



IMPLEMENTASI KONSEP KEUNGGULAN TOM PETERS DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI PENDIDIKAN

Fani Aulia¹, Sohiron²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Email: vaulia975@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.1740>

Sections Info

Article history:

Submitted: 27 January 2026

Final Revised: 11 February 2026

Accepted: 16 March 2026

Published: 30 April 2026

Keywords:

Excellence

Competitiveness

Organization

Education

Tom Peters



ABSTRACT

Increasingly fierce global competition demands educational organizations to transform and consistently improve quality excellence to maintain competitiveness. This study aims to analyze in depth how the concept of excellence, particularly based on Tom Peters' eight principles, can be implemented holistically to ensure the sustainable competitiveness of educational institutions. The approach used is a systematic literature study from various academic sources, including journals, books, and articles related to the concept of excellence, total quality management (TQM), and the competitiveness of educational organizations. The collected data were then analyzed by searching, grouping by theme, and synthesizing to obtain comprehensive conclusions. The findings indicate that to achieve sustainable competitiveness, educational organizations must implement eight principles: 1) Action orientation; 2) Closeness to customers (students and parents); 3) Autonomy and entrepreneurship; 4) Productivity through people (HR); 5) Practical and value-oriented culture; 6) Focus on core competencies; 7) Simple structure and lean staff; and 8) Simultaneous loose-tight approach. The conclusion of this study confirms that the competitiveness of educational organizations in the modern era is not solely determined by static factors, but rather by strategic consistency in instilling and implementing a culture of excellence across all institutional elements.

ABSTRAK

Persaingan global yang semakin ketat menuntut organisasi pendidikan untuk bertransformasi dan secara konsisten meningkatkan keunggulan mutu guna mempertahankan daya saing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana konsep keunggulan, khususnya yang berdasarkan pada delapan prinsip Tom Peters, dapat diimplementasikan secara holistik untuk menjamin keberlanjutan daya saing institusi pendidikan. Pendekatan yang digunakan adalah studi literatur sistematis dari berbagai sumber akademik, termasuk jurnal, buku, dan artikel yang berkaitan dengan konsep keunggulan, manajemen mutu terpadu (Total Quality Management), dan daya saing organisasi pendidikan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan melakukan penelusuran, pengelompokan berdasarkan tema, dan sintesis untuk mendapatkan kesimpulan yang komprehensif. Temuan menunjukkan bahwa untuk mencapai daya saing berkelanjutan, organisasi pendidikan wajib menerapkan delapan prinsip: 1) Orientasi pada tindakan; 2) Kedekatan dengan pelanggan (peserta didik dan orang tua); 3) Otonomi dan kewirausahaan; 4) Produktivitas melalui manusia (SDM); 5) Budaya yang praktis dan berorientasi nilai; 6) Fokus pada kompetensi inti; 7) Struktur sederhana dan staf ramping; dan 8) Pendekatan longgar-keketat secara simultan. Kesimpulan dari studi ini menegaskan bahwa daya saing organisasi pendidikan di era modern bukan hanya ditentukan oleh faktor statis, melainkan oleh konsistensi strategis dalam menanamkan dan menjalankan budaya keunggulan di seluruh elemen kelembagaan.

Kata kunci: Keunggulan, Daya Saing, Organisasi, Pendidikan, Tom Peters

PENDAHULUAN

Menyikapi era globalisasi yang dicirikan oleh persaingan ketat dan dinamika perubahan yang akseleratif, peran mutu pendidikan telah bertransformasi menjadi faktor penentu yang krusial. Kualitas pendidikan tinggi inilah yang akan menentukan keberhasilan dalam mencetak sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan memiliki daya saing tinggi, tidak hanya di kancah nasional, melainkan juga di panggung global (Juita et al., 2024).

Sebagai konsekuensinya, organisasi pendidikan, mulai dari tingkat madrasah hingga universitas, kini menghadapi tuntutan yang jauh melampaui sekadar fokus pada pencapaian akademik tradisional. Institusi-institusi ini dituntut secara fundamental untuk berinovasi secara radikal, memperbarui pendekatan pembelajaran, serta secara konsisten meningkatkan kualitas layanan mereka. Inovasi dan peningkatan mutu yang berkelanjutan ini esensial untuk menjamin relevansi institusi tersebut terhadap kebutuhan zaman yang terus berubah dan untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi kompleksitas tantangan masa depan (Hadi et al., 2023).

Pergeseran paradigma ini mengkonfirmasi adanya fenomena bahwa lembaga pendidikan, meskipun secara historis diklasifikasikan sebagai organisasi nirlaba, kini beroperasi dalam suatu iklim yang kian kompetitif, menyerupai mekanisme pasar yang ketat. Persaingan yang ketat ini akan berhasil apabila ada institusi yang mampu menunjukkan kapabilitas untuk beroperasi secara efisien dan efektif, di samping memberikan pelayanan prima yang benar-benar berkualitas dan senantiasa berorientasi pada kebutuhan pasar (Iswanto et al., 2019).

Peningkatan mutu pendidikan bukanlah proses instan, melainkan upaya sistematis dan berkelanjutan yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, mulai dari pimpinan, guru, siswa, orang tua, hingga masyarakat. Suatu jasa atau produk dapat dikatakan bermutu apabila mampu memenuhi bahkan melampaui harapan pelanggan. Mutu selalu berkaitan erat dengan kepuasan pelanggan. Jika istilah mutu dikaitkan dengan pendidikan, maka yang dimaksud adalah kualitas hasil yang diberikan oleh lembaga pendidikan atau sekolah. Kualitas tersebut tercermin dari banyaknya peserta didik yang berprestasi, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik, serta dari lulusan yang sesuai dengan tujuan pendidikan (Ibrahim & Rusdiana, 2021). Seperti yang terdapat dalam penjamin mutu pendidikan formasi, nonformasi, maupun informal peraturan menteri pendidikan nasional nomor 63 tahun 2009 tentang kegiatan sistematis pada penyelenggaraan pendidikan untuk meningkatkan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa (Fattah, 2013).

Salah satu konsep yang relevan adalah *Total Quality Management* (TQM) atau Manajemen Mutu Terpadu, yang menekankan peningkatan mutu secara menyeluruh dan berkesinambungan melalui partisipasi aktif semua pihak. TQM berfokus pada pemenuhan kebutuhan pelanggan (siswa dan orang tua), pencegahan masalah, serta peningkatan kualitas melalui proses yang sistematis dan terukur. Konsep keunggulan, sebagaimana diuraikan oleh Peters (1982) dalam *In Search of Excellence*, menekankan prinsip-prinsip seperti tindakan nyata, kedekatan dengan pelanggan, otonomi dan kewirausahaan, peningkatan produktivitas melalui SDM, fokus pada bisnis inti, serta dedikasi tinggi. Prinsip-prinsip ini, meskipun awalnya diterapkan pada bisnis, memiliki implikasi signifikan bagi organisasi pendidikan dalam mencapai kinerja unggul jangka panjang (Sallis, 2015).

Implementasinya dalam organisasi pendidikan masih menghadapi berbagai hambatan, seperti keterbatasan pemahaman konseptual, kurangnya komitmen pimpinan, serta minimnya budaya evaluasi berbasis data. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan dampak positif TQM terhadap kinerja akademik siswa dan kepuasan orang tua, serta penguatan efektivitas manajemen pembelajaran (Haq et al., 2022). Kajian yang secara spesifik menyoroti

bagaimana organisasi pendidikan mengimplementasikan konsep keunggulan secara holistik untuk mempertahankan daya saing di tengah tuntutan modernitas masih terbatas, misalnya, studi tentang strategi pengelolaan administrasi di madrasah menunjukkan pentingnya perencanaan matang, pengorganisasian yang jelas, peningkatan kompetensi SDM, dan pengawasan berkelanjutan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan kompetitif (Cahaya & Aziz, 2025). Demikian pula, pengembangan budaya organisasi di universitas sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan, interaksi, dan aktivitas yang ada, dimana sumber daya manusia yang bermutu hanya dapat diwujudkan dengan pendidikan yang bermutu (Sukirman et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam implementasi konsep keunggulan dalam meningkatkan daya saing organisasi pendidikan. Secara spesifik, penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana organisasi pendidikan dapat mempertahankan daya saing sebuah organisasi melalui keunggulan-keunggulan yang dimilikinya, yang dimana konsep keunggulan tersebut berdasarkan dari tokoh Tom Peters.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan didalam penelitian ini adalah teknik studi literatur dari berbagai sumber diantaranya buku, jurnal, artikel, maupun skripsi yang berkaitan dengan judul. Objek kajian berupa teori konsep, dan hasil penelitian terdahulu. Proses pengumpulan data dididapat dengan melakukan penelusuran sumber menggunakan kata kunci tertentu, pemilihan literatur yang relevan, dan kemudian pencatatan poin-poin penting dari setiap sumber. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan mencakup informasi penting dari setiap sumber kemudian dikelompokkan berdasarkan tema untuk kemudian diambil kesimpulan dan disusun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Keunggulan Menurut Tom Peters

Tom Peters adalah seorang pemikir manajemen dan organisasi yang terkenal, khususnya lewat bukunya *In Search of Excellence* yang ditulis bersama Robert Waterman Jr. Pada dasarnya, Peters menekankan bahwa keunggulan organisasi (*organizational excellence*) bukan sekadar memiliki visi atau rencana strategis, tapi lebih pada bagaimana nilai-nilai inti, budaya, dan praktek-praktek sehari-hari di organisasi dijalankan sehingga dapat mempertahankan daya saing dalam lingkungan yang terus berubah. Menurut Peters dan Waterman, organisasi yang unggul memiliki delapan prinsip utama, yaitu:

1. *A bias for action* (Berorientasi pada tindakan)

Organisasi yang unggul menunjukkan orientasi yang kuat terhadap tindakan nyata. Mereka menolak sikap menunggu dan analisis yang terlalu lama sebelum mengambil keputusan. Prinsip ini menekankan pentingnya melakukan eksperimen kecil, mengambil langkah nyata, dan belajar langsung dari hasil tindakan tersebut. Tindakan dianggap sebagai sarana utama pembelajaran organisasi yang efektif. Filosofi “berorientasi pada tindakan” menumbuhkan keberanian untuk mengambil risiko secara terukur dan menghindarkan organisasi dari stagnasi akibat perencanaan yang terlalu teoritis. Dengan mengedepankan tindakan nyata, organisasi dapat beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan lingkungan dan memupuk budaya kerja yang dinamis. Semangat ini menumbuhkan rasa percaya diri bahwa kesalahan bukanlah kegagalan, melainkan bagian dari proses pembelajaran menuju keunggulan yang lebih tinggi (Novandari, 2014).

2. *Close to the customer* (berfokus pada pelanggan)

Ciri utama organisasi unggul adalah kedekatan mereka dengan pelanggan. Mereka memahami bahwa pelanggan bukan sekadar penerima produk atau layanan, melainkan sumber utama informasi, inspirasi, dan inovasi. Prinsip ini menuntut organisasi untuk mendengarkan dengan seksama apa yang dibutuhkan dan diharapkan pelanggan, serta menyesuaikan seluruh aktivitasnya untuk memenuhi dan melampaui harapan tersebut. Kedekatan dengan pelanggan juga menciptakan hubungan yang berlandaskan kepercayaan dan loyalitas jangka panjang. Organisasi yang memahami nilai ini akan selalu menjaga komunikasi dua arah dengan pelanggan, baik secara langsung maupun melalui mekanisme umpan balik yang terstruktur. Pendekatan ini memungkinkan organisasi merespons perubahan kebutuhan pelanggan dengan cepat, memastikan bahwa setiap keputusan strategis selalu relevan dengan konteks pasar dan kebutuhan nyata masyarakat. Pada dasarnya, konsumen mengharapkan pemenuhan harapan yang sempurna dan konsisten dari suatu produk atau jasa. Konsumen memiliki kecenderungan untuk menilai kualitas suatu penawaran (produk/jasa) dengan cara membandingkan pengalaman aktual yang mereka terima dengan harapan awal mereka sebelum mengonsumsi atau menggunakan penawaran tersebut (Juharni, 2017).

3. *Autonomy and entrepreneurship* (Otonomi dan kewirausahaan)

Organisasi unggul memberikan kebebasan bagi individu dan unit-unit di dalamnya untuk berinisiatif dan berinovasi. Prinsip otonomi ini didasarkan pada keyakinan bahwa kreativitas dan tanggung jawab akan tumbuh ketika individu diberi ruang untuk berpikir mandiri dan mengambil keputusan sesuai dengan pengetahuannya di lapangan. Kewirausahaan internal menjadi pendorong utama pembaharuan dan pertumbuhan organisasi. Melalui budaya yang mendukung inisiatif pribadi, organisasi mampu menciptakan iklim yang menumbuhkan semangat berani mencoba, berani gagal, dan berani belajar. Kewirausahaan ini juga menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan hasil, karena setiap anggota merasa memiliki kontribusi nyata dalam perjalanan organisasi menuju keunggulan.

4. *Productivity through people* (Produktivitas melalui manusia)

Organisasi yang unggul menempatkan manusia sebagai pusat seluruh aktivitas dan sumber daya utama produktivitas. Mereka memandang karyawan bukan sebagai biaya operasional, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan jangka panjang. Produktivitas tidak dicapai melalui tekanan, melainkan melalui keterlibatan, penghargaan, dan pengembangan potensi setiap individu dalam organisasi. Budaya kerja yang menghargai manusia akan menciptakan suasana kolaboratif, penuh rasa saling percaya, dan semangat untuk memberikan yang terbaik. Melalui penghormatan terhadap martabat dan kompetensi setiap anggota organisasi, akan muncul kesetiaan, kreativitas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Produktivitas dipandang sebagai hasil alami dari sinergi antara motivasi, rasa memiliki, dan nilai-nilai kemanusiaan yang dijunjung bersama.

5. *Hands-on, value-driven Culture* (Budaya yang praktis dan berorientasi pada nilai)

Ciri mendasar organisasi unggul adalah kepemimpinan yang terlibat secara langsung dalam aktivitas organisasi dan menjadikan nilai-nilai inti sebagai pedoman utama dalam setiap keputusan. Nilai-nilai tersebut bukan sekadar slogan atau

pernyataan formal, melainkan keyakinan mendalam yang menuntun perilaku seluruh anggota organisasi. Kepemimpinan yang aktif dan berorientasi pada nilai menciptakan kohesi budaya yang kuat. Ketika para pemimpin menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan, mereka membangun kepercayaan dan komitmen moral dalam organisasi. Nilai-nilai ini menjadi sumber makna bagi pekerjaan dan menjadi pengikat yang menyatukan setiap individu dalam arah dan tujuan bersama. Organisasi yang digerakkan oleh nilai memiliki ketahanan tinggi, karena setiap keputusan didasarkan pada prinsip yang kokoh, bukan sekadar pertimbangan pragmatis atau keuntungan jangka pendek.

6. *Stick to the knitting* (Fokus pada bisnis yang dikuasai)

Organisasi yang unggul memahami dengan jelas bidang yang menjadi kekuatannya dan menjaga fokus pada kompetensi inti tersebut. Prinsip ini menegaskan pentingnya disiplin strategis dalam mengelola pertumbuhan dan ekspansi. Diversifikasi yang tidak relevan dengan kemampuan utama organisasi sering kali justru melemahkan efektivitas dan keunggulan yang telah dibangun. Berfokus pada kompetensi inti, organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya, mempertahankan keahlian yang khas, dan memperdalam kualitas kinerja di bidang yang menjadi keunggulannya. Fokus ini juga memperkuat identitas organisasi di mata pelanggan dan pemangku kepentingan, karena setiap aktivitas dan inovasi tetap berpijak pada hal yang menjadi kekuatan dasarnya. Konsistensi ini merupakan kunci untuk mempertahankan reputasi dan daya saing jangka panjang.

7. *Simple form, learn staff* (Struktur sederhana, staf ramping)

Organisasi unggul menolak birokrasi yang berlebihan dan lebih memilih struktur yang sederhana serta staf yang ramping. Prinsip ini berakar pada keyakinan bahwa organisasi yang efisien adalah organisasi yang mampu bergerak cepat, mengambil keputusan tanpa hambatan administratif, dan berfokus pada hasil nyata. Struktur yang sederhana memungkinkan komunikasi berjalan lebih terbuka dan langsung, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta memperkecil jarak antara perencana dan pelaksana. Melalui staf yang ramping, setiap individu memegang tanggung jawab yang jelas dan memiliki ruang untuk berkontribusi secara optimal. Pola kerja semacam ini menumbuhkan rasa tanggung jawab personal dan memperkuat semangat kerja tim, sekaligus menciptakan budaya organisasi yang gesit dan adaptif terhadap perubahan.

8. *Simultaneous loose-tight properties* (Pendekatan longgar-ketat secara simultan)

Organisasi unggul memiliki kemampuan unik untuk menjaga keseimbangan antara disiplin dan fleksibilitas. Mereka bersifat “ketat” pada hal-hal yang bersifat prinsipil – seperti nilai, tujuan, dan standar kualitas namun “longgar” dalam hal pelaksanaan dan cara mencapai tujuan tersebut. Pendekatan ini menciptakan keseimbangan antara kontrol yang efektif dan kebebasan berkreasi. Keseimbangan longgar-ketat ini memungkinkan organisasi tetap stabil sekaligus inovatif. Ketegasan terhadap nilai dan prinsip memberikan arah yang jelas dan menjaga integritas organisasi, sementara kelonggaran dalam pelaksanaan memberi ruang bagi kreativitas, inisiatif, dan adaptasi terhadap situasi yang berubah. Melalui keseimbangan inilah organisasi dapat mempertahankan konsistensi jangka panjang tanpa kehilangan kemampuan untuk berkembang dan berinovasi (Novandari, 2014).

B. Daya Saing

Daya saing organisasi pendidikan dapat didefinisikan sebagai kemampuan fundamental sebuah lembaga untuk secara berkelanjutan menunjukkan hasil yang lebih unggul dibandingkan dengan institusi sejenis, memungkinkannya bertahan (*survive*) dan unggul dalam arena persaingan pasar yang ketat. Di tengah arus globalisasi, persaingan dalam sektor pendidikan menjadi sangat tajam, menuntut lembaga untuk menciptakan kekuatan unik yang menjadikannya pilihan utama masyarakat. Konsep ini menekankan bahwa daya saing bukanlah kekuatan statis, melainkan sebuah konsistensi strategis dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas, unggul, dan relevan. Proses ini dimulai dari analisis lingkungan yang mendalam, baik faktor internal maupun eksternal. Analisis ini sangat penting karena memastikan bahwa keputusan strategis yang diambil bersifat rasional, terfokus, dan teruji berdasarkan perbandingan kompetitif yang ada. Instrumen seperti Matriks Profil Daya Saing digunakan untuk membandingkan posisi lembaga dengan pesaing terdekat, memastikan alokasi sumber daya efisien dan tepat sasaran (Cahaya & Aziz, 2025).

Daya saing organisasi pendidikan merupakan kemampuan lembaga pendidikan untuk menciptakan keunggulan yang berkelanjutan melalui peningkatan mutu layanan, inovasi pembelajaran, dan efisiensi pengelolaan sumber daya. Era globalisasi dan transformasi digital, lembaga pendidikan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan lulusan yang kompeten, tetapi juga harus mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan dunia kerja. Daya saing di sektor pendidikan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas nasional dan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing global (Arnhold & Bassett, 2021).

Aspek-aspek utama yang membentuk daya saing organisasi pendidikan meliputi kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan dan tata kelola, inovasi teknologi pembelajaran, serta sarana dan prasarana pendidikan yang memadai. Selain itu, budaya mutu dan kemitraan strategis dengan dunia industri dan masyarakat juga menjadi elemen penting untuk meningkatkan keunggulan lembaga. Lembaga pendidikan yang berdaya saing tinggi adalah lembaga yang mampu mengintegrasikan pembelajaran berbasis teknologi, melakukan evaluasi berkelanjutan, dan menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan global (Pont & Montt, 2024).

Organisasi pendidikan perlu menerapkan strategi berbasis mutu seperti Total Quality Management (TQM), memperkuat kompetensi tenaga pendidik, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang inovatif. Pimpinan lembaga berperan penting dalam membangun visi strategis, menggerakkan perubahan budaya organisasi, serta mendorong kolaborasi lintas sektor. Lembaga yang mampu mengelola inovasi dan kepemimpinan adaptif akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dalam sistem pendidikan modern (IMD, 2024).

Secara keseluruhan, daya saing organisasi pendidikan mencerminkan kemampuan lembaga dalam memberikan layanan berkualitas, mencetak lulusan unggul, dan berkontribusi terhadap pembangunan bangsa. Meningkatkan daya saing bukan hanya tanggung jawab internal lembaga, tetapi juga memerlukan dukungan kebijakan publik, kolaborasi dengan masyarakat, dan kemitraan dengan sektor industri. Penguatan kualitas sumber daya manusia, tata kelola, dan inovasi pembelajaran, akan mendorong organisasi pendidikan untuk mampu bersaing secara efektif di tingkat nasional maupun global (Arnhold & Bassett, 2021).

C. Keterkaitan Konsep Keunggulan Dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi Pendidikan

Inti filosofis dari daya saing adalah kepemilikan Keunggulan Kompetitif (*Competitive Advantage*). Secara konseptual, daya saing adalah hasil yang diperoleh, sementara keunggulan kompetitif adalah sumber daya, kapabilitas, atau posisi unik yang memungkinkan lembaga tersebut mencapai dan mempertahankan daya saingnya. Ketiadaan keunggulan yang unik dan bernilai, seperti kurikulum khas atau reputasi yang unggul, membuat lembaga tidak memiliki alasan yang kuat untuk menarik perhatian publik sehingga berpotensi menurunkan daya saing dan mengancam keberlanjutan kelembagaan. (Rukmanasari, 2016).

Faktor paling kritis yang menjadi penentu utama daya saing adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), yang mencakup guru, dosen, dan staf pendukung. Keunggulan SDM yang mumpuni, inovatif, dan berdedikasi adalah elemen yang paling sulit ditiru oleh lembaga lain, menjadikannya aset strategis tak ternilai. Investasi lembaga harus diprioritaskan pada program peningkatan kompetensi guru dan staf secara berkelanjutan, memastikan bahwa layanan pendidikan selalu sejalan dengan standar mutu tertinggi dan kebutuhan pasar kerja.

Selain kualitas SDM, kepemimpinan yang efektif memainkan peran dominan sebagai katalisator daya saing. Pemimpin lembaga harus memiliki visi strategis yang superior dan kemampuan manajerial yang kuat untuk menggerakkan seluruh elemen organisasi menuju tujuan keunggulan. Kepemimpinan yang kuat harus mampu menanamkan budaya inovasi dan akuntabilitas, serta memastikan bahwa kualitas sarana prasarana telah mendukung terlaksananya proses pendidikan secara maksimal, sehingga tercipta sinergi yang mendorong peningkatan mutu secara menyeluruh (Hasanah & Ulfa, 2019).

Daya saing dalam era modern sangat bergantung pada inovasi dan kecepatan adaptasi lembaga terhadap perubahan lingkungan. Lembaga harus terus menghasilkan terobosan baru dalam metode pengajaran dan kurikulum (Sulaiman, 2020). Prinsip Berorientasi pada Tindakan (*A Bias for Action*) dari konsep keunggulan organisasi sangat relevan di sini. Lembaga yang unggul menolak birokrasi yang lambat dan didorong untuk melakukan eksperimen kecil serta mengambil langkah nyata untuk belajar langsung dari hasil tindakan, memungkinkan lembaga beradaptasi lebih cepat daripada pesaing (Novandari, 2014).

Demi menjaga agar daya saing tetap relevan dan diminati, lembaga harus mempertahankan keunggulan melalui fokus yang tajam pada pelanggan. Prinsip Berfokus pada Pelanggan (*Close to the Customer*) menekankan bahwa pelanggan (peserta didik, orang tua, dan dunia kerja) adalah sumber utama informasi dan inovasi. Lembaga harus mendengarkan dengan saksama apa yang dibutuhkan dan menyesuaikan seluruh aktivitasnya untuk memenuhi harapan tersebut (Novandari, 2014). Hal ini memastikan bahwa strategi diferensiasi yang diterapkan benar-benar bernilai di mata pasar dan relevan dengan konteks sosial.

Daya saing yang berkelanjutan menuntut pembaharuan internal yang konstan, yang dicapai melalui prinsip Otonomi dan Kewirausahaan (*Autonomy and Entrepreneurship*). Lembaga yang unggul memberikan kebebasan inisiatif bagi individu atau unit di dalamnya untuk menciptakan terobosan tanpa menunggu komando. Kebebasan ini diperkuat oleh prinsip Produktivitas Melalui Manusia (*Productivity through People*), di mana tenaga pendidik dipandang sebagai aset utama yang harus dihargai. Kombinasi otonomi dan penghargaan menciptakan komitmen moral yang tinggi, yang secara

langsung menjamin daya saing jangka panjang.

Daya saing haruslah berkelanjutan, bukan hanya sesaat. Prinsip Fokus pada Bisnis yang dikuasai (*Stick to the Knitting*) menjadi kunci untuk keberlanjutan. Lembaga pendidikan harus disiplin strategis dengan menjaga fokus pada kompetensi inti mereka seperti kualitas akademik, pengembangan karakter, dan penguasaan keahlian spesifik. Pengoptimalan sumber daya dan keahlian khas ini sangat penting untuk menjaga reputasi, mutu layanan, dan mencegah pelemahan yang diakibatkan oleh diversifikasi yang tidak relevan (Nasikhah & Zaenul Fitri, 2022).

Pada akhirnya, daya saing organisasi pendidikan adalah cerminan dari keberhasilan mereka dalam menerapkan budaya keunggulan secara menyeluruh. Penerapan strategi yang konsisten, diferensiasi yang khas, dan budaya inovatif menjadi dasar bagi lembaga untuk mempertahankan keunggulan yang relevan dan berkelanjutan dalam menghadapi persaingan global, dengan pengetahuan sebagai penggerak utama kinerja organisasi. (Suharsaputra, 2015). Daya saing yang berkelanjutan inilah yang menjamin eksistensi lembaga serta peran strategisnya dalam mencetak sumber daya manusia yang kompeten bagi kemajuan bangsa. Keberhasilan organisasi dalam bersaing di tingkat global ditentukan oleh kemampuan membangun keunggulan yang bernilai dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Konsep keunggulan organisasi, yang dipopulerkan oleh Tom Peters melalui karyanya *In Search of Excellence*, menekankan bahwa keunggulan sejati sebuah lembaga tidak terletak pada visi semata, melainkan pada delapan prinsip budaya dan praktik sehari-hari yang dijalankan secara konsisten. Prinsip-prinsip ini, mulai dari Berorientasi pada Tindakan (*A Bias for Action*) yang menolak stagnasi birokrasi, hingga Pendekatan Longgar-Ketat (*Simultaneous Loose-Tight Properties*) yang menyeimbangkan disiplin nilai dan fleksibilitas pelaksanaan, membentuk landasan bagi adaptasi cepat dan pembelajaran organisasi. Intinya, organisasi unggul harus mampu bertindak cepat, berinovasi melalui otonomi, dan fokus pada keahlian inti, dengan tujuan utama mencapai produktivitas melalui penghargaan terhadap manusia (*Productivity through People*) dan pengamalan budaya yang digerakkan oleh nilai.

Daya saing didefinisikan sebagai kemampuan lembaga untuk mencapai hasil yang secara berkelanjutan lebih unggul dari pesaing, memungkinkan mereka bertahan dan berkembang di pasar yang ketat. Daya saing ini sangat bergantung pada kepemilikan Keunggulan Kompetitif – sumber daya unik yang paling sulit ditiru, yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), diikuti oleh kepemimpinan strategis dan inovasi teknologi pembelajaran. Keterkaitan antara konsep keunggulan Peters dan daya saing pendidikan sangat kuat: prinsip *Close to the Customer* harus diinterpretasikan sebagai fokus pada kebutuhan peserta didik dan dunia kerja, sementara *Autonomy and Entrepreneurship* menjadi pendorong lahirnya terobosan dalam metode pengajaran dan kurikulum yang relevan.

Pada akhirnya, daya saing yang berkelanjutan bagi organisasi pendidikan adalah cerminan dari keberhasilan mereka dalam mengintegrasikan dan melaksanakan delapan prinsip keunggulan Peters secara menyeluruh. Keberlanjutan ini dijamin oleh kedisiplinan strategis untuk Fokus pada Bisnis yang dikuasai (*Stick to the Knitting*), memastikan sumber daya dioptimalkan pada kompetensi inti, seperti kualitas akademik. Lembaga harus menjaga konsistensi strategi sambil membangun budaya inovasi internal yang konstan. Adanya penempatan manusia sebagai aset utama, memberikan otonomi, dan menjaga keseimbangan antara nilai-nilai yang ketat dan pelaksanaan yang longgar, organisasi pendidikan dapat memastikan keunggulan mereka tetap relevan, dominan, dan mampu mencetak lulusan

kompeten yang dibutuhkan untuk kemajuan bangsa di tengah persaingan global.

REFERENSI

- Arnhold, N., & Bassett, R. M. (2021). Steering Tertiary Education. In *Steering Tertiary Education*. <https://doi.org/10.1596/36328>
- Cahaya, A. N., & Aziz, A. A. (2025). Strategi Pengelolaan Administrasi dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Progam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 4(3), 1-9.
- Fattah, N. (2013). *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Hadi, A. F., Az-Zahra, F., & Salsabila, N. (2023). Strategi Organisasi Pendidikan di Tingkat Sekolah Menengah dalam Menghadapi Tantangan Global. *Protasis: Jurnal Bahasa, Sastra, Budaya, Dan Pengajarannya*, 2(1), 178-189. <https://doi.org/10.55606/protasis.v2i1.87>
- Haq, M. Z. D., Syakirah, R. D., Rahman, D. S., & Affandi, N. (2022). Strategi Pengelolaan Mutu Terpadu (Total Quality Management) dalam Sistem Pendidikan Islam Modern. *Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 6(2), 160-182. <http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/aliman/article/view/4441>
- Hasanah, S. M., & Ulfa, N. (2019). Analisa Daya Saing Dan Penerapan Strategi Di Lingkungan Pendidikan Islam. *Rahmatan Lil Alamin Journal of Peace Education and Islamic Studies*, 2(1), 1-19.
- Ibrahim, T., & Rusdiana, A. (2021). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Penerbit Yrama Widya.
- IMD. (2024). *IMD World Competitiveness Booklet 2024*. <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/>
- Iswanto, J., Kusmaningtyas, A., & Murgianto, M. (2019). Strategic Management of Education To Enhance Environmental-Oriented Competitiveness On Industrial. 4.0. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 3(2), 1-17. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v3i02.637>
- Juharni. (2017). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Manajemen) (Issue Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management))*. file:///Users/user/Downloads/Buku_MMT_Juharni_Komplit.pdf
- Juita, D. P., Priya, P., Azwardi, M., & Amra, A. (2024). Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 1-10. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1243>
- Nasikhah, K., & Zaenul Fitri, A. (2022). Analisis Daya Saing Pengembangan Lembaga Pendidikan Di Sdi Al-Huda Kota Kediri. *EL Bidayah: Journal of Islamic Elementary Education*, 4(1), 67-85. <https://doi.org/10.33367/jiee.v4i1.2327>
- Novandari, W. (2014). Management Excellence; Sebuah Pendekatan Praktis Untuk Membangun Organisasi Yang Excellent. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 1-12. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v13i1.15>
- Pont, B., & Montt, G. (2024). Reshaping Teaching into a Thriving Profession from ABCs to AI. In *Education Policy Outlook 2024 (Issue April)*. <https://www.oecd.org/education/policy-outlook/country-profile-France-2020.pdf>
- Rukmanasari, S. U. (2016). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Daya Saing Pendidikan. *J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 21-40. <https://doi.org/10.18860/jpai.v3i1.3990>
- Sallis, E. (2015). *Total Quality Management In Education Manajemen Mutu Pendidikan Terpadu*. IRCiSoD.

Suharsaputra, U. (2015). *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi*. Pt Refika Aditama.
Sukirman, Suyono, & Santosa, A. B. (2023). *Manajemen Pendidikan Mutu Terpadu*.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA