaian antara strategi dan sistem SDM yang mendukungnya.

Apriyudin et al. (2026) juga menyatakan bahwa integrasi manajemen strategik dan SDM mampu menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada mutu (Apriyudin et al., 2026). Dalam penelitian ini, integrasi tersebut terlihat dari keselarasan antara perencanaan strategis sekolah dengan pengelolaan SDM yang profesional.

Manajemen strategik berfungsi sebagai penentu arah, sedangkan SDM berperan sebagai pelaksana utama. Keduanya harus berjalan secara sinergis agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Selain itu, kepemimpinan transformasional kepala sekolah juga berperan penting dalam mengintegrasikan strategi dan SDM, sehingga tercipta budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada peningkatan mutu.

Sinergi kedua variabel ini juga berdampak pada peningkatan kepercayaan masyarakat dan kepuasan peserta didik, yang pada akhirnya memperkuat daya saing sekolah secara keseluruhan.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 75,7% menunjukkan bahwa manajemen strategik dan sumber daya manusia memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi daya saing sekolah. Artinya, sebagian besar perubahan daya saing dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara statistik, nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik (Ghozali, 2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategik dan SDM merupakan faktor dominan dalam meningkatkan daya saing sekolah.

Temuan ini juga didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa integrasi strategi dan pengelolaan SDM memberikan dampak signifikan terhadap mutu dan daya saing lembaga pendidikan. Namun demikian, daya saing sekolah tetap merupakan konsep multidimensional yang juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti

kepemimpinan, budaya organisasi, sarana prasarana, serta lingkungan eksternal. Faktor-faktor tersebut turut menentukan keberhasilan institusi dalam menghadapi persaingan pendidikan.

Dengan demikian, meskipun manajemen strategik dan SDM memiliki peran dominan, peningkatan daya saing tetap memerlukan pendekatan yang holistik dan terintegrasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kontribusi manajemen strategik dan sumber daya manusia terhadap daya saing sekolah PKBM Bukittinggi, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

Pertama, manajemen strategik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap daya saing sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi yang dilakukan secara sistematis mampu meningkatkan kemampuan sekolah dalam bersaing dan memberikan layanan pendidikan yang lebih berkualitas.

Kedua, sumber daya manusia juga memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap daya saing sekolah, bahkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, baik dari aspek kompetensi, komitmen, maupun profesionalisme, memiliki peran utama dalam meningkatkan mutu dan daya saing lembaga pendidikan.

Ketiga, secara simultan manajemen strategik dan sumber daya manusia berkontribusi secara signifikan terhadap daya saing sekolah. Kedua variabel ini saling berkaitan dan saling memperkuat, di mana strategi yang baik akan optimal jika didukung oleh SDM yang kompeten, dan sebaliknya SDM yang berkualitas akan lebih efektif jika diarahkan melalui manajemen strategik yang tepat.

Keempat, berdasarkan nilai koefisien determinasi, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi daya saing sekolah, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sarana prasarana, dan faktor eksternal lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategik dan sumber daya manusia merupakan faktor penting dan dominan dalam meningkatkan daya saing sekolah PKBM Bukittinggi. Oleh karena itu, penguatan kedua aspek tersebut perlu terus dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan terintegrasi untuk mencapai keunggulan kompetitif lembaga pendidikan.

Referensi

- Abin, M. R. (2017). Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 87–102.
- Akmaluddin, Kasmini, L., Sari, S. M., & Iqbal, M. (2025). Human Resource Management Strategy In Improving The Quality Of

- Education. *Jurnal Eduscience*, 12(2), 553–560.
- Apriyudin, A., Haryati, R. S., Nurlina, N., Salbiah, S., Putro, M. W. S., Sutisna, N., & Pratiwi, I. (2026). Analisis Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Daya Saing Sekolah Swasta: Systematic Literature Review. *Edu Cendikiia. Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(1).
- Arifmiboy, Husni, H. A., Hayati, Syafri, H., Isnaniah, M, I., & Mukroji, H. (2013). Analisis Jurnal Pendidikan. *Pusat Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M) STAIN Sjech M. Djambek Bukittinggi*, 10(1).
- Cahyu, A. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan Daya Saing SDIT Ar Rahmah, Pacitan. *Mudian Heritoge*, 1(2), 2017.
- David, F. R. (2019). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases (16th ed.)*. Pearson Education.
- Harahap, N. I. Y., & Zakir, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu dan Daya Saing Sekolah di SD IT Robbani Rantauprapat Sumatera Utara. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4).
- Hartati, L., Nurhayati, & Hidayat, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing pada Lembaga Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(2).
- Hidayat, R. (2013). Pengaruh Manajemen Strategik dan Biaya Pendidikan Terhadap Daya Saing Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, 1(2).
- Juliana, R., & Saputra, A. A. (2025). Implementasi Manajemen Strategis oleh Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Mutu dan Daya Saing Sekolah Dasar. *Educational Researcher Indonesia (ERI)*, 2(1).
- Maulida, N. Z., & Rohmah, N. D. (2022). Manajemen Strategis Sekolah Unggulan Berbasis Islam di Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JuMP)*, 4(1).
- Novelantikavela, N., & Sesmiarni, Z. (2025). Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru di MTs Laboratorium UIN Bukittinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (MANAPI)*, 4(1).
- Yu, J., Yuan, L., Han, G., Li, H., & Li, P. (2022). A Study of the Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Resilience. *Behavioral Sciences*, 12(12).