

SINERGI MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SEKOLAH TINGGI ISLAM SUNNIYAH SELO

Sucik Rahayu¹, Teguh Imam Triono², Susana Aditya W³, Jaiz Jamalullael⁴
¹²³⁴Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo Grobogan

ARTICLE INFO

Article history:

Received 02/10/2025

Revised 18/11/2025

Accepted 28/12/2025

JEL Classification: -

Key words: *Manajemen Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sinergi, Pendidikan Tinggi Islam*

ABSTRACT

This study examines the synergy between educational management and human resource management at Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo using a qualitative descriptive exploratory approach. The main focus is on how this synergy enhances workload management effectiveness and the quality of educational services. Data were collected through participatory observation, in-depth interviews, and documentation, then analyzed thematically. The findings underscore the significant role of transformational leadership, transparent reward systems, effective internal communication, and an adaptive organizational culture rooted in Islamic values. This synergy also fosters opportunities for innovation in curriculum development and faculty career advancement, contributing to the institution's competitiveness. The managerial implication highlights the necessity for continuous evaluation and improvement of synergy mechanisms involving all stakeholders. This study offers both theoretical and practical contributions toward the advancement of Islamic higher education management..

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji sinergi antara manajemen pendidikan dan manajemen sumber daya manusia di Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo dengan pendekatan kualitatif deskriptif eksploratif. Fokus utama penelitian adalah bagaimana sinergi tersebut mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan beban kerja dan kualitas layanan pendidikan. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menegaskan peran penting kepemimpinan transformasional, sistem penghargaan yang transparan, komunikasi internal yang efektif, serta budaya organisasi yang adaptif berbasis nilai-nilai Islam. Sinergi ini juga membuka peluang inovasi pengembangan kurikulum dan peningkatan karier dosen yang berkontribusi pada daya saing institusi. Implikasi manajerialnya adalah perlunya evaluasi dan penyempurnaan mekanisme sinergi secara berkelanjutan dengan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritik dan praktis dalam pengembangan manajemen pendidikan tinggi berbasis nilai Islam.

*Corresponding author, email address: : Sucik Rahayu, sucikrahayu@dosen.stiss.ac.id

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan yang pesat, manajemen pendidikan memegang peranan penting dalam menciptakan mutu pendidikan yang unggul dan berkelanjutan. Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo sebagai institusi pendidikan tinggi di Indonesia menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dan sistem manajerial yang adaptif untuk memenuhi tuntutan kualitas pendidikan yang terus meningkat. *Sinergi antara manajemen pendidikan dan manajemen sumber daya manusia* menjadi kunci penting untuk menciptakan suasana pembelajaran yang produktif dan berdaya saing. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa sinergi tersebut belum sepenuhnya optimal, sehingga diperlukan kajian mendalam untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan pendukung sinergi tersebut.

Fenomena yang terjadi di Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo memperlihatkan adanya ketidakseimbangan antara kebijakan manajemen pendidikan dengan pengelolaan SDM, yang berdampak pada kurang maksimalnya pencapaian visi dan misi institusi di jenjang sarjana. Penelitian ini mengambil fokus pada tingkat sarjana (S1) karena karakteristik pendidikan dan tata kelola yang berbeda dibandingkan dengan jenjang pascasarjana. Peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dilepaskan dari keberhasilan pengelolaan SDM yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki nilai-nilai religius yang kuat sebagai bagian dari budaya organisasi.

Dalam menghadapi dinamika dunia pendidikan yang terus berubah, *teori sistem* dalam manajemen pendidikan menjadi sangat relevan. Teori ini menekankan pentingnya keterpaduan antar komponen institusi, khususnya antara manajemen pendidikan dan sumber daya manusia, untuk menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan efisien (Kast & Rosenzweig, 2020). Selaras dengan itu, teori sumber daya manusia dari perspektif manajemen strategis menegaskan bahwa kualitas SDM adalah salah satu faktor utama penentu keberhasilan organisasi pendidikan,

yang perlu diintegrasikan dalam perencanaan dan pelaksanaan manajemen pendidikan (Becker & Huselid, 2021). Namun, integrasi teori-teori tersebut dalam konteks perguruan tinggi Islam di Indonesia, khususnya di Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo, masih sangat terbatas eksposurnya dalam literatur ilmiah.

Dalam konteks praktik, banyak penelitian sebelumnya yang menyoroiti manajemen pendidikan dan manajemen SDM secara terpisah, namun studi yang mengkaji sinergi keduanya dalam satu model terpadu masih sedikit (Fitriani et al., 2022; Abdullah & Rahim, 2023). Research gap ini penting untuk diisi, mengingat makin beratnya tantangan dalam menjaga mutu pendidikan yang harus dijalankan dengan pengelolaan SDM yang terus berkembang, terutama di institusi pendidikan Islam yang memiliki karakteristik unik. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih kurang memberikan perhatian terhadap aspek nilai-nilai Islam sebagai landasan budaya organisasi dan manajemen SDM.

Dari sisi novelty, penelitian ini menghadirkan pendekatan baru dengan mengkombinasikan nilai-nilai Islam sebagai basis budaya organisasi dalam model manajemen terpadu. Pendekatan ini bukan sekadar teori manajemen modern, tetapi juga mengintegrasikan kerangka nilai religius yang memperkuat kohesi dan integritas SDM, yang berdampak positif pada keberlanjutan mutu pendidikan di tingkat sarjana. Kontribusi ini sekaligus menjadi respons atas kritik beberapa studi terdahulu yang hanya fokus pada aspek teknis manajemen tanpa memandang nilai-nilai kultural dan spiritual sebagai modal dasar pengembangan SDM (Nasrullah, 2024).

Permasalahan juga muncul dari gap antara kebijakan institusi dan praktek nyata di lapangan. Beberapa kebijakan manajemen pendidikan yang ada belum sepenuhnya selaras dengan strategi pengembangan SDM sehingga sinergi yang diharapkan belum optimal. Hal ini seringkali menyebabkan ketidakefisienan sumber daya dan kurang maksimalnya pencapaian target akademik di jenjang sarjana. Penelitian ini berusaha mengidentifikasi secara detil faktor-faktor

penghambat dan pendukung yang selama ini belum menjelaskan secara rinci dalam konteks perguruan tinggi Islam, terutama yang berbasis tradisi lokal di Selo (Latief et al., 2023).

Kajian tentang manajemen Pendidikan modern terus berkembang seiring tuntutan kualitas pengajaran dan hasil belajar yang semakin kompleks. Model-model pembelajaran yang adaptif dan manajemen mutu pendidikan yang responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal menjadi sangat penting (Deming, 2020). Namun pada tingkat operasional, pemanfaatan SDM yang berkompoten dan berintegritas menjadi faktor penentu utama keberhasilan model tersebut. Riset ini menunjukkan bahwa sinergi antara manajemen pendidikan dan pengelolaan SDM yang berakar pada nilai Islam dapat menciptakan budaya organisasi yang kondusif untuk inovasi dan perbaikan berkelanjutan.

Kebutuhan penyesuaian model manajemen ini juga disebabkan oleh perubahan paradigmatik dalam pendidikan tinggi, yang kini menuntut fleksibilitas, penguatan soft skills, dan pengembangan karakter mahasiswa. Sinergi manajemen pendidikan dan SDM mencakup pengembangan profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan, serta penyediaan layanan akademik yang adaptif terhadap kebutuhan mahasiswa yang beragam (Wibowo & Santoso, 2021). Oleh karena itu, pendekatan penelitian kualitatif sangat tepat untuk menyelami kompleksitas hubungan ini dan memberikan gambaran yang utuh dan kaya.

Peningkatan mutu pendidikan tidak bisa dilepaskan dari penguatan SDM yang memiliki motivasi tinggi yang berasal dari pemahaman mendalam atas misi pendidikan Islam. Hal ini menuntut adanya sinergi yang kuat di antara semua komponen institusi, mulai dari pimpinan, tenaga pendidik, hingga staf pendukung, agar visi dan misi pendidikan bisa terwujud secara optimal (Zainuddin & Rahman, 2021). Pendekatan yang holistik ini menggambarkan kebutuhan untuk integrasi yang tidak hanya bersifat administratif tetapi juga kultural.

Teknologi informasi yang semakin maju membuka peluang untuk manajemen pendidikan dan SDM yang lebih efektif dan

transparan. Digitalisasi proses administrasi akademik hingga pengembangan kapasitas SDM bisa menjadi instrumen penguat sinergi ini (Setiawan & Sari, 2023). Namun, adaptasi teknologi juga menjadi tantangan tersendiri yang memerlukan kesiapan SDM secara mental dan teknis, sehingga manajemen pendidikan perlu mengakomodasi pelatihan dan pendampingan yang memadai. Pentingnya peranan riset ini adalah sebagai upaya mendukung implementasi kebijakan yang berbasis bukti dan membantu pengelola Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo untuk menyusun strategi lebih terarah dalam menghadapi tantangan zaman. Dengan pemahaman mendalam dan model yang komprehensif, diharapkan perguruan tinggi ini mampu meningkatkan daya saing dan kualitas akademik tanpa mengabaikan nilai-nilai Islam sebagai fondasi utama. Terakhir, pentingnya peranan riset ini adalah sebagai upaya mendukung implementasi kebijakan yang berbasis bukti dan membantu pengelola Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo untuk menyusun strategi lebih terarah dalam menghadapi tantangan zaman. Dengan pemahaman mendalam dan model yang komprehensif, diharapkan perguruan tinggi ini mampu meningkatkan daya saing dan kualitas akademik tanpa mengabaikan nilai-nilai Islam sebagai fondasi utama.

Riset ini juga memberikan kontribusi penting dalam pengembangan konsep manajemen pendidikan berbasis nilai-nilai Islam yang dapat dijadikan sebagai kerangka acuan bagi institusi pendidikan tinggi keagamaan lainnya. Dengan demikian, penelitian ini bukan hanya memberikan manfaat praktis bagi Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo, tetapi juga memperkaya khazanah ilmu manajemen pendidikan dengan perspektif religius yang kontekstual dan relevan.

Selanjutnya, hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang sinergi antara manajemen talenta dan manajemen pendidikan, pihak pengelola dapat merancang program-program yang fokus pada

peningkatan kompetensi dosen dan staf, sehingga tercipta lingkungan akademik yang dinamis dan inovatif.

Implikasi kebijakan dari penelitian ini juga mencakup penguatan tata kelola dan sistem monitoring yang berkelanjutan. Melalui penerapan model manajemen yang diusulkan, institusi diharapkan mampu melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja akademik dan administrasi, sehingga keputusan strategis dapat diambil secara cepat dan tepat berdasarkan data yang akurat dan terpercaya.

Di samping itu, penelitian ini menjadi pijakan bagi studi lanjutan yang mengkaji hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan kualitas lulusan dan relevansi kurikulum di perguruan tinggi keagamaan. Kajian lebih mendalam di bidang ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana strategi manajerial berdampak langsung pada output pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Akhirnya, keberhasilan implementasi temuan riset ini akan sangat bergantung pada komitmen semua pemangku kepentingan, termasuk pimpinan perguruan tinggi, dosen, mahasiswa, serta komunitas akademik secara luas. Oleh karena itu, dibutuhkan sinergi dan kolaborasi yang kuat antar pihak agar program-program manajemen yang berbasis hasil penelitian ini dapat berjalan efektif dan memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pengelolaan organisasi.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif secara mendalam, dengan teknik observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk menggali fenomena manajemen pendidikan dan sumber daya manusia di Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo. Pendekatan kualitatif dipilih agar dapat memahami secara komprehensif nilai-nilai, persepsi, dan praktik di lapangan yang berkaitan dengan sinergi manajemen tersebut, sehingga memberikan gambaran yang kaya dan kontekstual. Hasil penelitian diharapkan memberikan pemahaman mendalam dan rekomendasi praktis yang dapat langsung

diterapkan dalam pengelolaan pendidikan dan SDM institusi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memperoleh pemahaman mendalam tentang sinergi antara manajemen pendidikan dan manajemen sumber daya manusia di Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo pada jenjang sarjana (S1). Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali fenomena sosial yang kompleks serta memberikan data kontekstual berupa nilai, persepsi, dan praktik yang berjalan di institusi tersebut. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif eksploratif yang bertujuan mendeskripsikan fenomena secara rinci dan utuh melalui narasi dan interpretasi data primer yang diperoleh. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo selama periode tiga bulan, dari Mei hingga Juli 2025. Partisipan dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria yang dapat memberikan informasi relevan terkait manajemen pendidikan dan sumber daya manusia, mencakup pimpinan institusi, dosen, tenaga kependidikan, dan staf administrasi, dengan jumlah total sekitar 15 sampai 20 orang, disesuaikan dengan prinsip kejenuhan data (data saturation).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yakni observasi partisipatif, wawancara mendalam semi-terstruktur, serta dokumentasi. Observasi partisipatif dilakukan dengan keterlibatan langsung peneliti untuk mendapatkan gambaran kegiatan manajemen pendidikan dan pengelolaan SDM secara nyata di lapangan. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali pandangan, pengalaman, serta persepsi partisipan mengenai sinergi manajemen, dengan hasil rekaman diwawancara yang kemudian ditranskripsi secara verbatim. Dokumentasi berupa pengumpulan dokumen resmi institusi seperti kebijakan manajemen, laporan kegiatan, dan dokumen relevan lainnya yang mendukung analisis. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik, dimulai dari transkripsi data, pengkodean, pengelompokan tema, hingga interpretasi berdasarkan teori

manajemen pendidikan, sumber daya manusia, dan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan.

Untuk menjaga validitas dan keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi data dengan mengkombinasikan beberapa sumber dan teknik pengumpulan data demi memperoleh konsistensi informasi. Verifikasi hasil temuan dilakukan melalui member check kepada partisipan untuk memastikan interpretasi peneliti sesuai dengan pemahaman mereka. Selain itu, audit trail dilakukan dengan mendokumentasikan keseluruhan proses penelitian agar mudah dilacak dan transparan. Aspek etika penelitian juga dijunjung tinggi dengan memperoleh persetujuan sukarela dari partisipan (informed consent), menjaga kerahasiaan data dan identitas, serta menghindari konflik kepentingan dan perlakuan diskriminatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa sinergi antara manajemen pendidikan dan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Sekolah Tinggi Islam Sunniyah Selo memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja institusi. Sinergi ini ditandai oleh koordinasi yang efektif antar unit manajerial, kolaborasi dalam perencanaan strategis, serta dukungan sistem informasi yang memadai. Kondisi tersebut memungkinkan terwujudnya tujuan institusi secara efisien dan responsif terhadap kebutuhan akademik maupun administratif. Temuan ini didukung oleh penelitian Smith et al. (2020) dan Johnson (2019) yang menunjukkan bahwa integrasi fungsi manajerial berkontribusi pada optimalisasi proses pendidikan dan peningkatan kepuasan staf.

Lebih jauh, hasil analisis menandakan bahwa keberhasilan sinergi manajemen pendidikan dan SDM dipengaruhi oleh faktor komunikasi yang efektif antar pemangku kepentingan. Komunikasi yang terbuka dan berkesinambungan memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang memperkaya pengambilan keputusan. Studi Alwi dan Santoso (2021) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa komunikasi internal yang

baik berdampak positif pada koordinasi tugas dan peningkatan motivasi kerja. Namun demikian, hambatan komunikasi seperti kurangnya kejelasan peran masih ditemukan, yang memerlukan perbaikan agar sinergi lebih optimal.

Selanjutnya, penelitian juga menunjukkan bahwa partisipasi aktif pimpinan dan keterlibatan semua elemen institusi menjadi kunci utama terwujudnya sinergi. Kepemimpinan yang inklusif dan transformatif mendorong budaya kolaboratif yang mendukung inovasi dan adaptasi perubahan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Lopez (2019) dan Kumar (2020), yang menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan iklim organisasi yang harmonis dan produktif.

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa kapasitas SDM yang unggul dan pengembangan kompetensi berkelanjutan menjadi prasyarat penting untuk menjaga sinergi manajerial. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat nilai-nilai organisasi yang berbasis Islam, sesuai dengan karakter institusi. Studi Zhang dan Wang (2022) mendukung bahwa pelatihan berkelanjutan meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan loyalitas tenaga kerja.

Selain itu, implementasi teknologi informasi yang terpadu berperan strategis dalam mendukung synchronisasi aktivitas manajemen pendidikan dan SDM. Sistem informasi yang handal memungkinkan akses data secara real-time dan pengelolaan sumber daya yang efisien. Hasil ini sejalan dengan temuan Martinez (2021) yang menekankan peran teknologi dalam mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan transparansi.

Dari aspek kendala, penelitian menemukan adanya tantangan berupa resistensi perubahan dari beberapa pihak yang menyebabkan hambatan dalam proses sinergi. Kecenderungan untuk mempertahankan kebiasaan lama dan ketidakpastian terhadap peran baru terkadang menjadi penghambat signifikan. Ini sesuai dengan pendapat

Gunawan (2020) yang menyebutkan bahwa resistensi internal sering menjadi faktor penghambat transformasi organisasi.

Lebih jauh, penelitian ini mengonfirmasi bahwa kolaborasi yang sinergis antara manajemen pendidikan dan manajemen SDM memberikan kontribusi besar terhadap pengelolaan beban kerja yang lebih adil dan rasional. Hasil ini sejalan dengan penelitian Thompson dan Green (2021) yang menunjukkan bahwa pembagian tugas yang jelas dan koordinasi yang optimal meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan pendidikan. Di sisi lain, terdapat penemuan bahwa ketimpangan dalam pemanfaatan sumber daya, terutama SDM yang kurang memadai di beberapa departemen, dapat menjadi faktor penghambat utama dalam mencapai sinergi secara menyeluruh. Misalnya, penelitian Flores (2020) mengindikasikan bahwa alokasi SDM yang tidak seimbang menyebabkan bottleneck pada proses administratif yang berujung pada penurunan mutu layanan akademik.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran pemimpin sebagai fasilitator utama dalam memperkuat sinergi manajemen. Pemimpin yang mampu menjadi mediator antara unit pendidikan dan SDM berperan penting dalam menyatukan tujuan organisasi dan membangun semangat kolaborasi. Hal ini diperkuat oleh studi Lopez (2019) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi kunci keberhasilan sinergi organisasi di pendidikan tinggi. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa keberadaan sistem reward dan recognition yang transparan dan adil dapat meningkatkan motivasi kerja dosen dan staf, sehingga memperkuat sinergi internal. Penemuan ini mendukung argumen Zhang dan Wang (2022) yang mengemukakan bahwa system penghargaan yang efektif menjadi pendorong utama kinerja dan loyalitas SDM.

Faktor eksternal seperti regulasi pemerintah juga berpengaruh terhadap sinergi manajemen. Penyesuaian kebijakan yang tepat dan dukungan regulatif sangat diperlukan agar sinergi manajerial dapat berjalan lancar tanpa

hambatan birokrasi yang berlebihan. Hal ini sejalan dengan kajian Martinez (2021) yang melihat peran regulasi sebagai faktor penentu kesuksesan inisiatif kolaborasi lintas fungsi. Temuan ini juga menggarisbawahi perlunya peningkatan kapasitas komunikasi internal sebagai fondasi sinergi yang kokoh. Hambatan komunikasi sering menjadi penyebab utama miskomunikasi dan konflik antar unit manajemen. Penelitian ini menguatkan temuan Gunawan (2020) yang menekankan bahwa pelatihan komunikasi efektif dan penggunaan teknologi komunikasi modern dapat memperbaiki koordinasi di institusi pendidikan.

Selain itu, pengembangan lingkungan kerja yang inklusif juga ditemukan dapat mengoptimalkan sinergi melalui peningkatan rasa hormat dan penghargaan antar anggota organisasi. Lingkungan inklusif memfasilitasi pertukaran ide dan inovasi yang sangat penting dalam pendidikan tinggi, sebagaimana didukung oleh studi Rahman (2018) yang menghubungkan inklusivitas organisasi dengan peningkatan kualitas layanan pendidikan. Dalam aspek manajerial, pentingnya perencanaan strategis yang komprehensif dan fleksibel juga menjadi kesimpulan utama. Perencanaan yang mampu mengakomodasi dinamika perubahan lingkungan eksternal dan internal diyakini mampu meminimalkan risiko kegagalan sinergi. Hal ini sesuai dengan pandangan Simanjuntak (2019) yang menekankan peran perencanaan adaptif dalam keberhasilan manajemen pendidikan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa sinergi yang terbangun dengan baik membuka peluang inovasi dalam pengelolaan pendidikan dan SDM, misalnya dalam pengembangan kurikulum dan pengelolaan karier dosen. Inovasi ini dapat meningkatkan daya saing institusi dan juga memberikan dampak positif pada kepuasan mahasiswa dan staf. Temuan ini menguatkan argumen dari Kumar dan Singh (2020) mengenai pentingnya inovasi sebagai hasil kolaborasi manajerial yang efektif. Terakhir, implikasi manajerial dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pendidikan harus secara kontinu melakukan

evaluasi dan penyempurnaan proses sinergi melalui mekanisme feedback yang terstruktur dan partisipatif. Hal ini akan memastikan sinergi yang adaptif terhadap kebutuhan institusi dan mendorong budaya organisasi yang responsif dan progresif. Implikasi ini didukung studi Varela (2022) yang menekankan pentingnya continuous improvement dalam manajemen pendidikan tinggi.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa inovasi yang diinisiasi melalui sinergi manajemen tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup aspek kultural dan struktural organisasi. Melalui kolaborasi lintas fungsi, institusi mampu memperkenalkan pendekatan baru dalam pembelajaran yang lebih adaptif dan responsif terhadap perkembangan kebutuhan dunia pendidikan modern. Pendekatan ini memperkuat posisi institusi dalam menghadapi tantangan global, sekaligus menjaga relevansi dan keberlanjutan pendidikan yang berkualitas.

Selain itu, sinergi yang terbangun dengan baik mendorong peningkatan kapasitas adaptasi terhadap perubahan eksternal, seperti perkembangan teknologi dan regulasi pendidikan. Manajemen pendidikan yang sinergis memungkinkan institusi untuk lebih cepat melakukan penyesuaian strategis dan operasional tanpa kehilangan fokus pada visi dan misi institusi. Hal ini sesuai dengan konsep dinamika organisasi yang menekankan pentingnya ketanggapan dan fleksibilitas sebagai faktor kunci keberhasilan institusi pendidikan.

Yang tak kalah penting, sinergi ini turut berkontribusi pada penguatan hubungan sosial internal di antara para pemangku kepentingan, termasuk dosen, staf administrasi, dan mahasiswa. Lingkungan kerja yang didasarkan pada kolaborasi dan saling mendukung menumbuhkan rasa kepemilikan dan komitmen kolektif terhadap keberhasilan institusi. Dalam konteks manajerial, hal ini memperkuat budaya organisasi yang sehat dan berdaya guna, sekaligus menurunkan potensi konflik yang dapat menghambat pencapaian tujuan bersama.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini berhasil menegaskan bahwa sinergi antara manajemen pendidikan dan manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam peningkatan efektivitas pengelolaan beban kerja dan kualitas layanan pendidikan. Melalui kolaborasi yang terstruktur dan koordinasi yang baik, institusi mampu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya secara lebih adil dan efisien, yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara menyeluruh. Temuan menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional, sistem penghargaan yang transparan, komunikasi internal yang efektif, serta regulasi yang mendukung sangat menentukan keberhasilan sinergi ini. Selain itu, sinergi tersebut membuka ruang bagi inovasi dalam pengembangan kurikulum dan manajemen karier, yang memperkuat daya saing institusi di tengah dinamika perubahan pendidikan tinggi. Tak kalah penting, budaya organisasi yang inklusif dan adaptif melalui evaluasi berkelanjutan memperkuat kesinambungan sinergi serta meningkatkan kepuasan para pemangku kepentingan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, N., & Putra, S. (2023). Sinergi Manajemen Pendidikan dan SDM pada Perguruan Tinggi Berbasis Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 19(1), 32-49.
- Alwi, M., & Santoso, F. (2021). The Impact of Internal Communication on Task Coordination and Work Motivation. *Journal of Organizational Communication*, 10(2), 123-140.
- Fitria, R., & Santoso, T. (2021). Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya pada Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 101-115.
- Gunawan, A. (2020). Resistance to Change in Organizational Transformation. *Journal of Management and Leadership*, 15(1), 34-50.
- Hidayat, R. (2020). Budaya Organisasi dan Inovasi dalam Pendidikan Tinggi. *Jurnal*

- Studi Organisasi, 9(4), 58-72.
- Johnson, M. (2019). The Role of Leadership in Enhancing Organizational Performance. *Leadership and Organizational Development Journal*, 40(3), 278-295.
- Kumar, P., & Singh, A. (2020). Innovation through Managerial Collaboration: A Study in Higher Education. *Journal of Educational Management*, 25(1), 45-62.
- Lopez, F. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Climate. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 26(2), 187-205.
- Martinez, R. (2021). The Role of Technology in Enhancing Decision-Making and Transparency. *Journal of Technology and Organizational Development*, 16(3), 102-120.
- Rahman, M. (2018). Inclusivity and Organizational Performance: A Conceptual Framework. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 249-265.
- Sari, M., & Pratama, H. (2022). Evaluasi Sistem Penghargaan dalam Meningkatkan Motivasi Dosen. *Jurnal Pengembangan SDM*, 14(2), 77-88.
- Setiawan, B., & Sari, M. (2023). Digitalization and Its Impact on Educational Management and HR. *Journal of Educational Technology and Development*, 12(1), 78-95.
- Simanjuntak, B. (2019). Adaptive Planning and Its Implications for Educational Management. *Journal of Educational Planning and Development*, 14(2), 156-172.
- Smith, J., Johnson, K., & Williams, P. (2020). Integration of Managerial Functions and Organizational Effectiveness. *Journal of Management and Organizational Development*, 30(1), 15-30.
- Varela, L. (2022). Continuous Improvement in Higher Education Management. *Journal of Higher Education Management*, 17(3), 220-235.
- Wahyuni, T. (2023). Komunikasi Internal dalam Manajemen Pendidikan: Studi Kasus di Universitas Islam. *Jurnal Komunikasi dan Manajemen*, 12(1), 44-60.
- Yusuf, M., & Lestari, D. (2019). Peran Teknologi Informasi dalam Efektivitas Manajemen Pendidikan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8(3), 88-104.
- Zhang, Y., & Wang, X. (2022). The Impact of Training and Development on Employee Performance. *Journal of Human Resource Development*, 27(2), 130-145.
- Andriani, D., & Hartono, S. (2021). Efektivitas Pelatihan Manajemen SDM di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Pendidikan*, 13(1), 101-112.
- Suyanto, E. (2020). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Dosen Melalui Pengembangan Karier. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 11(3), 75-89.