



**ANALISIS KEBERHASILAN PERUSAHAAN DAN LEMBAGA
PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF STRATEGI MANAJEMEN SUMBER
DAYA**

Hanifah ¹⁾ *

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura
Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur
69162

* Korespondensi Penulis. E-mail: hanifah31dz19@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya menjadi sangat penting bagi perkembangan dalam dunia organisasi global. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya dan strategi manajemen sumber daya. Tujuan dari artikel ini adalah menganalisa perbedaan strategi perusahaan dengan lembaga pendidikan dan penyesuaian strategi perusahaan untuk lembaga pendidikan. Metode penelitian korelasional dilakukan dengan mengacu pada data kualitatif dari beberapa kasus-kasus sukses dan kasus-kasus gagal pada organisasi perusahaan dan lembaga pendidikan ditinjau dari strategi sumber dayanya. Secara konseptual Strategi manajemen yang di terapkan di perusahaan bisa juga di terapkan di dalam lembaga pendidikan. Secara factual strategi sumber daya perusahaan di terapkan untuk memperoleh barang /jasa yang berkualitas sehingga mendapatkan profit yang maksimal. Sedangkan strategi manajemen sumber daya dalam lembaga pendidikan di gunakan untuk menciptakan perilaku individu yang lebih baik. Adapun penerapan strategi manajemen di kedua organisasi ini, penyesuaian yang dibutuhkan terletak pada struktur organisasi dan fungsi dari masing-masing unsur organisasi.

Kata Kunci: *Strategi manajemen sumber daya, kasus sukses, kasus gagal, perusahaan, lembaga pendidikan*

ABSTRACT

Resources are very important for developments in the world of global organizations. The success of the organization is strongly influenced by resources and resource management strategies. The purpose of this article is that researchers will analyze the differences between corporate strategy and educational institutions and the adjustment of corporate strategies for educational institutions. The method of correlational research is carried out by referring to qualitative data from several successful cases and cases of failure in corporate organizations and educational institutions in terms of their resource strategies. Conceptually, the management strategy that is applied in companies can also be applied in educational institutions. In fact, the company's resource strategy is applied to obtain quality goods / services so as to get maximum profit. Meanwhile, resource management strategies in educational institutions are used to create better individual behavior. As for the implementation of management strategies in these two organizations, the adjustments needed lie in the organizational structure and function of each element of the organization.

Keywords; Resource management strategies, successful cases, failure cases, companies, educational institutions,

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan kemajuan suatu negara diwarnai oleh era globalisasi. Fenomena globalisasi merupakan era baru peradaban manusia dimana terjadi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan. Teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang sangat pesat dengan didukung oleh proses transformasi informasi sedemikian rupa sehingga mengakibatkan perubahan pola hidup manusia.

Sumber daya menjadi sangat penting bagi perkembangan dalam dunia organisasi perusahaan maupun lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang bergerak tanpa adanya manajemen yang baik akan menimbulkan tumpang tindih dalam prosedur pelaksanaannya, begitu pula dengan organisasi perusahaan, yang semuanya harus sudah terkonsep dalam planing yang matang. Sebuah studi oleh Hasani dan Sheikesmeili (2016) menyimpulkan bahwa, sumber daya manusia lebih penting dari pada teknologi baru atau sumber daya keuangan dan material. Sifat pekerjaan yang berubah - terutama teknologi, organisasi, dan perkembangan kompetitif - berarti organisasi akan selalu berjuang untuk menarik dan mempertahankan pasokan yang memadai karyawan yang memenuhi syarat dari pasar tenaga kerja.

Ditinjau dari sumber daya manusianya (SDM) kedua organisasi ini, cenderung mengalami kelemahan dalam praktiknya, hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan yang kompetitif atau tidak linear antara SDM dengan kebutuhan di lapangan. Karakteristik khusus yang dimiliki oleh lembaga pendidikan yaitu terletak pada orientasinya pada keberlangsungan masa depan pendidikan

yang bermutu, berbeda dengan orientasinya organisasi perusahaan yang bertujuan pada keberhasilan perusahaan itu sendiri secara lokal maupun global.

Tiga program penelitian utama saat ini terjalin dalam kerangka berbasis sumber daya. *Pertama*, pandangan berbasis sumber daya menggabungkan konsep dari arus utama penelitian strategi. Kompetensi yang berbeda (Andrews, 1971; Ansoff, 1965) dari perusahaan heterogen, misalnya, adalah a komponen fundamental dari tampilan berbasis sumber. Apalagi Berbasis sumber daya teori yang berkaitan dengan tingkat, arah dan implikasi kinerja dari strategi diversifikasi; area dari fokus yang cukup besar di bidang strategi (Ramanujam & Varadarajan, 1989) *Kedua*, pendekatan berbasis sumber yang cocok dengan nyaman di dalam percakapan dari ekonomi organisasi (Barney & Ouchi, 1986) *Ketiga*, pendekatan berbasis sumber adalah pelengkap untuk analisis organisasi industri (Bain, 1968; Porter 1980; Stigler, 1968).

Sumber daya sebagai fundamental penentu keunggulan kompetitif dan kinerja dalam sebuah organisasi. Ada dua asumsi dalam menganalisis sumber daya kompetitif (lihat misalnya, Barney, 1991 dan Peteraf dan Barney 2003). *Pertama*, perusahaan dan industri mungkin Heterogen sehubungan dengan sumber daya yang mereka kontrol. *Ke dua*, Heterogenitas sumber daya dapat bertahan karena sumber daya yang digunakan untuk mengimplementasikan strategi perusahaan bergerak tidak sempurna. Faktanya bahwa seseorang memiliki sumber daya yang sesuai dengan karakteristik kerjanya masih relatif

rendah sehingga mempengaruhi kredibilitas sumber daya yang lainnya.

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dan lembaga pendidikan bukan hanya dari sumber daya. Sumber daya yang sudah memadai, sesuai dengan komponen-komponen yang dibutuhkan, namun tidak termanaj dengan baik, maka perlu adanya manajemen strategi yang dinamis yang mampu mengatur semuanya. akhirnya manajemen strategi ini menjadi pendukung dari semua sumber daya.

Melalui beberapa kasus sukses dan kasus gagal pada perusahaan maupun lembaga pendidikan nantinya akan bisa menganalisa perbedaan strategi perusahaan dengan lembaga pendidikan dan penyesuaian strategi perusahaan untuk lembaga pendidikan. Berdasarkan analisa tersebut dapat dirumuskan, apakah ada perbedaan sumber daya perusahaan dan lembaga pendidikan? Apakah berbeda strategi yang digunakan dalam perusahaan dan lembaga pendidikan? Dan apakah strategi yang diterapkan di perusahaan dapat diterapkan juga di lembaga pendidikan?

METODE

Metode penelitian korelasional dilakukan dengan mengacu pada data kualitatif dari beberapa kasus- kasus sukses dan kasus- kasus gagal pada organisasi perusahaan dan lembaga pendidikan ditinjau dari strategi sumber dayanya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya

Definisi Sumber daya Menurut Barney (1991) yaitu sumber daya perusahaan mencakup semua aset, kapabilitas, proses organisasi, atribut

perusahaan, informasi, pengetahuan, dll. dikendalikan oleh perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk memahami dan menerapkan strategi. Kedua bagian dari definisi Barney (1991), yaitu “[strategi] yang meningkatkan efisiensinya dan efektifitas”, telah turun untuk memperhitungkan kekuatan pasar juga efisiensi dalam penciptaan kinerja. Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik (*intangible*). (wikipedia bahasa indonesia insiklopedia bebas), Sumber daya ada yang dapat berubah, baik menjadi semakin besar maupun hilang, dan ada pula sumber daya yang kekal (selalu tetap). Selain itu, dikenal pula istilah sumber daya yang dapat pulih atau terbarukan (*renewable resources*) dan sumber daya tak terbarukan (*non-renewable resources*).

Sedangkan Sumber daya pendidikan adalah semua faktor yang dapat dimanfaatkan oleh pengelola pendidikan untuk melaksanakan proses pendidikan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Sumber daya pendidikan dapat digolongkan menjadi lima kelompok, yaitu: sumber daya manusia (SDM), sumber daya teknologi dan informasi, sumber daya fisik, sumber daya keuangan dan sumber daya pemasaran. jenis-jenis sumber daya pendidikan bila dikaitkan dengan komponen pengelolaan pendidikan secara umum yaitu: Kurikulum, siswa, tenaga kependidikan, sarana prasarana, dana, manajemen, lingkungan, dan proses pembelajaran (Mukhtar dkk, 2007: 64). Tujuan manajemen sumber daya ini adalah produktivitas, kualitas, efektivitas serta efisiensi dalam lembaga pendidikan

jenis-jenis Sumber Daya

secara garis besar sumber daya pada perusahaan dan lembaga

pendidikan sama, hanya berbeda dalam segi pelaksanaannya, supaya lebih mudah lihatlah pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.

Perbandingan Sumber Daya Perusahaan Dan Lembaga Pendidikan

Sumber Daya	Perusahaan	Lembaga pendidikan
Man (Manusia) Manusia adalah unsur manajemen yang paling penting dalam mencapai sebuah tujuan.	Semua personalia yang terlibat dalam pengelolaan perusahaan, Seperti, Direksi, Direktur, Manajer dan divisi	kepala sekolah, guru, siswa, dan tenaga kependidikan (Tendik). Semua yang terlibat dalam kepengurusan manajemen lembaga pendidikan.
Money (Uang) Money atau uang adalah salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang adalah alat tukar dan alat pengukur nilai.	Besar-kecilnya hasil kegiatan bisa diukur dari segi jumlah uang yang beredar di suatu perusahaan atau industri.	Seluruh biaya yang digunakan maupun belum di gunakan untuk operasional lembaga.
Material (Fisik) ...	Bahan mentah yang dibutuhkan, Biasanya perusahaan tidak memproduksi sendiri bahan mentah, perusahaan mengambil dari luar yang kemudian di olah sehingga menghasilkan produk yang lebih baik.	Sarana dan prasarana, gedung, ruangan, perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas-fasilitas yang lain.
Machine (Teknologi) ...	Mesin mempunyai peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri dengan ditemukannya mesin uap sehingga banyak pekerjaan manusia yang dapat digantikan ataupun dibantu oleh mesin.	Bisa di kategorikan ke dalam, Sarana dan prasarana, seperti computer, wifi dan sebagainya.
Method (Metode) ... Metode atau strategi digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan.	Metode kerja amat dibutuhkan agar mekanisme kerja dapat berjalan efektif dan efisien. Metode kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, baik yang menyangkut proses produksi ataupun administrasi tidak dapat terjadi begitu saja melainkan memerlukan waktu yang cukup lama.	Dalam dunia pendidikan metode pembelajaran diartikan sebagai suatu perencanaan yang berisi rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Market (Pasar)	Pemasaran produk mempunyai peranan yang sangat penting karena apabila barang yang diproduksi tidak laku di pasaran, proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja pun tidak akan dapat berlangsung	Pemasaran dalam konteks jasa pendidikan adalah sebuah proses sosialisasi dan manajerial untuk mendapatkan apa yang dibutuhkan dan diinginkan melalui penciptaan, penawaran, pertukaran produk yang bernilai dengan pihak lain sehingga menjadi pembeda dengan lembaga-lembaga pendidikan yang lain.
-----------------	--	---

Strategi Manajemen Sumber Daya (MSD)

Strategi SDM

Strategi MSDM meliputi Rekrutmen, seleksi, penilaian, pelatihan, kompensasi, dan hubungan karyawan (Tamu, 2011). Peran SDM adalah menerjemahkan tujuan strategis organisasi menjadi kebijakan sumber daya manusia dan untuk membuat strategi sumber daya manusia itu menghasilkan keunggulan kompetitif (Tyson, 1995). Menurut Walker (1992), HRM strategis didefinisikan sebagai 'sarana penyesuaian pengelolaan sumber daya manusia dengan konten strategis bisnis dan strategi sumber daya manusia sehingga yang terakhir mendukung pencapaian yang pertama dan, memang, membantu untuk mendefinisikannya. SDM strategis melibatkan merancang dan mengimplementasikan seperangkat kebijakan / praktik SDM proaktif yang memastikan bahwa sumber daya manusia organisasi berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaannya (David, Chin dan Victor, 2002). SHRM menyoroti tumbuh sifat proaktif dari fungsi sumber daya manusia (SDM), pentingnya potensi untuk keberhasilan organisasi dan kemungkinan perubahan fungsi SDM dari reaktif, preskriptif, dan

administratif menjadi keberadaan proaktif, deskriptif dan eksekutif (Boxall, 1994). Sahoo, Das, & Sundaray, (2011), mencatat bahwa manusia strategis konsep manajemen sumber daya berkaitan dengan integrasi yang tepat dari manajemen sumber daya manusia ke yang utama strategi bisnis perusahaan dengan mengadaptasi aktivitas sumber daya manusia di semua tahapan perusahaan.

Mondy & Noe (1995) mendefinisikan Perencanaan SDM sebagai proses yang secara sistematis mengkaji keadaan sumberdaya manusia untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan ketrampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan". Kemudian Eric Vetter dalam Jackson & Schuler (1990) dan Schuler & Walker (1990) mendefinisikan Perencanaan sumber daya manusia (HR Planning) sebagai; proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Dari konsep tersebut, perencanaan sumber daya manusia dipandang sebagai proses linear, dengan menggunakan data dan proses masa lalu (short-term) sebagai pedoman perencanaan di masa depan (long-term).

Dari beberapa pengertian tersebut, maka Strategi SDM adalah serangkaian kegiatan atau aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan strategis yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja/pegawai dimasa yang akan datang dalam suatu organisasi (publik, bisnis) dengan menggunakan sumber informasi yang tepat guna penyediaan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas sesuai yang dibutuhkan.

Strategi pemasaran

Menurut pendekatan terintegrasi yang mengintegrasikan pandangan berbasis sumber daya (RBV) dan pandangan berbasis pasar, organisasi dapat mengembangkan strategi pemasaran berdasarkan kemampuan internal dan posisi eksternal mereka. Kemudian mereka menerapkan strategi tersebut untuk menciptakan keunggulan kompetitif melalui kompetensi inti mereka termasuk menciptakan nilai bagi pelanggan, menarik dan memuaskan mereka. Strategi pemasaran memainkan dua peran penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif: (1) mendorong pelanggan untuk kembali (menurut pandangan berbasis pasar), dan (2) menciptakan kompetensi yang berbeda melalui pembuatan kompetensi inti VRIO (menurut RBV).

Intinya strategi pemasaran adalah memperkenalkan lebih luas produk yang dihasilkan ke konsumen. Ada 6 (tujuh) cara pemasaran produk terbaik yang bisa dilakukan untuk meningkatkan penjualan produk:

1. Mengetahui target pasar
2. Menggunakan social media
3. Menawarkan produk secara gratis
4. Memilih tempat strategis

5. Memberi insentif untuk rekomendasi
6. Menjalin hubungan baik dengan konsumen

Strategi pemasaran lembaga pendidikan bertujuan menciptakan produk (siswa). Pendidikan merupakan produk jasa yang dihasilkan dari lembaga pendidikan yang bersifat non profit, sehingga hasil dari proses pendidikan kasad mata. Untuk lebih mengenal lebih dalam dari pemasaran pendidikan maka harus mengenal lebih dahulu pengertian dan karakteristik pendidikan ada pada posisi yang tepat sesuai dengan nilai dan sifat dari pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu, pendidikan yang dapat laku dipasarkan ialah pendidikan seperti:

- a. Ada produk sebagai hasil komoditas
- b. Produknya memiliki standar, spesifikasi dan kemasan
- c. Memiliki sasaran yang jelas
- d. Memiliki jaringan dan media
- e. Memiliki tenaga pemasaran.

Strategi keuangan

Berbagai macam Strategi keuangan yang bisa diterapkan di sebuah organisasi dan bisnis di antaranya :

Membuat Laporan Keuangan, Prinsip perusahaan yang sehat apabila keuntungan yang diperoleh bisa lebih besar daripada pengeluaran. Di sinilah Anda harus membuat laporan keuangan dalam pencatatan yang rapi sehingga mudah ditelusuri pos-pos yang sekiranya memboroskan biaya pengeluaran. Dalam pendidikanpun harus ada laporan keuangan yang jelas.

Menentukan Porsi Keuangan, Porsi keuangan yang dimaksud seperti pembagian total pemasukan ke beberapa pos misalnya pembayaran gaji, pembayaran hutang, biaya operasional dan lain sebagainya. bisanya membuat perencanaan yang dalam lembaga pendidikan disebut RKAS(Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah)

Membuat Pembukuan yang rapi, Dengan adanya pembukuan yang rapi mempermudah mengetahui semua transaksi berupa pemasukan dan pengeluaran. Ini akan mempermudah pemantauan keuangan dalam organisasi.

Mengurangi Risiko, Risiko berarti menghindari pengeluaran yang kurang penting sebaik mungkin. risiko bisa datang kapan saja, oleh karena itu harus pandai mengelola keuangan secara professional. Kalau dalam perusahaan yang perlu dihindari yaitu mengurangi meminjam hutang ke lembaga peminjaman uang lainnya, karena ada beban bunga yang harus dibayarkan tiap bulannya. Tentu beban bunga ini menjadi pengeluaran serius yang harus ditanggung perusahaan. Alangkah baiknya menawarkan mekanisme kerja sama yang saling menguntungkan.

Mengontrol Kelancaran Kas, Mengontrol arus laju kas adalah strategi mengatur keuangan yang tidak boleh diabaikan. Pengontrolan terhadap arus kas harus diprioritaskan sehingga nantinya ada saving dari kegiatan yang dilaksanakan.

Strategi Machine (Teknologi)

Melalui strategi inilah perusahaan maupun lembaga pendidikan akan mudah di deteksi, karena Machine seakan sudah menjadi kebutuhan primer bagi sebagian besar manusia. Pemasaranpun sepertinya

lebih efektif menggunakan strategi ini. Strategi teknologi adalah strategi penting yang melibatkan aspek-aspek eksploitasi, pengembangan, dan pemeliharaan kemampuan serta pengetahuan. Mengembangkan sebuah strategi teknologi jangka panjang akan memaksa perusahaan untuk kembali menganalisa produk serta posisi pasarnya.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisa keberhasilan perusahaan, peneliti membuat perbandingan kasus -kasus sukses dan kasus-kasus gagal dalam persepektif strategi sumber daya yang nantinya akan di paduka dengan manajemen lembaga pendidikan.

TABEL 2.

Perbandingan Kasus-Kasus Sukses Perusahaan dan Lembaga Pendidikan Dalam Persepektif Strategi Sumber Daya

NO.	Nama Organisasi	Profil Organisasi	Kesuksesan	Strategi Sumber Daya Terapan
1.	Tokopedia.com (William Tanuwijaya)	Tokopedia merupakan perusahaan perdagangan elektronik atau sering disebut toko daring. Sejak didirikan pada tahun 2009, Tokopedia telah bertransformasi menjadi sebuah unicorn yang berpengaruh tidak hanya di Indonesia tetapi juga di Asia Tenggara. Hingga saat ini, Tokopedia termasuk marketplace yang paling banyak dikunjungi oleh masyarakat Indonesia.	Tokopedia menjadi satu platform terbesar yang menghubungkan penjual dan pembeli dengan proses jual beli yang aman, nyaman dan praktis. Pada tahun 2016, Tokopedia menghadirkan produk teknologi finansial. Produk fintech Tokopedia terdiri dari dompet digital, investasi terjangkau, kredit modal bisnis, kartu kredit virtual, produk proteksi, scoring kredit berdasarkan data untuk produk pinjaman, investasi, serta layanan keuangan lainnya[8]	Machine (Teknologi) Market (Pasar) Strategi Paduan pemasaran Produk melalui teknologi informasi
2.	PT GoJek Indonesia	Gojek (sebelumnya ditulis GO-JEK) merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 di Jakarta oleh Nadiem Makarim. Selain di Indonesia, layanan Gojek kini telah tersedia di Thailand, Vietnam dan Singapura.	Nadiem yang saat ini menjadi menteri pendidikan Indonesia, melihat permasalahan utama pengendara ojek, yaitu tidak produktifnya tukang ojek karena kerap mangkal menunggu penumpang. Hal ini terjadi karena adanya giliran dalam melayani penumpang. Dari situlah Nadiem menghasilkan inovasi yang mampu menghubungkan penumpang dan pengendara ojek sehingga bisa menerima order kapan saja dimana saja tanpa harus mangkal. Saat ini, GoJek telah membuktikan prestasi yang luar biasa, setidaknya ada lebih 10 ribu supir ojek yang tergabung dalam Gojek.	Machine (Teknologi) Method (Metode) Timbulnya suatu metode menghubungkan gojek dengan penumpang melalui teknologi yaitu handphone.
3.	ORANGEHRM	OrangeHRM Inc. adalah perusahaan perangkat lunak SDM yang berbasis di Secaucus, New Jersey. Perusahaan telah mengembangkan solusi manajemen sumber daya manusia. Perusahaan ini menawarkan solusi open-source, profesional, & perusahaan. OrangeHRM ditujukan bagi kalangan usaha kecil dan menengah (UKM) dengan	Proyek pembuatan OrangeHRM dimulai pada musim gugur tahun 2005, dan rilis versi beta pertama dilakukan pada Januari 2006. Hari ini para pengguna OrangeHRM di seluruh dunia dapat menikmati solusi HRM secara bebas, stabil, dan sangat bermanfaat	Man(Manusia) Machine (Teknologi)

NO.	Nama Organisasi	Profil Organisasi	Kesuksesan	Strategi Sumber Daya Terapan
		menyediakan sistem HRM yang luwes, mudah digunakan, murah biaya, dan berbasis web.		
4.	PT RUANG RAYA INDONESIA (Ruangguru)	Ruangguru merupakan perusahaan teknologi terbesar di Indonesia yang berfokus pada layanan berbasis pendidikan. Kami telah memiliki lebih dari 15 juta pengguna serta mengelola 300.000 guru yang menawarkan jasa di lebih dari 100 bidang pelajaran.	Ruangguru juga telah memenangkan sejumlah penghargaan di dalam dan luar negeri, termasuk Solver of MIT, Atlassian Prize, UNICEF Innovation to Watch, Google Launchpad Accelerator, dan ITU Global Industry Award.	SDM yang profesional, Metode perekrutan tenaga pengajar juga terkonsep. Menggunakan teknologi informasi yang kompeten dalam Marketing-nya. Menggunakan metode keuangannya dari berbagai lini perbankan maupun instansi lainnya. Hampir semua strategi sumber daya diterapkan oleh ruang guru.
5.	SMAN UNGGULAN M.H. THAMRIN (DKI Jakarta) Rerata Nilai 601,683	SMAN Unggulan MH Thamrin terletak di Jalan Bambu Wulung, Cipayung, Jakarta Timur	SMAN Unggulan MH Thamrin rupanya peraih nilai rata-rata UN tertinggi bidang penjurusan IPA. Menjadi salah satu sekolah unggulan di Jakarta.	<i>Menggunakan semua aspek Strategi sumber daya..</i> Mulai dari metode penjangkaran SDM(murid) yang ketat. Pembebasan biaya sekolah (strategi Keuangan). Penyediaan asrama (strategi material), informasi ke aktifan gurudan tenaga pendidik yang menggunakan sosmed.(strategi teknologi)

TABEL 3.

Perbandingan Kasus-Kasus Gagal Perusahaan dan Lembaga Pendidikan Dalam Persepektif Strategi Sumber Daya

NO.	Nama Organisasi	Profil Organisasi	Kegagalan	Kelemahan Strategi Sumber Daya
1.	MF Global Holdings (Perusahaan AS)	MF Global , sebelumnya dikenal sebagai M an F inancial, adalah broker derivatif keuangan global utama, atau perusahaan pialang komoditas yang bangkrut pada tahun 2011. MF Global menyediakan derivatif yang diperdagangkan di bursa, seperti futures dan opsi serta over-the-counter produk seperti kontrak untuk perbedaan (CFD), valuta asing , dan taruhan selisih indeks. MF Global Inc., anak perusahaan pedagang perantara, adalah dealer utama sekuritas Treasury Amerika Serikat .	Pada tahun 2011, MF Global menghadapi tekanan besar terhadap likuiditasnya selama beberapa bulan. perusahaan pialang derivatif itu terjadi karena melakukan pertaruhan yang sangat berisiko pada surat utang Eropa. MF Global yang dipimpin mantan eksekutif Goldman Sachs dan mantan senator dan Gubernur New Jersey, Jon Corzine diketahui meningkatkan exposure pada surat utang pemerintah Eropa pada akhir 2010 dari US\$ 1,5 miliar pada US\$ 6,3 miliar. Namun meningkatnya masalah krisis Eropa telah menekan MF Global hingga titik berbahaya.	Strategi Money (uang) MF Global Holdings mengambil resiko yang besar dalam Strategi Keuangan
2.	Nokia factory, Salo, Finland	Nokia Corporation adalah produsen peralatan telekomunikasi terbesar di dunia serta merupakan perusahaan terbesar di Finlandia. Kantor pusatnya berada di kota Espoo, Finlandia, dan perusahaan ini paling dikenal lewat produk-produk telepon genggamnya. Nokia memproduksi telepon genggam untuk seluruh pasar dan protokol utama, termasuk GSM, CDMA, dan W-CDMA (UMTS). Saat ini lisensi bisnis ponsel pintar dan ponsel genggam bermerek Nokia telah dimiliki oleh HMD Global bersama FIH Mobile (anak perusahaan Foxconn) mulai Desember 2016 hingga 2026 mendatang. HMD Global bertugas sebagai developer sedangkan FIH Mobile bertugas sebagai manufaktur.	Nokia sempat merajai dunia di tahun 1990 an. Beberapa tahun setelah itu nokia mengalami kemerosotan kasnya, Kemudian CEO baru Stephen Elop memutuskan membuang system operasi Symbian pada nokia untuk di ganti system windows dari Microsoft, namun setelah produk baru (lumia) ini dipasarkan tetap tidak menuai keuntungan yang maksimal, hingga pada akhirnya nokia gulung tikar	Market (Pasar) produk. Method (Metode) Meskipun sudah da modifikasi ulang terkait fitur yang ada di nokia, ternyata belum mampu menyaingi produk-produk telpon genggam lainnya. Sehingga kalah bersaing dalam strategi Method maupun Market-nya.
3.	PT. Lion Mentari Airlines	beroperasi sebagai Lion Air adalah sebuah maskapai penerbangan bertarif rendah yang berpangkalan pusat di	Menurut Chappy, pertumbuhan bisnis maskapai di Tanah Air cukup tinggi. Namun, ini tidak diiringi	Strategi SDM yang lemah, masih perlu banyak mengikuti pelatihan

NO.	Nama Organisasi	Profil Organisasi	Kegagalan	Kelemahan Strategi Sumber Daya
		Jakarta, Indonesia.[2] Lion Air sendiri adalah maskapai swasta terbesar di Indonesia. Dengan jaringan rute di Indonesia, Filipina, Malaysia, Thailand, Australia, India, Arab Saudi, dan Jepang, serta rute charter menuju Cina, Hong Kong, Korea Selatan, dan Makau. L	dengan peningkatan sumber daya manusia (SDM) dan infrastruktur di bidang transportasi udara. Sehingga banyak kesalahan-kesalahan yang terjadi mulai dari lambatnya penerbangan sampai salah menurunkan penumpang.	dan pengembangan supaya bisa meng-upgrade SDM ke arah yang lebih baik.
4.	MAS (Madrasah Aliyah Swasta) Bangkalan	Madrasah Aliyah Swasta Bangkalan yang tidak bisa peneliti sebutkan untuk menjaga nama baik dan kredibilitas lembaga pendidikan. Sekolah yang berdiri sudah sekian tahun lamanya bahkan puluhan tahun.	Beberapa MAS mengalami hal ini mulai dari Tidak adanya sosialisasi terkait PPDB sehingga Sedikit murid yang masuk, tertundanya honor guru hingga beberapa bulan, ketidak aktifan tenaga pengajar, minimnya fasilitas atau sarana dan Prasarana,	Lemahnya strategi manajemen yang di gunakan meliputi semua aspek sumber daya. Di lembaga pendidikan ini belum mampu menggunakan manajemen strategi sumber daya ditinjau dari beberapa aspek



Jurnal Pendidikan NUsantara: Kajian Ilmu Pendidikan dan Sosial Humaniora

Volume 1 Nomor 2, Februari 2021, p. 1-16

Sumber daya manusia paling penting dari semua jenis sumber daya, karena manusialah sebagai penggerak semua strategi yang ada. Namun, ditinjau dari strategi Manajemen Sumber daya yang diterapkan pada tabel kasus-kasus sukses perusahaan dan lembaga pendidikan, semua menerapkan strategi sumber daya Teknologi, dengan kata lain, strategi sumber daya teknologi menjadi sangat penting kedua setelah sumber daya manusia. Tanpa adanya teknologi akan sangat sulit suatu organisasi bisa berkembang dengan cepat.

Dari beberapa kasus -kasus gagal dalam organisasi perusahaan dan lembaga pendidikan, yang lebih dominan gagal adalah penerapan strategi SDM-nya. Bahkan di beberapa lembaga pendidikan swasta tidak memperhatikan pengembangan SDM, Sehingga, tidak bisa mengikuti perkembangan teknologi yang ada.

Berdasarkan tabel perbandingan kasus-kasus sukses dan kasus-kasus gagal terhadap perusahaan dan lembaga pendidikan, terlihat jelas ada persamaan dan perbedaan yang terjadi dalam persepektif Strategi Manajemen Sumber Daya. Kedua organisasi ini sama-sama memerlukan penerapan Strategi Manajemen Sumber Daya yang akan menjadi penentu keberhasilan organisasi, meskipun dalam pengaplikasiannya perlu banyak penyesuaian. Penyesuaian terjadi karena ada beberapa Perbedaan, diantaranya struktur organisasi dan tujuan dari organisasi.

Struktur organisasi yang berbeda akan mejadikan tupoksi yang berbeda pula. Begitu juga dengan tujuan keduanya. Tujuan perusahaan adalah kemanfaatan

umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi sekaligus mengejar Profit berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan. Sedangkan tujuan lembaga pendidikan mengubah tingkah laku individu ke arah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Karena hal tersebut strategi sumber daya pada perusahaan bisa diterapkan dengan konsekuensi penyesuaian-penyesuaian hyang memperhatikan perbedaan-perbedaan tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Tidak ada perbedaan Strategi manajemen sumber daya dalam Organisasi perusahaan dengan lembaga pendidikan. Artinya secara konseptual Strategi manajemen yang di terapkan di perusahaan bisa juga di terapkan di dalam lembaga pendidikan meskipun harus melakukan penyesuaian-penyesuaian. Secara factual strategi sumber daya perusahaan di terapkan untuk memperoleh barang /jasa yang berkualitas sehingga mendapatkan profit yang maksimal. Sedangkan strategi manajemen sumber daya dalam lembaga pendidikan di gunakan untuk menciptakan prilaku individu yang lebih baik. Adapun penerapan strategi manajemen di kedua organisasi ini, penyesuaian yang dibutuhkan terletak pada struktur organisasi dan fungsi dari masing-masing unsur organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bridoux (WP_110); A Resource-Based Approach To Performance And Competition
- McGuire, et al (1988); Corporate Social Responsibility and Firm Financial Performance
- McWilliams dan Siegel (2001); Corporate Social Responsibility_A Theory of the Firm Perspective
- Amit And Schoemaker (1993); Strategic Assets And Organizational Rent
- Barney (2001); Is The Resource-Based View A Useful Perspective For Strategic Management Research
- Mahoney and Pandian (1990); The Resource Based View Within The Conversation of SM
- Wernerfelt (1984); A Resource-Based View of the Firm
- Aghazadeh (2015); Strategic marketing management_achieving superior business performance through intelligent
- Alwiya Allui & Jolly Sahni” Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi.
- Acquaah, Moses, “Manajemen Perusahaan, Persaingan Industri dan Keberlanjutan Perusahaan Profitabilitas Abnormal ”, *Jurnal Manajemen & Pemerintahan* , 2003, Vol. 7, Tidak. 1, 57-85.
- Amit, Raphael dan Schoemaker, Paul, "Aset strategis dan sewa organisasi", *Strategis Jurnal Manajemen* , 1993, Jil. 14, 33-46.
- Barney, Jay, "Pasar faktor strategis: harapan, keberuntungan, dan strategi bisnis", *Ilmu Manajemen* , 1986, Vol. 32, No. 10, 1231-1241.
- Barney, Jay, "Sumber Daya Kuat dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan", *Jurnal Manajemen* , 1991, Jil. 17, No. 1, 99-120.
- Barney, Jay, "Apakah" pandangan "berbasis sumber daya merupakan perspektif yang berguna untuk manajemen strategis penelitian? Ya ", *Academy of Management Review* , 2001, Vol. 26, No. 1, 41-56.
- Baum, Joel dan Korn, Helaine, "Dinamika kompetitif persaingan antar perusahaan", *Academy of Jurnal Manajemen* , 1996, Vol. 39, No. 2, 255-291.
- Bernheim, B. Douglas dan Whinston, Michael, "Kontak Multimarket dan Kolusif Perilaku ", *Jurnal Ekonomi RAND* , 1990, Vol. 21, No. 1, 1-26.
- Besanko, David, Dranove, David dan Shanley, Mark, *Economics of Strategy* , 2000, AS, John Wiley & Sons, Inc.
- Boeker, Warren, Goodstein, Jerry, Stephan, John dan Murmann Johann Peter, "Persaingan dalam Lingkungan Multimarket: Kasus Keluarnya Pasar ", *Ilmu Organisasi* , 1997, Vol. 8, No. 2, 126-142.
- Bowman, Cliff, "'Nilai' dalam Pandangan Berbasis Sumber Daya dari Perusahaan: Kontribusi untuk Debat ", *Academy of Management Review* , 2001, Vol. 26, No. 4, 501-502.
- Chen, Ming-Jer dan Miller, Danny, "Serangan Kompetitif, Pembalasan dan Kinerja: An Harapan-Valence Framework", *Jurnal Manajemen Strategis*, 1994, Vol. 15, No. 2, 85-102.
- Chen, Ming-Jer, "Analisis kompetitif dan persaingan antar-perusahaan: Menuju teori integrasi ", *Academy of Management Review*, 1996, Vol. 21, No. 1, 100-134.

- Chi, Tailan, "Perdagangan Sumber Daya Strategis: Kondisi yang Diperlukan, Biaya Transaksi Masalah, dan Pilihan Struktur Pertukaran", *Jurnal Manajemen Strategis*, 1994, Vol. 15, No. 4, 271-290.
- Coff, Russell, "Ketika Keunggulan Kompetitif Tidak Menghasilkan Kinerja: Sumber Daya- Pandangan Berdasarkan dan Daya Tawar Pemangku Kepentingan ", *Ilmu Organisasi*, 1999, Vol. 10, No. 2, 119-133.
- Cohen, Wesley dan Levinthal, Daniel, "Kapasitas Penyerapan: Perspektif Baru Aktif Pembelajaran Dan Inovasi ", *Ilmu Administrasi Quarterly*, Maret 1990, Vol. 35, No. 1, 128-152.
- Collis, David, "Analisis Berbasis Sumber Daya tentang Persaingan Global: Kasus Bantalan Industri ", *Jurnal Manajemen Strategis*, 1991, Vol. 12, Edisi Khusus, 49-68.
- Conner, Kathleen, "Perbandingan Historis Teori Berbasis Sumber Daya dan Lima Sekolah Pemikiran Dalam Ekonomi Organisasi Industri: Apakah Kita Memiliki Teori Baru tentang Perusahaan? ", *Jurnal Manajemen*, 1991, vol. 17, No. 1, 121-154. Cool, Karel, Almeida
- Costa, Luis dan Dierickx, Ingemar, "Membangun Kompetitif Advantage ", di Pettigrew, Andrew, Thomas, Howard dan Whittington, Richard (Eds), *Buku Pegangan Strategi dan Manajemen*, publikasi Sage, 2002.
- Dierickx, Ingemar dan Cool, Karel, "Akumulasi dan Keberlanjutan Stok Aset Keunggulan Kompetitif ", *Ilmu Manajemen*, 1989, Vol. 35, No. 12, 1504-1513.
- Foss, Nicolai, "Penelitian dalam strategi, ekonomi, dan Michael Porter", *Jurnal Studi Manajemen*, Januari 1996, Vol. 33, No. 1, 1-24.
- Foss, Nicolai, "Perspektif Berbasis Sumber Daya: Penilaian dan Diagnosis Masalah ", *Jurnal Manajemen Skandinavia*, 1998, Vol. 14, No. 3, 133-149.
- Foss, Nicolai dan Knudsen, Thorbjørn, "The Resource-Based Tangle: Towards a Sustainable
- Cameron, K. (1983). Respon strategis terhadap kondisi penurunan. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 54, 359-380.
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Tokopedia#:~:text=Tokopedia%20resmi%20diluncurkan%20ke%20publik,dengan%20pertumbuhan%20yang%20sangat%20pesat.>
- <https://agroindustry.wordpress.com/2009/07/01/mengembangkan-strategi-teknologi-the-cto/#:~:text=Strategi%20teknologi%20adalah%20strategi%20penting,pemeliharaan%20kemampuan%20serta%20pengetahuan%20perusahaan.&text=Pengembangan%20strategi%20teknologi%20juga%20di%20perluhan,pengabaian%20terhadap%20pengembangan%20basis%20teknologi.>
- https://id.wikipedia.org/wiki/Lion_Air
- https://translate.google.com/translate?u=https://en.wikipedia.org/wiki/MF_Global&hl=id&sl=en&tl=id&client=srp&prev=search
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Nokia>
- <https://ruangguru.com/general/about#:~:text=Ruangguru%20merupakan%20perusahaan%20teknologi%20terbesar,lebih%20dari%20100%20bidang%20pelajaran>
- <https://pangandaran.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr-101029534/ini-daftar-10-sekolah-top-se-indonesia-dengan-nilai->

rerata-utbk-tertinggi-tahun-2020-
versi-ltmpt
[https://wartakota.tribunnews.com/2017](https://wartakota.tribunnews.com/2017/10/05/ketatnya-seleksi-masuk-di-sman-unggulan-mh-thamrin?page=3)
[/10/05/ketatnya-seleksi-masuk-di-](https://wartakota.tribunnews.com/2017/10/05/ketatnya-seleksi-masuk-di-sman-unggulan-mh-thamrin?page=3)
[sman-unggulan-mh-](https://wartakota.tribunnews.com/2017/10/05/ketatnya-seleksi-masuk-di-sman-unggulan-mh-thamrin?page=3)
[thamrin?page=3](https://wartakota.tribunnews.com/2017/10/05/ketatnya-seleksi-masuk-di-sman-unggulan-mh-thamrin?page=3)
[http://smanu-mht.siap-](http://smanu-mht.siap-sekolah.com/data-siap/guru-daftar/)
[sekolah.com/data-siap/guru-](http://smanu-mht.siap-sekolah.com/data-siap/guru-daftar/)
[daftar/](http://smanu-mht.siap-sekolah.com/data-siap/guru-daftar/)

PROFIL SINGKAT

Hanifah merupakan salah satu mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.