

Strategi Implementasi *Benchmarking* dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah

Mardiah¹, Riska Suci Febriani², Salfen Hasri³, Sohiron⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru, Riau

e-mail: mdiah482@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengimplementasikan strategi benchmarking sebagai alat untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah. Benchmarking digunakan sebagai pendekatan komprehensif untuk mengidentifikasi dan menerapkan praktik terbaik dalam pengelolaan sekolah. Penelitian ini menggali berbagai metode benchmarking yang dapat diterapkan dalam konteks pendidikan, termasuk internal, eksternal, dan fungsional. Metodologi penelitian analisis dokumen untuk mengumpulkan data tentang praktik manajemen yang efektif. Selanjutnya, hasil benchmarking dibandingkan dengan kinerja kepala sekolah dalam konteks sekolah yang sama atau sejenis. Melalui pendekatan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi area-area perbaikan potensial dan mengembangkan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang implementasi benchmarking sebagai alat yang efektif dalam pengembangan kepemimpinan sekolah.

Kata kunci : *Strategi, Benchmarking, Kinerja.*

Abstract

This research aims to explore and implement benchmarking strategies as a tool to improve the performance of school principals. Benchmarking is employed as a comprehensive approach to identify and apply best practices in school management. The study investigates various benchmarking methods applicable in the educational context, including internal, external, and functional benchmarks. The research methodology involves document analysis to gather data on effective management practices. Subsequently, benchmarking results are compared with the performance of school principals within the same or similar school contexts. Through this approach, the research aims to identify potential areas for improvement and develop strategic recommendations to enhance the performance of school principals. The findings of this study are expected to contribute to a better understanding of benchmarking implementation as an effective tool in school leadership development.

Keywords: *Strategy, Benchmarking, Performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan umum sering kali dianggap sejajar dengan lembaga pendidikan Islam pada masa kini. Ada pandangan umum bahwa lulusan dari lembaga pendidikan umum memiliki keterbatasan dibandingkan dengan lulusan dari sekolah Islam. (Masykuri Bakri, 2010:10) Pandangan ini muncul karena sebagian besar lembaga pendidikan kurang optimis terhadap masa depan dan kurang tanggap terhadap kebutuhan zaman. Sejumlah besar lembaga pendidikan umum cenderung lebih menekankan pada pendidikan umum daripada pada pendidikan agama. Sistem penilaian yang mencakup berbagai mata pelajaran menjadi syarat kelulusan dan persyaratan untuk melanjutkan studi. Oleh karena itu, lembaga

pendidikan yang gagal menanggapi kebutuhan masyarakat kemungkinan besar akan kehilangan kepercayaan dari masyarakat.

Saat memilih lembaga pendidikan, masyarakat setidaknya mempertimbangkan tiga faktor: nilai (agama), status sosial, dan cita-cita. (Masykuri Bakri,2010 : 5) (Individu yang terpelajar cenderung lebih selektif dalam memilih lembaga pendidikan bagi anak-anak mereka, dengan mempertimbangkan prospek ke depan. Masyarakat cenderung memilih institusi yang dianggap ideal, yang dapat menghasilkan generasi yang spiritual, bermoral, sekaligus mengembangkan sisi intelektual. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu memperhatikan isu-isu pembangunan sosial dan terus melakukan perbaikan agar menjadi lebih produktif dan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Lingkungan pendidikan yang dinamis dan berubah secara terus-menerus telah memberikan dampak signifikan pada lembaga-lembaga pendidikan. Saat ini, persaingan yang semakin ketat dalam mencari kualitas terbaik menjadi tantangan utama, menyebabkan lembaga-lembaga pendidikan yang stagnan cenderung tersingkir dalam seleksi alam pendidikan.

Beberapa lembaga sekolah bahkan terpaksa mengambil langkah drastis seperti menawarkan insentif gratis untuk menarik minat siswa, mengingat semakin merosotnya jumlah pendaftar. Hal ini memaksa lembaga pendidikan untuk tidak hanya bersaing, tetapi juga untuk beradaptasi dan berkembang.

Dalam menghadapi dinamika ini, lembaga-lembaga pendidikan perlu mengantisipasi perubahan dengan merancang strategi yang berfokus pada peningkatan kualitas dan kinerja mereka. Hal ini tidak hanya untuk mempertahankan keberlanjutan lembaga, tetapi juga untuk meningkatkan daya saingnya di pasar pendidikan yang semakin ketat. Pentingnya memahami bahwa persaingan tidak seharusnya menjadi alasan untuk tidak berkolaborasi. Lembaga-lembaga pendidikan yang memiliki semangat kompetitif seharusnya tidak hanya berusaha untuk menjadi lebih baik secara individual, tetapi juga dapat memanfaatkan kekuatan kolaboratif. Melalui kerja sama, lembaga-lembaga pendidikan dapat saling belajar dari pengalaman dan tantangan masing-masing, memungkinkan mereka untuk mengatasi masalah terkait dengan efektifitas secara bersama-sama.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat terkait dengan kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah tidak hanya diharapkan mampu membawa lembaga menuju tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga memiliki ketajaman pengamatan terhadap perubahan dan tantangan yang muncul di era globalisasi. Dalam konteks ini, pendidikan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masa depan dengan fokus pada pembentukan peserta didik yang tidak hanya saleh, tetapi juga produktif.

Menurut Malik Fadjar dari Marno, keberhasilan pendidikan dapat diwujudkan melalui empat syarat esensial. Pertama, kejelasan cita-cita harus disertai dengan langkah-langkah operasional yang terukur dalam usaha mewujudkan tujuan pendidikan. Kedua, lembaga pendidikan perlu diberdayakan melalui restrukturisasi sistemnya. Ketiga, manajemen harus ditingkatkan dan diperbaiki untuk mengoptimalkan kinerja lembaga. Keempat, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam menghadapi dinamika pendidikan.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memancarkan visi dan misi yang jelas untuk lembaga yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kepemimpinan yang visioner menjadi kunci penting. Pemimpin visioner adalah mereka yang memiliki pandangan jauh ke depan, melihat masa depan organisasi dari kenyataan saat ini, dan mampu mengartikulasikan visi tersebut dengan jelas. Kepemimpinan visioner tidak hanya penting, tetapi juga membuat perbedaan signifikan bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Pemimpin visioner harus mampu mengantisipasi perubahan, merumuskan rencana strategis, dan menginspirasi seluruh anggota lembaga untuk bergerak menuju visi bersama.

METODE

Dalam menyelesaikan penelitian ini maka peneliti menggunakan jenis penelitian studi pustaka (*library research*) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami

dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan merekonstruksi dari berbagai sumber, contohnya seperti jurnal, buku dan riset-riset yang sudah pernah dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Benchmarking di Lembaga Pendidikan

Kata "strategi" berasal dari kata Yunani "stratego", yang berarti "merencanakan untuk menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menghancurkan musuh".(Azhar Arsyad,2002 :26). Istilah strategi sebelumnya digunakan dalam bidang militer. Sedangkan menurut Watson, strategi adalah apa yang disiapkan pelatih sebelum pertandingan besar (Gregory H. Watson, 1996:26).

David mendefinisikan strategi sebagai alat untuk mencapai tujuan jangka panjang, tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan/organisasi yang substansial. Ditekankan pula bahwa strategi dapat mempengaruhi kemakmuran perusahaan/organisasi dalam jangka panjang dan berorientasi ke depan. Strategi memiliki dampak multifungsi dan multifaset serta perlu mempertimbangkan faktor eksternal dan internal yang dihadapi perusahaan/organisasi (Azhar Arsyad, 2002: 26.)

Sementara itu, Pearce dan Robin mendefinisikan strategi sebagai rencana berskala besar yang berorientasi masa depan yang berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi (John A. Pearce II, 2008:6) .Strategi adalah tentang menetapkan arah bagi manajer dalam hal sumber daya bisnis dan bagaimana mengidentifikasi kondisi yang akan memberikan keuntungan terbaik untuk membantu memenangkan persaingan di pasar. Dengan kata lain, pengertian strategi mengandung dua komponen yaitu; niat masa depan (tujuan jangka panjang) dan keunggulan bersaing (competitive advantage) (Crown Dirgantoro, 2001: 5-6). Keduanya adalah kombinasi akhir dari apa yang ingin dicapai perusahaan dan bagaimana mencapainya.

Strategi adalah rencana komprehensif yang mengintegrasikan sumber daya dan kemampuan dengan tujuan jangka panjang untuk memenangkan persaingan(Crown Dirgantara,2001: 5-60). Strategi dalam dunia pendidikan diartikan sebagai pendekatan perencanaan, atau rangkaian kegiatan yang dirancang untuk tujuan pendidikan tertentu, artinya strategi adalah rencana yang mencakup rangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.(Wina Sanjaya, 2006:126). Menurut Watson, strategi adalah ketaatan pada visi. Strategi adalah kemampuan untuk melihat ke mana seseorang ingin pergi dan melakukan apa yang diperlukan untuk tetap berada di jalur untuk mencapai tujuan tersebut.

Strategi adalah rencana luas untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu bagaimana menjalankan misinya. Istilah "program" dalam definisi ini mencerminkan peran aktif, sadar, dan rasional yang dimainkan oleh para manajer dalam merumuskan strategi organisasi. Strategi menetapkan arah pemersatu dari berbagai tujuan dan mengarahkan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi menuju tujuan tersebut(Rustam Effendy, 59).

Strategi juga dapat diartikan sebagai pola tanggapan suatu organisasi terhadap lingkungannya selama periode waktu tertentu. Di satu sisi, strategi menghubungkan sumber daya manusia dan lainnya dalam organisasi dengan tantangan dan risiko dari dunia luar.

Dilihat dari lapisan pengertian di atas, maka strategi yang dimaksud disini adalah cara atau cara untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan dalam rangka mencapai tujuan akhir (target). Strategi di sini berfungsi sebagai pedoman bagi suatu lembaga untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan agar lembaga pendidikan tersebut dapat terus berkembang dan mampu mempertahankan eksistensinya.

Istilah benchmarking banyak digunakan dalam dunia bisnis.

Roger Milliken menyebut perbandingan sebagai "mencuri tanpa malu", yang berarti mencuri tanpa rasa malu. Namun, definisi Roger ditolak oleh Edwards Deming, yang

mengatakan bahwa toh benchmarking bukan sekadar cara untuk meniru perusahaan lain. Pemahaman Deming diperkuat oleh Fred Powers, yang mendefinisikan benchmarking sebagai proses pembelajaran dalam organisasi yang meniru manusia

Istilah lain benchmarking adalah benchmarking, imitasi, dan modification. Artinya, sebuah institusi pendidikan akan "memasok" institusi pendidikan lain yang dianggapnya sebagai pesaing terkuatnya, dan kemudian "menebak" level institusinya sendiri melalui perbandingan (Fandi Tjiptono, 2003: 232-233).

Namun, konsep tolok ukur sering disalahpahami. Banyak orang menganggap perbandingan sebagai ilegal, tidak bermoral, tidak bermoral, plagiarisme, atau spionase industri. Kesalahpahaman ini juga berpendapat bahwa satu pihak mendapatkan keuntungan atas pesaing yang tidak menaruh curiga dengan secara diam-diam meniru produk atau proses pesaing. Tapi bukan itu masalahnya, dan tolok ukurnya melibatkan dua organisasi yang sebelumnya setuju untuk berbagi informasi tentang proses dan operasi mereka. Kedua organisasi mendapat manfaat dari pertukaran informasi yang terjadi. Para pihak juga bebas memilih untuk tidak memberikan informasi yang dianggap rahasia.

Lebih lanjut, beberapa ahli memiliki definisi yang berbeda tentang benchmarking, sebagai berikut:

1. Gregory H. Watson mendefinisikan perbandingan sebagai pencarian terus menerus dan implementasi aktual dari praktik yang lebih baik yang mengarah pada kinerja kompetitif yang unggul.
2. Robert Camp menyatakan bahwa perbandingan adalah proses berkelanjutan untuk mengukur produk, layanan, dan praktik pesaing terbaik.
3. David Kearns (CEO Xerox) mengatakan bahwa perbandingan adalah proses berkelanjutan untuk mengukur produk, layanan, dan program kita terhadap pesaing terkuat kita atau entitas bisnis lain yang dikatakan terbaik.
4. IBM mendefinisikan benchmarking sebagai proses berkelanjutan untuk menganalisis praktik terbaik dunia dengan tujuan menciptakan dan mencapai tujuan pencapaian kelas dunia.
5. Teddy Pawitra mendefinisikan benchmarking sebagai proses pembelajaran yang sistematis dan terus menerus terjadi dimana setiap bagian dari perusahaan dibandingkan dengan perusahaan terbaik atau pesaing terbaik.
6. Goetsch dan Davis mendefinisikan benchmarking sebagai proses membandingkan dan mengukur operasi organisasi atau proses internal dengan yang terbaik di kelasnya, baik di dalam maupun di luar industri.
7. Menurut Nisjar dan Winardi dari Tjuju, benchmarking dapat dinyatakan sebagai semacam peniruan dengan modifikasi, dimana kata modifikasi sudah mengandung arti perbaikan.
8. Menurut Widiyarti dan Suranto, benchmarking diartikan sebagai studi banding atau perbandingan standar kerja yang ada yang mewakili kinerja terbaik dari suatu proses atau kegiatan lain yang sangat mirip dengan kegiatan pihak lain.²⁵ Menurut Heizer dari Widiyarti, inti dari perbandingan kinerja semacam ini adalah merumuskan tujuan yang ingin dicapai, dan kemudian mengembangkan standar yang dibandingkan dengan pekerjaan kita sendiri.
9. Prim Masrokan mendefinisikan benchmarking sebagai kegiatan penetapan standar, termasuk proses dan hasil yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu. Untuk tujuan praktis, standar ini mencerminkan realitas yang ada.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan benchmarking adalah menemukan kunci atau rahasia sukses dari lembaga pendidikan lain, kemudian mengadaptasi, menyeleksi dan menyempurnakannya untuk diterapkan pada lembaga pendidikan benchmarking tersebut. Untuk mengidentifikasi kunci atau rahasia kesuksesan suatu perusahaan/organisasi, Kaplan dan Norton memperkenalkan konsep "determinan kesuksesan". Faktor penentu keberhasilan adalah karakteristik organisasi dan lingkungannya yang penting untuk keberhasilannya. Pada dasarnya, ini adalah aspek penting yang menjadi perhatian khusus organisasi.

Melalui benchmarking, staf/sumber daya manusia lembaga pendidikan akan menyadari kekurangannya dibandingkan dengan lembaga terbaik, sehingga menimbulkan keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

Benchmarking (patok duga) adalah alat untuk melakukan perbaikan. Benchmarking digunakan untuk meningkatkan kualitas produk dan pelayanan kepada customer (pelanggan). (James 1996:223). Benchmarking adalah proses terstruktur yang digunakan untuk mendapatkan perspektif baru tentang kebutuhan pelanggan. Dalam pendidikan, benchmarking digunakan untuk membantu menetapkan tujuan perbaikan. Tujuan benchmarking pendidikan adalah untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dengan mengidentifikasi, mengukur dan mencocokkan atau melampaui praktik terbaik di dalam dan di luar sekolah.

Menurut Crown dalam Wahyudi, strategi tersebut pada prinsipnya dapat dibagi menjadi tiga tahapan, yaitu:

Pengembangan strategi

Perumusan strategi adalah identifikasi kegiatan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan. Pada tahap ini lebih difokuskan pada kegiatan utama, antara lain:

1. Menyiapkan alternatif strategi
2. Pemilihan strategi
3. Menentukan strategi yang akan digunakan

Untuk dapat menentukan formulasi strategi dengan tepat, terdapat ketergantungan yang kuat pada analisis lingkungan, dimana formulasi strategi memerlukan data dan informasi yang jelas dari analisis lingkungan.

Implementasi strategi

Fase ini adalah saat strategi dikembangkan dan kemudian diimplementasikan, dan seperti yang dijelaskan Crown, beberapa kegiatan ditekankan pada tahap ini, antara lain: (1) menetapkan tujuan tahunan, (2) menetapkan tujuan, (3) memotivasi karyawan, (4) mengembangkan budaya yang mendukung, (5) menciptakan struktur organisasi yang efektif, (6) membuat anggaran, (7) menggunakan sistem, dan (8) menghubungkan kompensasi karyawan dengan kinerja organisasi.

Namun perlu diingat bahwa strategi yang disusun dengan baik tidak menjamin keberhasilan implementasi sebagaimana dimaksud karena tergantung pada komitmen dan keseriusan organisasi atau instansi dalam mengimplementasikan strategi tersebut.

Untuk itu, lembaga pendidikan yang telah menyusun strategi dan menerapkannya harus mampu mensosialisasikan strategi tersebut kepada seluruh warga sekolah, dengan harapan seluruh warga sekolah memiliki komitmen yang sama dan melaksanakan strategi tersebut dengan sungguh-sungguh. Guna memaksimalkan realisasi tujuan yang diharapkan.

Pengendalian strategis

Untuk mengetahui atau melihat seberapa efektif penerapan strategi tersebut, maka langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi, yaitu melakukan evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan, antara lain sebagai berikut:

1. Tinjauan faktor internal dan eksternal yang mendukung strategi yang ada
2. Mengevaluasi kinerja strategi
3. Pelaksanaan tindakan korektif

Drucker mengatakan dalam Wahyudi bahwa agar suatu organisasi dapat bertahan dan berkembang, ia harus beroperasi secara efektif (doing the right thing) dan efisien (doing the right thing), yang tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektifitas kinerja, sehingga suatu evaluasi hasil organisasi diperlukan, yang merupakan hasil dari keputusan masa lalu (Agustinus Sri 139-140).

Strategi Benchmarking dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah

Keefektifan Strategi Benchmarking

Keberhasilan penerapan strategi benchmarking untuk meningkatkan kinerja lembaga pendidikan sangat bergantung pada karakteristik organisasi/lembaga yang efektif. Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* yang artinya sukses (Moh. Pabundu Tika:129).

Menurut Robbins dalam Tika mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek. Sedangkan menurut Schein, efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, beradaptasi, bertahan dan tumbuh. Menurut Petters dan Waterman, karakteristik umum organisasi yang efektif meliputi:

1. Bias terhadap tindakan dan menyelesaikan pekerjaan.
2. Tetap dekat dengan pelanggan setiap saat dan sepenuhnya memahami kebutuhan pelanggan.
3. Memberi karyawan otonomi tingkat tinggi dan menumbuhkan semangat kerja.
4. Mengupayakan peningkatan produktivitas melalui partisipasi karyawan.
5. Staf mengetahui apa yang diinginkan lembaga dan pemimpin secara aktif terlibat dalam isu-isu di semua tingkatan.
6. Selalu berhubungan dekat dengan bisnis yang mereka kenal dan pahami.
7. Memiliki struktur organisasi yang fleksibel dan sederhana dengan sedikitnya jumlah orang yang terlibat dalam kegiatan usaha.
8. Gabungkan kontrol yang ketat dan terdesentralisasi untuk menegakkan nilai-nilai inti institusi dan melonggarkan kontrol di tempat lain untuk mendorong pengambilan risiko dan inovasi.

Gibson Tikka mengusulkan kriteria efektivitas kinerja organisasi, yang terdiri dari lima unsur, yaitu:

1. Produktif, artinya lembaga pendidikan harus mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas.
2. Efisiensi, artinya lembaga pendidikan harus mampu mengelola sumber dayanya secara efektif dan terarah.
3. Kepuasan, yang erat kaitannya dengan kemampuan lembaga pendidikan untuk berhasil memenuhi kebutuhan guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua dan komponen pendidikan lainnya.
4. Adaptability, yang berkaitan dengan respon lembaga pendidikan terhadap perubahan eksternal dan internal. Perubahan eksternal meliputi persaingan, harapan pemangku kepentingan pendidikan, kualitas lulusan, dll. Perubahan internal termasuk penggunaan sumber daya pendidikan yang tidak efisien dan ketidakpuasan.
5. Survival, yang mengacu pada tanggung jawab lembaga pendidikan untuk meningkatkan kapasitas dan potensi perkembangannya dengan mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin lembaga, kepala sekolah harus mampu memimpin lembaga menuju tujuan yang telah ditetapkan serta mampu melihat perubahan dan tantangan di era globalisasi. Oleh karena itu, pendidikan akan menjawab kebutuhan masa depan mendidik peserta didik tidak hanya menjadi orang yang saleh tetapi juga produktif. Menurut Malik Fadjar dari Marno, pendidikan bisa menjadi pilihan jika memenuhi empat syarat berikut: (a) Kejelasan cita-cita dengan langkah-langkah operasional di dalam usaha mewujudkan cita-cita pendidikan; (b) Memberdayakan lembaga dengan menata ulang sistemnya; (c) Mengupgrade dan memperbaiki manajemen; (d) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Marno dan Triyo Supriyatno, 2008), 57).

Kualitas dan perilaku kepala sekolah harus mencakup hal-hal berikut: (a) visi yang kuat untuk masa depan sekolah dan mendorong semua staf untuk bekerja menuju visi tersebut; (b) harapan yang tinggi untuk prestasi siswa dan kinerja staf; (c) guru Amati dan berikan umpan balik yang positif dan konstruktif dalam konteks pemecahan masalah dan peningkatan pembelajaran di kelas; (d) mendorong penggunaan waktu pembelajaran yang efisien dan merancang prosedur untuk mengurangi kebingungan; (e) menggunakan materi dan sumber daya manusia secara kreatif, (f) memantau siswa individu dan kelompok dan menggunakan informasi untuk memandu perencanaan instruksional.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki visi dan misi yang jelas bagi lembaga yang dipimpinnya.⁵³ Oleh karena itu, kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang visioner. Pemimpin visioner adalah mereka yang memiliki dan selalu melihat ke depan terhadap apa yang ingin dicapainya di masa depan dari kenyataan yang dihadapinya. Kepemimpinan visioner penting dan akan membuat perbedaan antara hidup dan mati bagi sebuah organisasi. Hal ini karena pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan lingkungan untuk mengembangkan rencana strategis bagi organisasinya.

Ketika kepala sekolah memiliki visi, ia harus memiliki strategi untuk mewujudkan visi dan misinya. Salah satu strategi yang dapat dikembangkan adalah strategi benchmarking. Strategi benchmarking ini memungkinkan kepala sekolah untuk mengonsep rencana yang dijadikan pijakan awal untuk menentukan arah yang akan diambil organisasi. Melalui strategi benchmarking ini, kepala sekolah dapat menjalankan fungsi dan perannya sebagai inovator, yaitu (1) memiliki gagasan baru (proaktif) untuk inovasi dan pengembangan pendidikan atau memilih gagasan yang relevan dengan kebutuhan lembaganya; (2) kemampuan yang baik untuk mengimplementasikan ide-ide baru; (3) Kemampuan untuk menyesuaikan lingkungan kerja agar lebih kondusif untuk bekerja.

SIMPULAN

Dalam dunia pendidikan, strategi benchmarking memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah dan lembaga pendidikan secara keseluruhan. Strategi ini merupakan suatu rencana komprehensif yang mengintegrasikan sumber daya dan kemampuan lembaga dengan tujuan jangka panjang untuk memenangkan persaingan di bidang pendidikan. Melalui tahapan pengembangan strategi, lembaga pendidikan dapat menyusun alternatif strategi, memilih strategi yang paling sesuai, dan menentukan langkah-langkah yang akan diambil berdasarkan analisis lingkungan yang komprehensif.

Selanjutnya, implementasi strategi menjadi fase kritis di mana rencana yang telah disusun dikembangkan dan dijalankan. Kepala sekolah memegang peran sentral dalam menetapkan tujuan tahunan, memotivasi karyawan, mengembangkan budaya yang mendukung, serta merancang struktur organisasi yang efektif. Namun, keberhasilan implementasi tidak hanya tergantung pada kualitas strategi itu sendiri, melainkan juga pada komitmen dan keseriusan seluruh organisasi dalam menjalankan strategi tersebut.

Pentingnya pengendalian strategis tidak dapat diabaikan. Evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan dilakukan melalui tinjauan faktor internal dan eksternal yang mendukung strategi, evaluasi kinerja strategi, dan pelaksanaan tindakan korektif jika diperlukan. Organisasi yang efektif dalam konteks pendidikan harus mampu memenuhi kriteria produktivitas, efisiensi, kepuasan, adaptabilitas, dan kelangsungan hidup.

Dalam konteks kepemimpinan, strategi benchmarking memberikan peran strategis bagi kepala sekolah sebagai pemimpin visioner. Pemimpin harus memiliki visi dan misi yang jelas, serta strategi untuk mewujudkannya. Benchmarking sebagai alat strategi memberikan kesempatan untuk belajar dari lembaga pendidikan lain, menemukan praktik terbaik, dan mengadaptasinya sesuai kebutuhan lembaga sendiri. Dengan demikian, strategi benchmarking tidak hanya menjadi alat untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga sebagai upaya mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar Arsyad, *Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002).
- Crown Dirgantoro, *Manajemen Strategik: Konsep, Kasus, dan Implementasi*, (Jakarta: Grasindo, 2001)
- David Fred R, *Manajemen Strategis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006)
- Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana. *Total Quality Management* (Yogyakarta: Andi, 2003)
- Gregory H. Watson, *Strategic Benchmarking (Mengukur Kinerja Perusahaan Anda Dibandingkan Perusahaan-Perusahaan Terbaik Dunia)*, Terj. Robert Haryono Imam dan Titis Eddy Arini, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1996)

- James A. F. Stoner, R. Edward Freeman, & Daniel R. Gilbert, *Management Sixth Edition*.
Terj. Alexander Sindoro, (New Jersey: Prentice Hall, 1996).
- John A. Pearce II dan Richard B. Robinson Jr., *Manajemen Strategis-Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008)
- Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008)
- Masykuri Bakri, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pradigma Islam*, (Surabaya: Visipres Media, 2010)
- Rustam Effendy, *Dasar-dasar Manajemen Modern*, (Malang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, tt).
- Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006)