



MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM RANGKA PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA



PENULIS

ANDRI KURNIAWAN | ANDI NUROCHMAH
ACHMAD FACHRURROZY | NOVITA MAULIDYA JALAL
ANDI FITRIANI DJOLONG | ENNY NURCAHYAWATI | JUMAIDI NUR | SYIFA FADHILAH HAMID
RITA PRIMA BENDRIYANTI | KHILDA SHOPIA | LINA NOVITA | MUHAMMAD ARIE FIRMANSYAH
LELY LAILATUS SYARIFAH | SUWARNI | NUR CAHYADI | SUHARWANTO | ANDI YUSTIRA LESTARI WAHAB
NUR ROHMATILLAH | CITRA DEWI | IDA FARIDA

EDITOR

HERY NURAINI | MARRIETA MODDIES SWARA | SRI UTAMI

MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM RANGKA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis

Andri Kurniawan | Andi Nurochmah
Achmad Fachrurrozy | Novita Maulidya Jalal
Andi Fitriani Djollong | Enny Nurcahyawati | Jumaidi Nur Syifa
Fadhilah Hamid | Rita Prima Bendriyanti
Khilda Shopia | Lina Novita | Muhammad Arie Firmansyah
Lely Lailatus Syarifah | Suwarni
Nur Cahyadi | Suharwanto | Andi Yustira Lestari Wahab
Nur Rohmatillah | Citra Dewi | Ida Farida

Editor

Hery Nuraini | Marrieta Moddies Swara | Sri Utami

Hak Cipta Buku Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
Republik Indonesia Nomor : 000348885



Penerbit Yayasan Wiyata Bestari Samasta
Cirebon, 2022

**MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM RANGKA PENINGKATAN
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**

v + 310 hlm.; 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-623-99928-4-2

Penulis : Andri Kurniawan, dkk
Editor : Hery Nuraini, Marrieta Moddies Swara &
Sri Utami
Tata Letak : Team Wiyata Bestari Samasta
Desain Sampul : Farhan Saefullah

Cetakan 1 : Mei 2022

Copyright © 2022 by Penerbit Yayasan Wiyata Bestari Samasta
All rights reserved

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang No 19 Tahun 2002.

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektris maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

Isi di luar tanggung jawab percetakan

Penerbit Yayasan Wiyata Bestari Samasta
Anggota IKAPI
Jl. Sumadinata 22 Cirebon – Jawa Barat Indonesia 45151
Cirebon Telp. 085724676697
e-mail: wbsamasta@gmail.com
Web : <http://wbs-indonesia.com/>

KATA PENGANTAR

Buku ini merupakan simbol semangat intelektual dalam mengakaji ilmu pendidikan khususnya tentang manajemen pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terbit pada tahun 2022. Kontributor dari buku ini adalah para peneliti dan dosen dari berbagai kampus di Indonesia. Mereka memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Penulisan buku ini dilandasi atas pentingnya *update* penelitian terbaru tentang kajian ilmu pendidikan dengan tema tentang Manajemen Pendidikan dalam Rangka Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang menjadi isu dan problematika saat ini.

Buku ini terdiri dari 20 artikel yang dimasukkan ke dalam 20 bab di dalam buku ini. Upaya penyusunan buku ini dilakukan untuk mendokumentasikan karya-karya yang dihasilkan para penulis sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca secara lebih luas. Penulisan buku juga mengandung konsekuensi untuk membangun budaya pendidikan Indonesia yang lebih bermartabat dan berintegritas.

Sebagai penutup, tiada gading yang tak retak. Tentunya banyak kekurangan dalam penyusunan buku ini sehingga kritik dan masukan selalu diperlukan bagi pengembangan studi ilmu pendidikan baik secara teori maupun implementasinya. Hal-hal yang besar tentunya berawal dari yang sederhana. Semoga tulisan-tulisan dalam buku ini menjadi ilmu yang bermanfaat bagi pengembangan organisasi hari ini dan esok

Tangerang, Mei 2022

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
Bab 1 : Pengertian Manajemen Pendidikan Andri Kurniawan	1
Bab 2 : Tujuan dan Fungsi Manajemen Pendidikan Andi Nurochmah	15
Bab 3 : Fungsi Dasar Manajemen Pendidikan Achmad Fachrurrozy	33
Bab 4 : Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Novita Maulidya Jalal	46
Bab 5 : Konsep Manajemen Pendidikan Andi Fitriani Djollong	58
Bab 6 : Unsur Manajemen Pendidikan Enny Nurcahyawati	74
Bab 7 : Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Jumaidi Nur	89
Bab 8 : Model-Model Manajemen Sekolah Syifa Fadhilah Hamid	103
Bab 9 : Sejarah Manajemen Pendidikan Rita Prima Bendriyanti	113
Bab 10 : Manajemen Kurikulum Khilda Shopia	127
Bab 11 : Manajemen Peserta Didik Lina Novita	142
Bab 12 : Manajemen Sarana dan Prasarana Muhammad Arie Firmansyah	161
Bab 13 : Manajemen Tenaga Pendidik Lely Lailatus Syarifah	174
Bab 14 : Sejarah Manajemen Pendidikan Suwarni	188

Bab 15 : Manajemen Tenaga Kependidikan Nur Cahyadi	200
Bab 16 : Manajemen Pendidikan di Era Global Suharwanto	220
Bab 17 : Manajemen Pendidikan Merdeka Belajar Andi Yustira Lestari Wahab	252
Bab 18 : Manajemen Konflik Nur Rohmatillah	267
Bab 19 : Manajemen Pendidikan dengan Paradigma Baru Citra Dewi	281
Bab 20 : Kepemimpinan dalam Manajemen Ida Farida	291
Profil Editor	307



BAB 1 PENGERTIAN MANAJEMEN PENDIDIKAN



Andri Kurniawan

BAB 1

PENGERTIAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. Pengertian Manajemen

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Menurut Luther Gulick, manajemen dikatakan sebagai ilmu karena dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Menurut Follet, manajemen dipandang sebagai kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain dalam menjalankan tugas. Kemudian manajemen dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional dituntut oleh kode etik tertentu. Dalam pendidikan, manajemen merupakan aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya dengan mengarahkan orang-orang agar melaksanakan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Artinya, menggerakkan orang-orang itu untuk mengatur sarana, bahan, alat, dan biaya serta dengan metode tertentu melakukan aktivitas mereka masing-masing. Dalam praktik manajer atau kepala sekolah bertugas mengarahkan para guru, staf, dan siswa. Tidak hanya memimpin atau menghimbau saja, tetapi ikut memikirkan strategi atau kebijakan mengatur fisik, sarana, dan prasarana sekolah.

Dalam konteks pendidikan, memang masih ditemukan kontroversi dan inkonsistensi dalam penggunaan istilah manajemen. Di satu pihak ada yang cenderung menggunakan istilah manajemen, sehingga dikenal istilah manajemen pendidikan. Di lain pihak, tidak sedikit pula yang menggunakan istilah administrasi sehingga dikenal istilah administrasi pendidikan. Ada yang mengartikan administrasi lebih luas daripada manajemen (manajemen merupakan inti dari administrasi); kedua manajemen lebih luas daripada administrasi (administrasi merupakan inti dari manajemen); dan ketiga yang menganggap bahwa manajemen identik dengan administrasi. Dalam modul ini manajemen diartikan sama dengan administrasi atau pengelolaan, kedua istilah ini digunakan dengan makna yang sama.

Pada era akselerasi teknologi saat ini membuat pendidikan ikut berpacu untuk bisa menyeimbangi, tentunya bukan hal yang mudah didunia pendidikan. Maka diperlukan manajemen yang sesuai dengan zamannya tanpa meninggalkan konsep dasarnya. Manajemen dalam dunia pendidikan tentunya sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan dalam persaingan globalisasi saat ini. Mutu pendidikan Indonesia secara umum di level internasional masih sangat jauh dari yang diharapkan. Indonesia merupakan negara berkembang dengan SDA yang amat kaya dan populasi penduduk yang tinggi serta geografis tepat pada khatulistiwa ini, sumber daya manusia yang kurang berkompetensi atau bermutu dapat terlihat dari hasil PISA international students assessment indonesia menduduki peringkat bontot ke 6 dengan minat baca 371, sains 396 dan matematik 379 (Tribunnews.com, 2019). Berdasarkan hal

tersebut menuntut perubahan di segala lini pendidikan mulai regulasi, pelaksana, evaluasi yang mampu mengubah mindset dan culture belajar. Seperti Kita ketahui manajemen merupakan salah satu sistem paling mendasar untuk menghasilkan mutu pendidikan yang mampu bersaing di kancah internasional. Eksistensi manajemen pendidikan sangat berpengaruh terhadap lulusan ataupun SDM yang dihasilkan dan outcomenya.

Manajemen pendidikan menurut Purwanto (1970: 9) adalah semua kegiatan sekolah dari yang meliputi usaha-usaha besar, seperti mengenai pengarahannya usaha-usaha besar, koordinasi, konsultasi, korespondensi, kontrol perlengkapan, dan seterusnya sampai kepada usaha-usaha kecil dan sederhana, seperti menjaga sekolah dan sebagainya. Menurut Usman (2004:8) manajemen pendidikan adalah seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Nawawi (1983: 11) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan adalah ilmu terapan dalam bidang pendidikan yang merupakan rangkaian kegiatan atau keseluruhan proses pengendalian usaha kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan pendidikan secara terencana dan sistematis yang diselenggarakan di lingkungan tertentu terutama lembaga pendidikan formal. Dari pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa

proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Maka dapat disimpulkan jika manajemen pendidikan adalah merupakan kegiatan yang merangkai sebuah program pendidikan sehingga program tersebut bisa terarah dan tercapai tujuannya.

B. Tujuan dan Manfaat Manajemen Pendidikan

Tujuan dan manfaat manajemen pendidikan menurut Kurniadin dan Machali (2012: 125) antara lain:

1. Terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan (PAIKEM);
2. Terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara;
3. Terpenuhinya salah satu dari empat kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (tertunjangnya kompetensi profesional sebagai pendidik dan tenaga kependidikan sebagai manajerial);
4. Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien;
5. Terbekalnya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan

(tertunjangnya profesi sebagai manajer atau konsultan manajemen pendidikan);

6. Teratasinya masalah mutu pendidikan;
7. Terciptanya perencanaan pendidikan yang merata, bermutu, relevan dan akuntabel serta, meningkatnya citra pendidikan yang positif (Asmendri, 2012: 13).

C. Fungsi dan Manfaat Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan mempunyai fungsi yang terpadu dengan proses pendidikan khususnya dengan pengelolaan proses pembelajaran. Dalam hubungan ini terdapat beberapa fungsi manajemen pendidikan sebagai berikut :

1. Fungsi perencanaan, mencakup berbagai kegiatan menentukan kebutuhan, penentuan strategi pencapaian tujuan, menentukan isi program pendidikan.
2. Fungsi organisasi meliputi pengelolaan ketenagaan, sarana dan prasarana distribusi tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan secara integral. Untuk itu perlu dilakukan, kegiatan- kegiatan, seperti: mengidentifikasi jenis dan tugas tanggung jawab dan wewenang merumuskan aturan hubungan kerja.
3. Fungsi koordinasi yang berupaya menstabilisasi antara berbagai tugas tanggung jawab dan kewenangan untuk menjamin pelaksanaan dan berhasil program pendidikan.
4. Fungsi motivasi (penggerakan), yang dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi proses dan keberhasilan program pelatihan.

5. Fungsi kontrol yang berupaya melakukan pengawasan penilaian, monitoring perbaikan terhadap kelemahan-kelemahan dalam sistem manajemen pendidikan tersebut.

D. Prinsip- Prinsip Manajemen Pendidikan

Douglas (1963; 13-17) merumuskan prinsip-prinsip manajemen pendidikan sebagai berikut.

1. Memprioritaskan tujuan di atas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanisme kerja.
2. Mengkoordinasikan wewenang dan tanggung jawab.
3. Memberikan tanggung jawab pada personil sekolah hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya.
4. Mengenal secara baik faktor-faktor psikologis manusia.
5. Relativitas nilai-nilai. Prinsip-prinsip tersebut memiliki esensi bahwa manajemen dalam ilmu dan praktiknya harus memperhatikan tujuan, orang-orang, tugas-tugas dan nilai-nilai. Tujuan dirumuskan dengan tepat sesuai dengan arah organisasi, tuntutan zaman, dan nilai-nilai yang berlaku. Tujuan suatu organisasi dapat dijabarkan dalam bentuk visi, misi, dan sasaran-sasarannya.

Tilaar mengemukakan tentang keberhasilan pembangunan pendidikan nasional, “Kalau etape pertama berkenaan dengan berbagai target kuantitatif dalam pembangunan, yang kedua berkaitan dengan pengaturan sistem pendidikan nasional.” Pernyataan tersebut menegaskan kepada kita tentang pentingnya manajemen

pendidikan sebagai bagian dari manajemen pembangunan nasional. Manajemen pendidikan nasional sangat penting karena bukan saja pendidikan itu merupakan kebutuhan dasar manusia Indonesia, akan tetapi merupakan salah satu dinamisor pembangunan. Oleh karena itu manajemen pendidikan haruslah merupakan subsistem dari sistem manajemen pembangunan nasional. Seperti apa dan bagaimana manajemen pendidikan nasional? Ditegaskan oleh H.A.R Tilaar bahwa pada dekade 90-an dunia menyaksikan suatu perubahan besar dalam tata kehidupan manusia dengan runtuhnya tatanan kehidupan sosial, politik dan ekonomi yang tidak berakar pada nilai-nilai kemanusiaan yang hakiki. Kecenderungan itu adalah humanisasi dari proses pembangunan, globalisasi dari masalah yang dihadapi umat manusia serta proses demokratisasi.

Pada awal abad XXI, dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tiga tantangan besar. Tantangan pertama, sebagai akibat dari krisis ekonomi, dunia pendidikan dituntut untuk dapat mempertahankan hasil-hasil pembangunan pendidikan yang telah dicapai. Kedua, untuk mengantisipasi era global dunia pendidikan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dalam pasar kerja global. Ketiga, sejalan dengan diberlakukannya otonomi daerah, perlu dilakukan perubahan dan penyesuaian sistem pendidikan nasional sehingga dapat mewujudkan proses pendidikan yang lebih demokratis, memperhatikan keragaman kebutuhan/keadaan daerah dan peserta didik, serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat. Pada saat ini pendidikan nasional

juga masih dihadapkan pada beberapa permasalahan yang menonjol :

1. Masih rendahnya pemerataan memperoleh pendidikan
2. Masih rendahnya kualitas dan relevansi pendidikan
3. Masih lemahnya manajemen pendidikan, di samping belum terwujudnya kemandirian dan keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi di kalangan akademisi.

Ketimpangan pemerataan pendidikan juga terjadi antar wilayah geografis yaitu antara perkotaan dan pedesaan, serta antara kawasan timur Indonesia (KTI) dan kawasan barat Indonesia (KBI), dan antar tingkat pendapatan penduduk maupun antar gender. Kualitas pendidikan di Indonesia masih sangat memprihatinkan. Hal tersebut tercermin, antara lain, dari hasil studi kemampuan membaca untuk tingkat Sekolah Dasar (SD) yang dilaksanakan oleh organisasi International Educational Achievement (IEA) yang menunjukkan bahwa siswa SD di Indonesia berada pada urutan ke-38 dari 39 negara peserta studi.

Sementara untuk tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), studi untuk kemampuan matematika siswa SLTP di Indonesia hanya berada pada urutan ke-39 dari 42 negara, dan untuk kemampuan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) hanya berada pada urutan ke-40 dari 42 negara peserta. Manajemen pendidikan nasional secara keseluruhan masih bersifat sentralistis sehingga kurang mendorong terjadinya demokratisasi dan desentralisasi penyelenggaraan pendidikan. Manajemen pendidikan yang sentralistis tersebut telah menyebabkan kebijakan yang seragam yang

tidak dapat mengakomodasi perbedaan keragaman/kepentingan daerah/sekolah/peserta-didik, mematkan partisipasi masyarakat dalam proses pendidikan, serta mendorong terjadinya pemborosan dan kebocoran alokasi anggaran pendidikan. Secara teoritis sebagaimana diungkapkan oleh H.A.R Tilaar ada beberapa alasan mengenai pendidikan di Indonesia. Pertama, Masyarakat dan bangsa kita dalam ancang-ancang memasuki tahap pembangunan nasional yang penting yaitu pembangunan nasional jangka panjang kedua. Untuk itu diperlukan pemikiran-pemikiran mengenai kebijakan yang perlu dirumuskan dalam berbagai bidang, termasuk bidang pendidikan, yang teramat strategis dan vital. Menurutnya pada tahap pembangunan nasional jangka panjang kedua akan menitikberatkan pada peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia, yang tidak lain akan bertumpu pada pendidikan. Alasan kedua, H.A.R Tilaar konser pada pendidikan saat ini ialah pengamatan dia mengenai perkembangan dunia pendidikan Nasional dewasa ini yang semakin membutuhkan suatu manajemen atau pengelolaan yang semakin baik. Dikatakan krisis pendidikan yang kita hadapi dewasa ini berkisar kepada krisis manajemen. Menurutnya manajemen pendidikan dirumuskan sebagai mobilisasi segala sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan, maka apa yang kita hadapi ialah berbagai hambatan yang menghadang pencapaian tujuan tersebut. Misalnya masalah pembiayaan pendidikan, masalah tenaga kependidikan khususnya guru Sekolah Dasar, dualisme pengelolaan SD, masalah pengangguran lulusan perguruan tinggi dan menengah. Masalah perguruan swasta, dan sebagai kulminasi dari

keseluruhan masalah manajemen tersebut diatas adalah rendahnya kualitas pendidikan kita. Masalah manajemen pendidikan menyangkut efisiensi dalam pemanfaatan sumber yang ada. Masih lemahnya manajemen pendidikan kita menunjukkan sistem pendidikan nasional masih belum efisien. Hal itu bisa ditunjukkan bahwa pengembangan sistem pendidikan nasional kita bukan hanya memerlukan konsep konsep manajemen pendidikan yang mantap, tetapi juga memerlukan pengetahuan dan pengalaman manajemen pendidikan secara sistematis yang dikembangkan dan diterapkan dalam situasi dan kondisi sosial ekonomi negara kita yang beraneka ragam tersebut. Sejalan dengan itu kebutuhan manajer-manajer pendidikan yang profesional sudah merupakan keharusan

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan jika manajemen pendidikan nasional pada hakikatnya merupakan keterpaduan dari proses dan sistem manajemen pendidikan secara menyeluruh dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembangunan nasional. Kebijakan pemerintah dan berbagai upaya diusulkan oleh para ahli dalam mengatasi persoalan manajemen pendidikan nasional.

Penyelenggaraan pendidikan dasar dilihat dari berbagai aspek, politik, teknis edukatif, budaya dan profesional, tampak dengan jelas bahwa masalah manajemen pendidikan dasar bukan merupakan masalah kecil dan tidak dapat diletakkan dalam dikotomi sederhana: sentralisasi vs desentralisasi. Sistem manajemen pendidikan yang sentralistis telah terbukti tidak membawa kemajuan yang berarti bagi peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya. Bahkan dalam kasus-kasus tertentu, manajemen yang sentralistis telah menyebabkan terjadinya pemandulan

keaktivitas pada satuan pendidikan pada berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Untuk mengatasi terjadinya stagnasi di bidang pendidikan ini diperlukan adanya paradigma baru di bidang pendidikan. Seiring dengan bergulirnya era otonomi daerah, terbukalah peluang untuk melakukan reorientasi paradigma pendidikan menuju ke arah desentralisasi pengelolaan pendidikan. Peluang tersebut semakin tampak nyata setelah dikeluarkannya kebijakan mengenai otonomi pendidikan melalui strategi pemberlakuan manajemen berbasis sekolah (MBS bukan sekedar mengubah pendekatan pengelolaan sekolah dari yang sentralistis ke desentralistis, tetapi lebih dari itu melalui MBS diyakini akan muncul kemandirian sekolah).

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Satrijo Budiwibowo, M.M., Dra. Sudarmiani, M.Pd. (2018). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Andi.
- Suhelayanti, dkk. (2020). *Manajemen Pendidikan*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Samad Usman. (2014). *Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah*. Jurnal Ilmial DIDAKTIKA
- Undang Ruslan Wahyudin. (2020). *Manajemen Pendidikan (Teori dan Praktik dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional)*. Yogyakarta : Deepublish

PROFIL PENULIS



Andri Kurniawan, S.Pd.,M.Pd.

Lahir di Tangerang tanggal 20 Desember 1989. Telah menyelesaikan studi S1 Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Tahun 2012, serta Magister (S2) Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Indrapasta PGRI (Unindra) Jakarta Tahun 2019. Mulai Bulan Desember tahun 2019 mengajar di Fakultas Keguruan

dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Pendidikan Bahasa Inggris Sampai Saat ini. Penulis saat ini menjadi Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Mentoring di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. Penulis Juga aktive dalam kegiatan-kegiatan pengembangan kampus diantaranya menjadi Pengembang Kampus Merdeka dan Renstra Fakultas serta Universitas. Penulis sangat active dalam kegiatan penelitian, Pengabdian Masyarakat dan mengisi kegiatan webinar, Seminar dan Workshop sebagai pembicara. Penulis aktive menulis buku dan sebagai editor buku.



BAB 2 TUJUAN DAN FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN



Andi Nurochmah

BAB 2

TUJUAN DAN FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. Pendahuluan

Manajemen sangat penting untuk diimplementasikan dalam kegiatan operasional organisasi. Kebutuhan terhadap manajemen, bukan hanya karena kebutuhan akan mengembangkan organisasi dan respon terhadap lingkungan perubahan organisasi, namun lebih jauh dari itu, kebutuhan akan manajemen ialah kebutuhan untuk mensukseskan tercapainya tujuan organisasi khususnya organisasi sekolah. Untuk keterlaksanaan seluruh kegiatan operasional lembaga pendidikan secara optimal.

Manajer yang terampil adalah manajer yang mampu mengimplementasikan fungsi manajemen dalam kegiatan operasional organisasi secara optimal. Terdapat beberapa alasan akan pentingnya mengapa manajemen mesti diimplementasikan dalam kegiatan operasional di sekolah adalah :

1. Manajemen merupakan suatu kekuatan yang mempunyai fungsi sebagai alat pemersatu, penggerak, dan pengkoordinir pekerjaan organisasi
2. Manajemen merupakan sistem kerja yang rasional dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang dapat menghasilkan kinerja organisasi
3. Manajemen merupakan suatu profesi untuk dapat menangani dengan tepat kegiatan operasional

organisasi. Dengan manajemen akan terdapat pengaturan yang tepat bagi organisasi.

Dengan demikian jelaslah manfaat manajemen bagi kegiatan organisasi. Manajemen sangat penting, karena disamping bersifat pengetahuan, juga merupakan keahlian dari manajer atau pimpinan organisasi sekolah atau kepala sekolah dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam organisasi melalui mekanisme yang dapat digunakan. Secara teoritik pengertian manajemen adalah melayani secara intensif dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi atau sekolah. Pengertian manajemen secara terminologi sebagai mana yang dikemukakan oleh Taylor, 1974:102 dalam Connie Chaerunisa (2016:8) bahwa yang dimaksud dengan manajemen adalah : *The art of management is defined as knowing exactly what you want to do, and then seeing that they do in the best and cheapest way.*” Manajemen adalah seni yang ditentukan untuk mengetahui dengan sungguh-sungguh apa yang ingin kamu lakukan, dan mengawasi bahwa mereka mengerjakan sesuatu dengan sebaik-baiknya dan dengan cara semudah-mudahnya. Sedangkan Gulick(1965) dalam Satori (2006:10) mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan manajemen yang dipandang sebagai ilmu, kiat, seni dan profesi, sependapat pula dari Chaerunisa (2016:1) menyatakan karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis. Yaitu melalui suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan,

sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Jika apabila ditinjau dari definisi- definisi yang lain, pengertian manajemen tersebut masih dapat diartikan untuk semua jenis kegiatan, yang dapat diambil suatu kesimpulan definisi yaitu :

“Manajemen adalah rangkaian segala kegiatan yang menunjuk kepada usaha kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan”. Definisi lain dari manajemen yang lebih lengkap sebagaimana dikemukakan oleh G,R. Terry(1997)adalah sebagai berikut :

“Manajemen adalah usaha-usaha untuk mencapai yang telah ditetapkan lebih dahulu dengan menggunakan kegiatan orang lain”. Stoner dan Freeman (2000) menyatakan bahwa manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengawasan pekerjaan anggota-anggota organisasi dan penggunaan semua sumber organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara Gibson at al (2000) menyatakan bahwa manajemen adalah proses dari seseorang atau beberapa individu untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dari orang lain untuk memperoleh hasil yang tidak dapat dilakukan seorang individu saja. Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses yang menunjukkan sebagai suatu disiplin pengajaran dan bidang tertentu. di dalam pengertian manajemen selalu menyangkut adanya tiga hal yang merupakan unsur penting, yaitu:

- a) Usaha kerjasama,
- b) Oleh dua orang atau lebih, dan
- c) Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam pengertian tersebut sudah menunjukkan adanya gerakan, yaitu usaha kerjasama, personil yang melakukan, yaitu dua orang atau lebih, dan untuk apa kegiatan dilakukan, yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tiga unsur tersebut, yaitu gerak, orang, dan arah dari kegiatan, menunjukkan bahwa manajemen terjadi dalam sebuah organisasi, bukan pada kerja tunggal yang dilakukan oleh seorang individu

B. Tujuan Mempelajari Manajemen Pendidikan

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan manajemen pendidikan adalah menyediakan dasar konseptual dengan mendefinisikan manajemen dengan mengimplementasikannya dalam kegiatan pendidikan penyediaan dasar konsep ini untuk membentuk pemahaman dan memiliki keterampilan dan bidang manajemen pendidikan. Pemahaman dan keterampilan ini perlu untuk dimiliki agar dapat menunjang efektivitas dan efisiensi dalam tugas sebagai pengambil kebijakan pendidikan yaitu guru atau pimpinan sekolah, dengan memahami kebutuhan-kebutuhan sekolah yang harus disediakan oleh pemerintah, penyelenggara program sekolah, dan bagaimana sekolah itu dapat di manaj sampai pada batas kualitas yang ditentukan. Selain itu itu pula bahwa tujuan pokok mempelajari manajemen pendidikan adalah untuk memperoleh cara, teknik, metode yang sebaik-baiknya dilakukan, sehingga sumber-sumber yang sangat terbatas (seperti tenaga, dana, fasilitas, personal, material, maupun spritual) sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efisien dan produktif.

Manajemen dalam pendidikan diperlukan adalah untuk mengantisipasi perubahan global disertai oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Perubahan itu sendiri sangat cepat dan pesat, sehingga perlu ada perbaikan yang berkelanjutan (continuous improvement) dibidang pendidikan sehingga output pendidikan dapat bersaing dalam era globalisasi seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi. Persaingan tersebut hanya mungkin dimenangkan oleh lembaga pendidikan yang tetap memperhatikan kualitas/mutu pendidikan dalam pengelolaannya.

Suatu sistem pendidikan dapat dikatakan berkualitas/bermutu, jika proses belajar-mengajar berlangsung secara menarik dan menantang sehingga peserta didik dapat belajar sebanyak mungkin melalui proses belajar yang berkelanjutan. Proses pendidikan yang bermutu akan membuahkan hasil pendidikan yang bermutu dan relevan dengan pembangunan. Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dan efisien perlu disusun dan dilaksanakan program-program pendidikan yang mampu membelajarkan peserta didik secara berkelanjutan, karena dengan kualitas pendidikan yang optimal, diharapkan akan dicapai keunggulan sumber daya manusia yang dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Oleh karena itu demi tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas, diperlukan manajemen pendidikan yang dapat menggerakkan segala sumber daya pendidikan. Manajemen pendidikan itu terkait dengan manajemen peserta didik yang isinya merupakan pengelolaan dan juga pelaksanaannya.

Pada era reformasi, masyarakat Indonesia menginginkan perubahan dalam semua aspek kehidupan bangsa. Salah satunya adalah pembaharuan pada sektor pendidikan yang memiliki peran strategis dan fungsional, juga memerlukan paradigma baru yang harus menekankan pada perubahan cara berpikir dalam pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan. Pendidikan yang telah berjalan selama ini tidak bisa menjadi penggerak pembangunan di Indonesia, malahan pendidikan telah menghambat pembangunan ekonomi dan teknologi, buktinya adalah dengan adanya kesenjangan sosial, budaya, dan ekonomi. Berbagai masalah yang timbul tersebut diakibatkan oleh semakin lemahnya pendidikan nasional.

Pembaharuan pendidikan nasional yang telah mendasar dan menyeluruh harus dimulai dari mencari penjelasan baru atas paradigma dan peran pendidikan dalam pembangunan. Paradigma tersebut harus berimplikasi pada perubahan perspektif dalam pembangunan pendidikan, mulai dari perspektif yang menganggap pendidikan sebagai sektor pelayanan umum ke perspektif pendidikan sebagai suatu investasi produk yang mampu mendorong pertumbuhan masyarakat di berbagai bidang kehidupan. Pendidikan sebagai faktor yang dipengaruhi oleh berbagai permasalahan yang terjadi dalam berbagai kehidupan. Melalui paradigma baru tersebut, dimaksudkan pendidikan harus mampu melawan berbagai tantangan dan permasalahan yang terjadi dalam lingkungan kehidupan. Pendidikan dan kehidupan telah menyatu, maka pendidikan dapat dikatakan sebagai proses memanusiakan manusia.

Berikut ini adalah langkah-langkah untuk melakukan rekons-truksi pendidikan dalam rangka membangun paradigma baru sistem pendidikan nasional :

1. Pendidikan nasional hendaknya memiliki visi yang berorientasi pada demokratisasi bangsa.
2. Pendidikan nasional hendaknya memiliki misi agar tercipta par-tisipasi masyarakat secara menyeluruh. Pendidikan tidak hanya terfokus dalam penyiapan tenaga kerja, tapi untuk memperkuat kemampuan dasar pembelajar sehingga memungkinkan baginya untuk berkembang lebih jauh dalam konteks kehidupan global.
3. Substansi pendidikan dasar hendaknya mengacu pada per-kembangan potensi dan kreativitas pembelajar. Pendidikan menengah dan tinggi hendaknya diarahkan pada membuka kemungkinan pengembangan kepribadian secara vertikal (ke-ilmuan) dan horisontal (keterkaitan antar bidang keilmuan).
4. Pendidikan dasar dan menengah perlu mengembangkan sistem pembelajaran yang egaliter dan demokratis agar tidak terjadi pengelompokan kelas atas dasar kemampuan akademik.
5. Pendidikan tinggi harus mempersiapkan dan memperkuat kemampuan dasar mahasiswa untuk memungkinkan mereka berkembang baik secara individu, anggota masyarakat, maupun sebagai warga negara dalam konteks global.
6. Kebijakan kurikulum untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, harus memperhatikan tahap perkembangan pembelajar dan kesesuaian dengan

lingkungan, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, seni serta sesuai dengan jenjang masing-masing satuan pendidikan dengan mengembangkan proses pembelajaran kreatif.

7. Perlu mengaktualisasikan enam unsur kapasitas belajar, yaitu:
 - a. Kepercayaan (confidence)
 - b. Keingintahuan (curiosity)
 - c. Sadar tujuan (intentionality)
 - d. Kendali diri (self control)
 - e. Mampu bekerja sama (work together)
 - f. Kemampuan bergaul secara harmonis dan saling pengertian (relatedness)

Berkaitan dengan pendidikan maka dalam memahami mana-jemen pendidikan dan mampu serta terampil menerapkannya dalam penyelenggaraan pendidikan.

C. Fungsi - Fungsi Manajemen Pendidikan

Fungsi manajemen pendidikan adalah aktivitas suatu kegiatan dari suatu lembaga pendidikan atau sekolah dengan menyesuaikan diri dengan lingkungannya menentukan struktur kerjanya atas dasar kebutuhan-kebutuhan dalam mencapai tujuan. Fungsi manajemen sebagai suatu sifat yang nyata dari pendidikan formal yang muncul dari kebutuhan untuk membina pertumbuhan sekolah-sekolah dan perkembangan manajemennya. Kegiatan mana-jemen dalam mencapai tujuan yaitu melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi peren-canaan, pengorganisasian, peng-araha, pelaporan, pengkoordinasian, pembiayaan dan pengawasan dengan menggunakan dan meman-faatkan fasilitas yang tersedia adalah penting dalam penyelenggaraan

pendidikan. Jadi fungsi manajemen dilihat dari konsep dan teori manajemen, maka dapat ditegaskan bahwa proses pengelolaan itu prinsipnya dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemantauan, dan penilaian atau evaluasi terhadap semua aktivitas atau program kerja yang memerlukan pengaturan yang baik secara professional agar dapat mengantisipasi terjadinya suatu pemborosan dan memaksimalkan tingkat ketercapaian atau disebut dengan *efisiensi* dan *keefektifan* terhadap potensi sumberdaya yang dimiliki oleh suatu organisasi/ lembaga/ sekolah khususnya. Berikut ini akan diuraikan fungsi-fungsi manajemen yang juga dapat diimplementasikan dalam kegiatan pendidikan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan dalam konteks kegiatan lembaga pendidikan

a. Fungsi Perencanaan

Perencanaan meliputi kegiatan dalam menetapkan apa yang ingin dicapai dan bagaimana mencapainya, berapa lama dan berapa orang yang dibutuhkan,serta berapa biayanya. Oleh karena itu perencanaan dibuat karena ada sesuatu yang ingin dicapai sebelum tindakan tersebut dilaksanakan. Seperti dikatakan oleh Banghart dan Trull (1973) adalah "*Educational planning is first of all a rational proces*". Pendapat ini menunjukkan bahwa perencanaan pendidikan adalah awal dari proses-proses rasional. Maksudnya dalam hal ini tercipta suatu sifat optimisme yang didasarkan atas kepercayaan bahwa dengan adanya perencanaan ini akan mengatasi berbagai macam permasalahan. Sedangkan Gibson,at.al (1982) menyatakan bahwa perencanaan mencakup kegiatan dalam menentukan sasaran dan alat

untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Oleh karena itu makna dari perencanaan merupakan hasil dari kesepakatan dan pengertian diantara personel sekolah tentang apa yang akan datang harus dicapai oleh organisasi atau lembaga sekolah.

Jadi Perencanaan itu dapat diartikan pula sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Dengan demikian seperti diungkapkan oleh Gaffar (1987) menyatakan bahwa perencanaan itu merupakan proses menetapkan dan memanfaatkan sumber-sumber daya secara terpadu yang diharapkan dapat menunjang kegiatan-kegiatan dan upaya-upaya yang akan dicapai ketika dilaksanakan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan. Dengan demikian perencanaan adalah sasaran untuk mengerakkan dari keadaan masa kini ke masa yang akan datang. Sebagai suatu proses yang menggambarkan kerjasama untuk mengembangkan upaya peningkatan organisasi secara menyeluruh, Sergiovanni(1987: 300) mengemukakan "*plans are guides, approximations, goal post, and compass setting not irrevocable commitments or dicision commandements*". Hal menunjukkan bahwa perencanaan sekolah adalah suatu tuntutan-tuntutan, taksiran, pos-pos tujuan, dan letak-letak pedoman yang telah jadi suatu komitmen dan pernyataan keputusan yang tidak dapat ditarik kembali, yang diatur dan disepakati secara bersama-sama oleh kepala sekolah dan stafnya sekolah berdasarkan waktu priode jangka pendek maupun jangka panjang.

Oleh karena itu perencanaan harus melibatkan banyak orang yang harus menghasilkan program-program yang berpusat pada peserta didik, yang merupakan jalan istimewa

yang terus berkembang, luwes dan mampu menyesuaikan diri terhadap kebutuhan, dapat dipertanggungjawabkan dan menjadi penjelas dari tahap-tahap yang dikehendaki dengan melibatkan sumber daya sekolah dalam pembuatan keputusan untuk mencapai tujuan.

b. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerjasama pendidikan. Karena tugas-tugas ini demikian banyak dan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Dalam hal ini kegiatan pengorganisasian adalah untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian. Gorto (1976:109) mengemukakan “*organizing the school involves more than identifying position and defining relationship on an organizational chart, the most important factor that an administrator should consider should consider in organizing a school are the people associated with it*”.

Salah satu prinsip pengorganisasian adalah terbaginya semua tugas dalam berbagai unsur organisasi secara proporsional, dengan kata lain pengorganisasian yang dikatakan efektif adalah membagi habis dan menstrukturkan tugas-tugas kedalam sub-sub atau kom-ponen-komponen organisasi. Dengan demikian pengorganisasian adalah keseluruhan proses untuk memilih orang-orang dan mengalokasikan sarana dan prasarana dalam menunjang tugas-tugas orang-orang itu dalam organisasi.

c. Fungsi Penggerak(Actuating)

Fungsi penggerak (*Actuating*) menurut Terry (1977) diartikan merangsang anggota-anggota kelompok

melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik. Tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakkan personel melaksanakan program kerja sekolah oleh karena itu menggerakkan adalah tugasnya pimpinan, dan kepemimpinan. Keith Davis (1972) menyatakan kemampuan pemimpin membujuk orang-orang mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat. Jadi Pemimpin menggerakkan dengan penuh semangat, dan pengikut juga bekerja dengan penuh semangat. Pemimpin yang efektif menurut Hoy dan Miskel (1987) menyatakan cenderung mempunyai hubungan dengan bawahan yang stafnya mendukung dan meningkatkan rasa percaya diri menggunakan kelompok membuat keputusan.

d. Fungsi Pengkoordinasian

Koordinasi mengandung makna menjaga solusinya agar tugas-tugas yang telah dibagi itu tidak dikerjakan menurut kehendak yang mengerjakan saja tetapi harus menurut aturan sehingga dapat mencapai tujuan. The Liang Gie (1983:216) menyatakan bahwa pengkoordinasian merupakan rangkaian aktivitas menghubungkan, menyatupadukan dan menyelaraskan orang-orang dan pekerjaannya sehingga semuanya berlangsung secara tertib dan seirama menuju ke arah tercapainya tujuan tanpa terjadinya kekacauan, percekocokan, kekembaran kerja atau kekosongan.

Sedangkan Oteng Sutisna(1983:199) merumuskan kata organisasi ialah mempersatukan sumbangan-sumbangan dari orang-orang, bahan, dan sumber-sumber lain kearah

tercapainya maksud yang telah ditetapkan. Sementara dari itu Purwanto (1984:29) mengemukakan bahwa koordinasi adalah aktivitas membawa orang-orang, materiil, pikiran-pikiran, teknik-teknik dan tujuan-tujuan kedalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai suatu tujuan. Kata kuncinya adalah membawa organisasi mencapai tujuan dalam hubungan yang harmonis dan produktif. Dari pengertian tersebut di atas, ditegaskan bahwa koordinasi dalam satuan pendidikan adalah “mempersatukan rangkaian aktivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran dengan menghubungkan menyatu padukan dan menyelaraskan orang-orang dan pekerjaannya sehingga semuanya berlangsung secara tertib kearah tercapainya maksud yang telah ditetapkan”. Jadi koordinasi harus menghasilkan penyatuan dan dari tiap-tiap bagian dan maupun personel dalam keseluruhan agar ada sinkronisasi yang baik dan berjalan menurut rencana pada waktu yang tepat. dalam hal ini maka dibutuhkan peran dan kemampuan pemimpin dan kepala sekolah dalam mengkoordinasikan program organisasi menjadi demikian penting.

e. Fungsi Pengarahan

Fungsi pengarahan (*directing*) dilakukan agar kegiatan yang dilakukan bersama tetap melalujalur yang telah ditetapkan. Tidak terjadinya pemborosan. Nawawi (1989:36) mengemukakan bahwa mengarahkan diartikan pemeliharaan, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap personil baik secara struktural dan fungsional agar setiap kegiatannya tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan. Dengan demikian kegiatan pengarahan ini antara lain adalah memberikan dan menjelaskan : (1) perintah, (2) petunjuk

pelaksanaan kegiatan, (3) Kesempatan ikut serta dalam meningkatkan pengetahuan dan keahlian agar efektif dalam melaksanakan kegiatan organisasi,(4) kesempatan ikut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitas masing-masing, (5) koreksi agar setiap personal melaksanakan tugas secara efisien. Pimpinan dalam hal ini sebagai pengarah tersebut berada pada tingkat pimpinan eksekutif tertinggi pada institusi tersebut.

f. Fungsi Pengawasan

Secara umum pengawasan dihubungkan dengan upaya untuk mengendalikan, membina dan pelurusan sebagai upaya pengendalian mutu secara luas. Melalui pengawasan yang efektif, maka roda organisasi,implementasi rencana, kebijakan, dan upaya pengendalian administratif yang mana setiap dikehendaki. Menurut Hadari Nawawi (1989:43) menegaskan bahwa pengawasan dalam manajemen berarti kegiatan mengukur tingkat efektivitas kerja personal dan tingkat efisiensi penggunaan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan. Kemudian Pidarta(1988:168) arti pengawasan sebagai kendali performan petugas, proses,dan output sesuai dengan rencana, walaupun ada penyimpangan hal itu diusahakan agar tidak lebih dari batas yang dapat ditolerasi.

Menurut Oteng Sutisna (1983) berpendapat bahwa prinsip-prinsip dalam pengawasan terdiri tiga langkah universal yaitu:

1. Mengukur perbuatan

2. Membandingkan perbuatan dengan standar yang ditetapkan dan menetapkan perbedaan-perbedaan jika ada
3. Responsive terhadap perubahan-perubahan kondisi dan lingkungan
4. Cocok dengan organisasi pendidikan dengan memperhatikan hakikat manusia dalam mengontrol para personel pendidikan
5. Memperbaiki penyimpangan dengan tindakan pembetulan.

Dengan kata lain bahwa kegiatan pengawasan adalah kegiatan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan suatu kerja sama antara guru, kepala sekolah, konselor, supervisor, dan petugas sekolah lainnya dalam suatu institusi satuan pendidikan. Dalam hal itu data yang diperoleh untuk mengidentifikasi apakah pencapaian proses pembelajaran apakah telah tercapai dengan baik khususnya tujuan melalui proses manajemen satuan pendidikan kemudian apabila terdapat penyimpangan maka dicarikan solusi yang tepat, efisien dan efektif untuk mengatasi berbagai problema kependidikan harus dinilai untuk melihat apakah tujuan yang telah dicapai telah dapat ditetapkan dan kalau tidak apakah hambatan-hambatannya penilaian dapat berupa proses kegiatan atau hasil kegiatan

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. (2015).Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah.Bandung : Pustaka Setia.
- Akdon.(2006). Strategi Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Bangun.W.(2008) Intisari Manajemen. Bandung” PT. Erfika Aditama
- Busro. M. (2018) Teori-teori Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Pradanamedia Group.
- Chaerunnisa.C. dan Pujisumedi.(2013). Manajemen Pendidikan. Jakarta: Uhamka Pers.
- Chaerunnisa.C.(2016). Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Departemen Pendidikan Nasional.(2001). Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah.Jakarta: Balitbang Depdiknas.
- Mulyasa.(2015). Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rusdiana.(2015). Pengelolaan Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia
- Syarifuddin.(2011). Manajemen Pendidikan.Jakarta: Diadit Media.
- Usman.H.(2014).Manajemen: Teori,Praktik dan Riset Pendidikan. Edisi Ke 4.Jakarta: Bumi Aksara

PROFIL PENULIS



Andi Nurochmah, lahir 18 Mei 1958 di Kota Sukabumi Jawa Barat, adalah dosen di Jurusan Administrasi Pendidikan FIP Universitas Negeri Makassar. Sejak Tahun 1985 penulis mengabdikan diri di Universitas Negeri Makassar sampai sekarang. Penulis lulus Sarjana pendidikan di IKIP Bandung Tahun 1984, dan Magister Administrasi Pendidikan di UPI Bandung tahun 2000, dan menyelesaikan pendidikan S3 pada Jurusan Ilmu

Pendidikan di UNM 2012 dan pernah lolos sebagai peserta Program Sandwich di Dikti di Flinders University tahun 2011. Mata kuliah yang diampu ialah : Manajemen Mutu Pendidikan, Pengawasan Pendidikan, Pengambilan Keputusan, Evaluasi Program, Supervisi Klinis. Manajemen Peserta Didik, Supervisi Pendidikan. Beberapa Artikel yang telah dipublikasikan ialah: Analisis Dampak Dari Diklat Peningkatan Kompetensi Pengawas Satuan Pendidikan di Provinsi Sulawesi Selatan, Pengelolaan Satuan Pendidikan Dalam Rangka Mencetak Insan Geenerasi Muda Yang Unggul Di Sekolah Dasar(sebagai Pemateri Di UMJ), Sustainable Development Training Model Based of Lesson Study to Improve The Competence Superintendent of School(International Journal Of Academic Research ISSN: 2075-4124. Volume 7 N0 3 May 2015). Study of Educational and Training Impact for Strengthening Schools Supervisor Competency in South Sulawesi (disajikan pada The 2nd ICE CREAM International Conference on Reseach Of Educational Administration and Management (di hotel GH Universal Bandung) Sekarang bertugas Asesor BKD Universitas Negeri Makassar



BAB 3

FUNGSI DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN



Achmad Fachrurrozy

BAB 3

FUNGSI DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN

Kehadiran manajemen dalam organisasi adalah untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan agar suatu tujuan tercapai dengan efektif dan efisien. Secara tegas tidak ada rumusan yang sama dan berlaku umum untuk fungsi manajemen. Namun demikian, fungsi manajemen dapat ditelaah dari aktivitas-aktivitas utama yang dilakukan para manajer yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian.

Para tokoh manajemen berbeda pendapat dalam menentukan fungsi atau bagian apa saja yang harus ada dalam manajemen. Selain itu, istilah yang digunakan juga berbeda-beda. Namun menurut Fattah (2012: 35), secara umum, perbedaan-perbedaan tersebut mempunyai titik temu dalam menyebutkan fungsi-fungsi manajemen yaitu sebagai berikut.

A. Perencanaan

Fungsi perencanaan adalah sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian, menentukan strategi pelaksanaan kegiatan, menentukan tujuan atau kerangka tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam menentukan rencana harus dilakukan secara matang dengan melakukan kajian secara sistematis sesuai dengan kondisi organisasi dan kemampuan sumber daya dengan tetap mengacu pada visi dan misi organisasi (Andang, 2014: 25). Dalam perencanaan yang perlu diperhatikan adalah

menetapkan tentang apa yang harus dikerjakan, kapan, dan bagaimana melakukannya, membatasi sasaran dan menetapkan pelaksanaan-pelaksanaan kerja untuk mencapai efektifitas maksimum melalui proses penentuan target, mengembangkan alternatif-alternatif rencana, mempersiapkan dan mengkomunikasikan rencana-rencana dan keputusan.

Mondy, Noe dan Premeaux (1993) menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan. Perencanaan amat penting untuk implementasi strategi dan evaluasi strategi yang berhasil. Terutama karena aktivitas pengorganisasian, pemotivasian, penunjukkan staff, dan pengendalian tergantung pada perencanaan yang baik (David, et. al. 1990). Burhanuddin (2005: 168) mengatakan bahwa perencanaan adalah “bahwa pada dasarnya perencanaan merupakan suatu kegiatan yang sistematis mengenai apa yang akan dicapai, kegiatan yang harus dilakukan, langkah-langkah, metode, pelaksanaan (tenaga) yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan.

Langkah-langkah dalam perencanaan (Asmendri 2012: 15) yaitu a) menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai; b) meneliti masalah atau pekerjaan yang akan dilakukan; c) mengumpulkan data atau informasi-informasi yang diperlukan; d) menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan; e) merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan dan bagaimana pekerjaan itu akan diselesaikan. Adapun syarat-syarat perencanaan (Asmendri 2012: 15) terdiri atas a) perencanaan harus didasarkan pada tujuan yang jelas; b) bersifat sederhana,

realistis, dan praktis; c) terinci, memuat segala uraian serta klasifikasi kegiatan dan rangkaian tindakan sehingga mudah dipedomani dan dijalankan; d) memiliki fleksibilitas sehingga mudah disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi dan situasi sewaktu-waktu; e) terdapat pertimbangan antara bermacam-macam bidang yang akan digarap dalam perencanaan itu, menurut urgensinya masing-masing; f) diusahakan adanya penghematan biaya, tenaga, waktu serta kemungkinan penggunaan sumber-sumber daya dan dana yang tersedia dengan sewaktu-waktu; g) diusahakan agar sedapat mungkin tidak terjadi adanya duplikasi pelaksanaan.

Sarwoto (1978:70) mengidentifikasi syarat-syarat perencanaan yaitu a) tujuannya dirumuskan secara jelas; b) bersifat sederhana/simple artinya dapat dilaksanakan; c) memuat analisis dan penjelasan serta penggolongan tindakan usaha yang direncanakan untuk dilakukan; d) memiliki fleksibilitas; e) planning didukung oleh ketersediaan sumber daya yang dapat digunakan seefisien dan seefektif mungkin.

B. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas kepada orang-orang yang terlibat dalam kerja sama untuk memudahkan pelaksanaan kerja. Pelaksanaan fungsi pengorganisasian dapat memanfaatkan struktur yang sudah dibentuk dalam organisasi. Artinya, deskripsi tugas yang akan dibagikan adalah berdasarkan tugas dan fungsi struktur yang ada dalam suatu organisasi. Pengorganisasian suatu tugas dapat memperlancar alokasi sumber daya dengan kombinasi yang tepat untuk mengimplementasikan rencana. Dalam pengorganisasian, terdapat beberapa langkah yang harus diperhatikan, antara lain menentukan tugas-tugas

yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh perorangan atau kelompok, menggabungkan pekerjaan para anggota dengan cara yang rasional dan efisien, menetapkan mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan dalam satu kesatuan yang harmonis, melakukan monitoring dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan serta meningkatkan efektifitas.

Hasibuan (1996) mendefinisikan pengorganisasian sebagai suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut. Sarwoto (1978: 77) mengungkapkan pengorganisasian merupakan keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat tugas, tanggung jawab atau wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun proses *organizing* meliputi berbagai rangkaian kegiatan yang bermula pada orientasi atas tujuan yang direncanakan dan berakhir pada saat kerangka organisasi yang tercipta terlengkapi dengan prosedur dan metode kerja, kewenangan personalia serta ketersediaan peralatan yang dibutuhkan. Yang perlu diperhatikan dalam pengorganisasian antara lain ialah bahwa pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab hendaknya disesuaikan dengan pengalaman, bakat, minat, pengetahuan dan

kepribadian masing- masing orang yang diperlukan dalam menjalankan tugas. Sarwoto (1978: 78) menyebutkan proses *organizing* meliputi beberapa kegiatan yaitu sebagai berikut.

- a. Perumusan tujuan, tujuan harus dirumuskan secara jelas dan lengkap baik mengenai ruang lingkup sasaran dan sarana yang diperlukan serta jangka waktu pencapaian tujuan;
- b. Penetapan tugas pokok, hal yang harus diperhatikan dalam hal ini adalah 1) tugas pokok harus merupakan bagian dari tujuan; dan 2) tugas pokok harus dalam batas kemampuan untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu;
- c. Perincian kegiatan, dalam kegiatan ini, selain harus disusun secara lengkap dan terperinci, juga perlu diidentifikasi kegiatan-kegiatan yang penting dan yang kurang penting;
- d. Pengelompokan kegiatan-kegiatan dalam fungsi-fungsi, Kegiatan yang erat hubungannya satu sama lain dikelompokkan menjadi satu. Kelompok kegiatan sebagai hasil dari pengelompokan ini disebut fungsi;
- e. Departementasi, yaitu merupakan proses konservasi fungsi-fungsi menjadi satuan-satuan organisasi dengan berpedoman pada prinsip-prinsip organisasi. Dalam hal ini, prinsip yang harus diperhatikan adalah (1) setiap organisasi memerlukan pengkoordinasian; dan (2) setiap organisasi memerlukan adanya hierarki;
- f. Pelimpahan otoritas, otoritas dapat diartikan sebagai kekuasaan atau hak untuk bertindak atau memberikan perintah untuk menimbulkan

- tindakan-tindakan dari orang lain. Otoritas bersumber dari beberapa hal yaitu (1) ketentuan perundang-undangan atau regulasi-regulasi; (2) posisi dalam konstelasi organisatoris yang telah ditetapkan sebelumnya (AD-ART) organisasi; (3) pelimpahan otoritas; dan (4) perintah atasan;
- g. *Staffing*, merupakan penempatan orang pada satuan-satuan organisasi yang telah tercipta dalam proses departmentasi. Prinsip utama *staffing* adalah prinsip menempatkan orang yang tepat pada tempatnya (*the right man on the right place*), dan prinsip menempatkan orang yang tepat pada jabatan atau pekerjaannya (*the right man behind the gun*); dan
 - h. *Facilitating*, merupakan proses terakhir dalam penyusunan organisasi. Fasilitas yang harus diberikan dapat berupa materil/keuangan. Prinsipnya adalah bahwa pemberian peralatan yang disediakan harus cukup dan sesuai dengan tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan, serta tujuan yang hendak dicapai organisasi. Jika hal ini sudah selesai, maka organisasi sudah *ready for action* untuk mencapai tujuan

C. Penggerakkan

Penggerakkan (*actuating*) adalah hubungan antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan oleh adanya hubungan terhadap bawahan untuk dapat mengerti dan memahami pembagian pekerjaan yang efektif dan efisien. *Actuating* adalah bagian yang sangat penting dalam proses manajemen. Berbeda dengan ketiga fungsi lain (*planning, organizing, controlling*), *actuating* dianggap sebagai intisari

manajemen, karena secara khusus berhubungan dengan orang-orang (Baharudin, 2010: 106).

Terry mendefinisikan *actuating* adalah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok suka berusaha untuk mencapai sasaran, agar sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi (Sarwoto, 1978: 86). *Actuating* adalah bagian yang sangat penting dalam proses manajemen. Berbeda dengan ketiga fungsi lain (*planning, organizing, controlling*) *actuating* dianggap sebagai intisari manajemen karena secara khusus berhubungan dengan orang-orang.

Terry menyatakan bahwa sukses dalam manajemen sebagian dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu a) mendapatkan orang-orang yang cakap; b) mengatakan kepada mereka apa yang hendak dicapai dan bagaimana cara mengerjakan apa yang kita inginkan; c) memberikan otoritas kepada mereka; dan d) menginspirasi mereka dengan kepercayaan untuk mencapai sasaran (Sarwoto, 1978: 86).

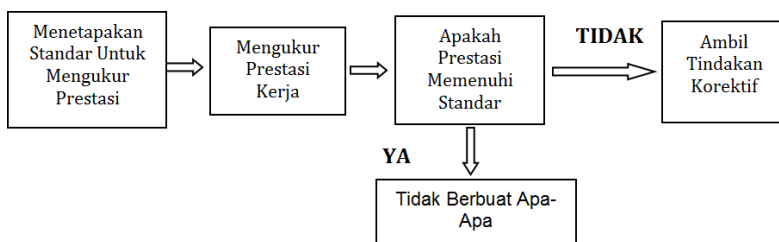
D. Pengawasan

Pengawasan adalah proses penentuan apa yang dicapai. Berkaitan dengan standar apa yang sedang dihasilkan, penilaian pelaksanaan (performansi) serta bilamana perlu diambil tindakan korektif. Ini yang memungkinkan pelaksanaan dapat berjalan sesuai rencana, yakni sesuai dengan standar yang diharapkan. Tujuan pengawasan menurut konsep sistem adalah membantu mempertahankan hasil atau output yang sesuai dengan syarat-syarat sistem. Artinya dengan melakukan kerja pengawasan, diharapkan dapat mencapai kualitas produk organisasi berdasar

perencanaan yang telah ditetapkan, sehingga konsumen atau *stakeholders* menjadi puas (Baharudin, 2010: 111).

Pengawasan yang dibuat dalam fungsi manajemen sebenarnya merupakan strategi untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari segi pendekatan rasional terhadap keberadaan input, jumlah dan kualitas bahan, staf, uang, peralatan, fasilitas, dan informasi, demikian pula pengawasan terhadap aktivitas penjadwalan dan ketepatan pelaksanaan kegiatan organisasi, sedangkan yang lain adalah pengawasan terhadap output (standar produk yang diinginkan) (Syafuruddin, 2005 : 111).

Agar kegiatan pengawasan berjalan efektif dapat dilakukan melalui tiga tahapan kegiatan yaitu a) tahapan penetapan alat pengukur (*standard*); b) tahapan mengadakan penilaian (*evaluate*); dan c) mengadakan tindakan perbaikan (Manullang, 1987: 183). Fattah (2004: 102) mengungkapkan pengawassan seharusnya merupakan *coercion* atau *compelling*, artinya proses yang bersifat memaksa, agar kegiatan-kegiatan pelaksanaan (*actuating*) dapat disesuaikan dengan rencana yang telah ditetapkan. Fattah (2004: 102) mendeskripsikan kegiatan pengawasan melalui bagan berikut



Gambar Kegiatan Pengawasan

Siagian (1986) berpendapat bahwa sasaran pengawasan adalah untuk menjamin hal-hal berikut a) kebijakan dan

strategi yang telah ditetapkan terselenggara sesuai dengan jiwa dan semangat kebijaksanaan dan strategi dimaksud; b) anggaran yang tersedia untuk menghidupi berbagai kegiatan organisasi benar-benar dipergunakan untuk melakukan kegiatan tersebut secara efektif dan efisien; c) para anggota organisasi benar-benar berorientasi pada berlangsungnya hidup dan kemajuan organisasi bukan kepentingan individu; d) penyediaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana sehingga memperoleh hasil kerja yang memuaskan; e) standar mutu hasil pekerjaan terpenuhi semaksimal mungkin; dan f) prosedur kerja ditaati oleh semua piha.

Selain pendapat tersebut di atas, menurut Manullang (1987), fungsi manajemen terdiri atas 1) *forcesting*, merupakan kegiatan meramalkan, memproyeksikan atau mengadakan taksiran terhadap kemungkinan yang akan terjadi sebelum sesuatu direncanakan; 2) *planning* termasuk *budgeting*, fungsi manajemen dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi; 3) *organizing*, merupakan mengelompokkan kegiatan yang ingin diperlukan, yakni penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada di dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan antara masing- masing unit tersebut; 4) *staffing* atau *assembling resources*, berhubungan dengan penerapan orang-orang yang akan memangku masing-masing jabatan yang ada di dalam organisasi tersebut; 5) *directing and commanding*, merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing- masing, agar setiap tugas dapat dilaksanakan dengan baik; 6) *leading*, merupakan istilah dalam manajemen yang dikemukakan oleh Louis A. Allen. Pekerjaan leading yaitu a) mengambil

keputusan; b) mengadakan komunikasi agar ada saling pengertian antara manajer dan bawahan; c) memberi semangat, inspirasi, dan dorongan kepada bawahan agar mereka bertindak; dan d) memilih orang-orang yang akan menjadi anggota kelompoknya; 7) *coordinating*, melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi percekocokan, kekosongan kegiatan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam mencapai tujuan organisasi; 8) *motivating*, merupakan kegiatan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawan agar mereka dapat melakukan kegiatan sesuai dengan apa yang diharapkan; 9) *controlling*, merupakan kegiatan mengadakan penilaian, mengoreksi pekerjaan sehingga apa yang dilakukan oleh karyawan dapat diarahkan kejalan yang benar dengan maksud tercapainya tujuan yang ditetapkan; dan 10) *reporting*, merupakan kegiatan menyampaikan atau melaporkan perkembangan atau hasil kegiatan atau pekerjaan serta pemberian keterangan mengenai hal yang berhubungan dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada atasan baik dengan lisan maupun dengan tulisan

DAFTAR PUSTAKA

- Andang. (2014). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Asmendri. (2012). *Teori Dan Aplikasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah/Madrasah*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press.
- Baharuddin, Moh. Makin. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press
- Burhanuddin, Yushak. (2005). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- David, Chapman dan Carol A Carier. (1990). *Improving Education Quality A Global Perspective*. Greenwood Publishing Incorporated.
- Fattah, Nanang. (2004) *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Hasibuan, Melayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Yogyakarta: Andi Offset
- Mondy, R.W. Noe, R.M. dan Premeaux, S.R. (1993). *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Sarwoto. (1978). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Amisco.
- Syafruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Ciputat: Ciputat Press.

PROFIL PENULIS



Achmad Fachrurrozy, S.Pd., M.Pd lahir di Jakarta, 4 April 1976. Penulis telah menyelesaikan studi S1 Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Islam Syekh Yusuf (UNIS) Tangerang pada tahun 2009 dan S2 Pendidikan Bahasa Inggris di

Universitas Indraprasta (UNINDRA) Jakarta tahun 2012. Penulis mulai aktif bekerja sebagai guru di SMA Negeri 14 Kabupaten Tangerang – Banten sejak bulan Juli 2010. Mata pelajaran yang diampu oleh penulis adalah Bahasa Inggris dan Sastra Inggris. Penulis merupakan Pembina Ekstrakurikuler English Club (EC) sejak bulan Juli 2014 sampai sekarang. Penulis bergabung ke dalam beberapa grup seperti; 1. Guru Indonesia, 2. Guru Dahsyat Nusantara, 3. Komunitas Guru Pembelajaran Indonesia, 4. Guru Belajar, 5. Kumpulan Guru Indonesia, 6. Forum Guru Seluruh Indonesia, 7. Grup PPG 2022, 8. Pejuang Pendidikan, 9. Sahabat Guru Nusantara, 10. Pena Guru.



BAB 4 PRINSIP- PRINSIP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN



Novita Maulidya Jalal

BAB 4

PRINSIP-PRINSIP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan tentu memiliki posisi yang krusial dan determinatif bagi peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena salah satu kendala utama peningkatan kualitas tersebut terletak pada proses pengelolaan sekolah dan pengelolaan pembelajaran yang tidak berkembang secara profesional. Dari argumentasi obyektif inilah sehingga tidak mengherankan jika sekolah menjadi obyek sasaran pertanyaan masyarakat. Oleh karena itu, sekolah sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan, penting ditingkatkan kinerja dan produk ide kreatif yang menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman yang ada sehingga dapat menciptakan keberhasilan dunia pendidikan yang didambakan, dengan berbagai upaya peningkatan mutu pengelolaan dan mutu hasil pembelajarannya (Getteng,1997).

A. Defenisi Manajemen Pendidikan

Istilah manajemen pendidikan sering disamakan dengan istilah administrasi pendidikan, kedua istilah tersebut kadang kala membuat pengertian yang salah, karena tidak mengetahui substansinya. Untuk memperjelas pemahaman istilah tersebut, maka terlebih dahulu diuraikan tentang pengertian secara etimologis. Administrasi berasal dari kata *ad* dan *ministrare*, *ad* artinya kepada, *ministrare* artinya melayani, administrasi diartikan sebagai “melayani kepada”.

Kata administrasi secara sempit dikatakan sebagai *clerical work* (kegiatan tata usaha). Secara luas administrasi diartikan sebagai segenap rangkaian perbuatan penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu. (Rugaiyah. 2010).

Kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. Manager diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Dari kata tersebut muncul kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, management diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Manajemen sendiri, dalam Kamus Bahasa Indonesia (2008) diartikan dengan 'proses pemakaian sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan atau penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Menurut Parker, pengertian manajemen ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang. Adapun pengertian manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Usman,2011).

Manajemen didefinisikan sebagai kegiatan mengelola berbagai sumber daya dengan cara bekerjasama dengan orang lain melalui proses tertentu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hartani,2011). Suryobroto (2010) mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai proses pengadaan dan pendayagunaan komponen-

komponen yang secara langsung maupun tidak langsung menunjang proses pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Proses-proses yang dilakukan dalam upaya pengadaan dan pendayagunaan, meliputi perencanaan, pengadaan, pengaturan, penggunaan, dan penghapusan.

Apa yang dimaksud dengan manajemen pendidikan dan apa saja cakupannya? Dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 1 ayat (1), dinyatakan bahwa "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerja sama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien. (Mustari. 2014).

Manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian dan pelaporan secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkualitas. (Engkoswara. 2010). Secara umum, fungsi manajemen dapat dibagi menjadi 10 bagian, yaitu : (1) *planning*, (2) *organizing*, (3) *staffing*, (4) *directing*, (5)

leading, (6) coordinating, (7) Motivating, (8) Controlling, (9) reporting, dan (10) forecasting. (Mustari 2014:7).

B. Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan

Prinsip adalah bagaikan pondasi bagi sebuah bangunan, jika pondasi sebuah bangunan itu baik dan kokoh maka, bangunannya pun akan menjadi sebuah bangunan yang kuat dan kokoh pula. Setiap sebuah lembaga pendidikan Islam ataupun yang umum, pasti memiliki atau menghadapi berbagai macam problema yang dapat diatasi dengan mudah dan ada pula yang tidak bisa dihadapi dengan mudah. Hingga banyak kita jumpai sekolah- sekolah yang berbasis Islam ditutup atau sekolahnya masih saja dianggap sebelah mata oleh sebagian masyarakat. Prinsip adalah asas, dasar atau kaidah, yaitu pernyataan kebenaran fundamental yang menjadi pokok dasar berpikir atau melakukan kegiatan. Jadi prinsip-prinsip manajemen adalah asas/dasar ataupun kaidah yang merupakan pernyataan atau kebenaran fundamental yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan tugas memimpin suatu usaha kerjasama, untuk mencapai suatu keseimbangan yang setinggi-tingginya dalam proses pencapaian tujuan (Ritonga,dkk,2021).

Douglas merumuskan prinsip-prinsip manajemen pendidikan sebagai berikut : 1) memprioritaskan tujuan diatas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanisme kerja; 2) mengkoordinasi wewenang dan tanggung jawab; 3) memberikan tanggung jawab pada personil sekolah hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya; 4) mengenal secara baik faktor-faktor psikologis manusia; 5) relativitas nilai-nilai (Pidarta, 2004). Prinsip-prinsip diatas memiliki esensi bahwa manajemen dalam ilmu dan

praktiknya harus memperhatikan tujuan, orang-orang, tugas-tugas, dan nilai-nilai. Tujuan dirumuskan dengan tepat sesuai dengan arah organisasi, tuntutan zaman, dan nilai-nilai yang berlaku. Tujuan suatu organisasi dapat dijabarkan dalam bentuk visi, misi dan sasaran-sasarannya. Ketiga bentuk tujuan itu harus dirumuskan dalam satu kekuatan tim yang memiliki komitmen terhadap kemajuan dan masa depan organisasi

Prinsip-prinsip manajemen pendidikan menurut Fattah (2008) terbagi tiga bagian antara lain:

1. Prinsip manajemen pendidikan berdasarkan sasaran (MBS). Istilah MBS (manajemen berdasarkan sasaran) pertama kali dipopulerkan sebagai suatu pendekatan terhadap perencanaan oleh Peter Drucker (1954) sejak itu, MBO (management by objectivities) telah memacu banyak pengkajian, evaluasi dan riset, MBO merupakan teknik manajemen pendidikan yang membantu, memperjelas dan menjabarkan tujuan organisasi.
2. Prinsip manajemen pendidikan berdasarkan orang. Manajemen berdasarkan orang merupakan suatu konsep manajemen modern yang mengkaji keterkaitan dimensi perilaku, komponen sistem dalam kaitannya dengan perubahan dan pengembangan organisasi.
3. Prinsip manajemen berdasarkan informasi. Perencanaan pengorganisasian/pemimpin dan pengawasan merupakan kegiatan manajerial yang pada hakikatnya merupakan proses pengambilan keputusan, semua kegiatan tersebut membutuhkan informasi. Informasi yang dibutuhkan oleh manajer disediakan oleh suatu sistem informasi manajemen (Management Information System/MIS) yaitu suatu sistem yang menyediakan

informasi untuk manajer secara teratur .informasi ini dimanfaatkan sebagai dasar untuk melakukan pemantauan dan penilaian kegiatan serta hasil-hasil yang di capai (Fattah,2008).

Dalam kaitan dengan prinsip dasar manajemen, Fayol mengemukakan sejumlah prinsip, yaitu: pembagian kerja, kejelasan dalam wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan komando, kesatuan Arah lebih memprioritaskan kepentingan umum/organisasi dari pada kepentingan pribadi pemberian kontrak prestasi, sentralisasi, rantai scalat, tertib, pemerantakan, stabilitas dalam menjabat, inisiatif, dan semangat kelompok (Qomar,2007).Adapun Prinsip-prinsip manajemen yang sering digunakan oleh dunia pendidikan adalah prinsip yang dikemukakan oleh Henry Fayol (usman,2014) yang mengemukakan prinsip-prinsip manajemen yang dibagi menjadi 14 bagian diuraikan sebagai berikut :

1. *Division of work (Divisi / Pembagian Kerja)*, Objek divisi tugas adalah meningkatkan efisiensi melalui reduksi hal - hal yang tidak perlu, meningkatkan output dan menyederhanakan pelatihan kerja
2. *Authority and responsibility (Asas wewenang dan tanggung jawab/Otoritas)*. Otoritas yang baik untuk memberikan perintah melalui kekuasaan yang sangat dipatuhi. Otoritas memberikan pertanggungjawaban dalam melaksanakan tugas dan kewajiban
3. *Disiplin (Asas disiplin)*. Disiplin menyatakan secara tidak langsung patuh terhadap peraturan organisasi. Kejelasan pernyataan persetujuan antara organisasi

dan anggotanya sangat diperlukan, dan disiplin kelompok tergantung kualitas kepemimpinan

4. *Unity of command Asas Kesatuan Komando*. Setiap anggota harus menerima perintah dari seorang atasannya. Ketaatan terhadap prinsip ini menghindarkan pembagian otoritas dan disiplin
5. *Unity of direction (Kesatuan Jurusan/Arahan)*. Kegiatan yang sama diarahkan untuk mencapai satu tujuan harus dikelompokkan bersama oleh seorang manajer
6. *Subordination of individual Interest into general Interest (Asas kepentingan umum diatas kepentingan pribadi/Subordinat minat individu)*. Minat individu dan kelompok dalam sebuah organisasi tidak melebihi minat organisasi secara keseluruhan (mengutamakan kepentingan umum daripada individu)
7. *Remuneration of personnel (Asas penggajian yang wajar/Penggajian)*. Kompensasi harus terbuka dan memuaskan anggota organisasinya
8. *Centralization (Asas pemusatan wewenang /Sentralisasi)*. Manajer harus menguasai tanggungjawab final, tetapi ia harus member bawahannya otoritas yang cukup untuk melaksanakan tugas dengan sukses. Kelayakan tingkat sentralisasi akan bervariasi tergantung suasana. Hal ini menjadi pertanyaan bagaimana kelayakan sentralisasi yang dipakai dalam setiap kasus
9. *Scalar of Chain (Asas hierarki/ asas rantai berkala/Rentang Kendali*. Rentang kendali atau rentang komando adalah rentang supervisor dari otoritas di atas ke

bawahannya. Garis otoritas harus jelas dan dipatuhi setiap waktu

10. *Order (Asas Keteraturan)*. Manusia dan sumber daya material harus dikoordinasikan sesuai tempat dan waktu yang tepat
11. *Equity (Asas Keadilan/Pemerataan)*. Keinginan pemerataan dan persamaan perlakuan yang diaspirasikan manajer terhadap seluruh bawahannya
12. *Initiative (Asas inisiatif)*. Anggota harus didorong untuk mengembangkan dan melaksanakan rencana peningkatan
13. *Esprit de corps (Asas Kesatuan)*. Manajer harus mendukung dan memelihara kerja tim, semangat tim, dan rasa kebersamaan senasib dan seperjuangan anggotanya
14. *Stability of turn-over personnel (asas kestabilan masa jabatan)*. Kesuksesan organisasi memerlukan kestabilan tempat kerja. Manajerial mempraktikkan keharusan komitmen jangka panjang anggota terhadap organisasinya.

Pentingnya prinsip-prinsip dasar dalam praktik manajemen antara lain : 1) menentukan cara/metode kerja; 2) pemilihan pekerja dan pengembangan keahliannya; 3) pemilihan prosedur kerja; 4) menentukan bata-batas tugas; 5) mempersiapkan dan membuat spesifikasi tugas; 6) melakukan pendidikan dan latihan; 7) menentukan sistem dan besarnya imbalan. Semua itu dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja (Fahmi,2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyyah,RusiRismawati.,Mulyadi,Didi.,Widyasari.,&Kholik, Abdul.(2019).Manajemen Lembaga Pendidikan.Jakarta Selatan: Polimedia Publishing
- Hartani, Bar.(2011).Manajemen Pendidikan (Cet. I; Yogyakarta: Laksibang Pressindo. 2011), h. 141
- Fahmi.(2020).manajemen Pendidikan : Pengembangan Madrasah dan Profesionalisme Guru pada Lembaga Pendidikan Islam.Bekasi: CV Nurani
- Fattah, Nanang.(2008).Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: Remaja. Rosdakarya
- Getteng, Abd. Rahman .(1997).Pendidikan Islam dalam Pembangunan (Ujung Pandang: Yayasan al-Ahkam, 1997), h.25
- Mustari, Mohamad. (2014). Manajemen Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers
- Pidarta, M. (2004). Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.(2008). *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), h. 979
- Ritonga,asnil Aidah., Lubis,Zulfahmi., Khurniawan ,Deni, Nazri, Elfin, Ansyari,Rija.,& Lubis, Qomaruddin.(2021). Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Islam. ISSN: 2614-6754 (print) Halaman 10603-10607 ISSN: 2614-3097(online) Volume 5 Nomor 3 Tahun 2021
- Rugaiyah. (2010). Profesi Kependidikan dalam Perspektif Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta

- Suryosubroto.(2010).Manajemen Pendidikan di Sekolah (Cet. II; Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), h. 114
- Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 1 ayat (1)
- Usman,Husaini.(2011).*Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Ed. 3; Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 5.
- Usman, Husaini .(2014).*Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan edisi 4*, (Remaja Rosdakarya, 2014), hlm.38
- Qomar,Mujamil.(2007). *Manajemen Pendidikan Islam* (Erlangga, 2007), h. 10

PROFIL PENULIS



Novita Maulidya Jalal, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog lahir di Ujung Pandang, Sulawesi Selatan, 10 November 1987. Penulis menyelesaikan studinya di SD Neg. Komp. IKIP I Makassar, SMP. Neg. 03 Makassar, SMA. Neg. 17 Makasar. Kemudian penulis lulus sebagai sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Penulis kemudian

melanjutkan pendidikannya di Magister Psikologi Profesi UGM Yogyakarta. Saat ini menjadi dosen di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar (UNM). Selain itu, penulis juga aktif dalam melakukan Praktek Kerja Profesi Psikolog, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bentuk Psikoedukasi dan Pelatihan. email: novitamaulidyajalal@unm.ac.id



BAB 5 KONSEP MANAJEMEN PENDIDIKAN



Andi Fitriani Djollong

BAB 5

KONSEP MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. Pengertian Manajemen Pendidikan

1. Pengertian Manajemen

Kata Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno 'menagement' yang artinya seni, melaksanakan dan mengatur. Menurut Mary Parker Follet, manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ricky W.Griffin, manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Secara umum manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Lisa, 2020). George R. Terry menyatakan bahwa manajemen merupakan sebuah kegiatan, pelaksanaannya disebut manajing dan orang yang melakukannya disebut manajer. Individu yang menjadi manajer menangani tugas-tugas baru yang seluruhnya bersifat manajerial yang penting diantaranya adalah menghentikan kecenderungan untuk melaksanakan segala sesuatu seorang diri saja. Warren Bennis menyatakan manajemen proses penempatan orang pada posisi yang tepat agar tujuan-tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan

efisien dengan dan melalui orang lain. Tony Bush menganggap bahwa manajemen adalah satu ilmu pengetahuan yang menjelaskan tentang proseduralisme yang wajib dilalui oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sudah dicanangkan dan direncanakan sebelumnya. (Irjus, 2020).

Manajemen merupakan suatu usaha atau tindakan ke arah pencapaian tujuan melalui suatu proses 1. Manajemen merupakan suatu sistem kerjasama dengan pembagian peran yang jelas, 2. Manajemen melibatkan secara optimal kontribusi orang-orang dana, fisik, dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien (Yusuf, 2021). Manajemen pribadi atau kelompok yang menggunakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan sumber daya secara efektif dan etis untuk mencapai tujuan organisasi (Rosi, 2021).

Manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan melakukan pengawasan terhadap sumber daya yang efektif dan etis dalam rangka mencapai tujuan yang telah dirumuskan oleh suatu organisasi sehingga organisasi itu berjalan secara optimal dan teratur. Manajemen yang berjalan sesuai fungsi dan manfaatnya akan memberikan dampak positif bagi organisasi, karena organisasi itu akan berjalan sesuai harapan yang telah disepakati. Manajemen berarti penataan suatu sistem di mana sistem akan berjalan terarah dan teratur jika ditata dengan baik dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditentukan bersama, dan program yang telah dirumuskan berjalan dengan maksimal.

Menurut Mustari (2014) bahwa Istilah manajemen sering disinonimkan dengan 'management' yaitu pengertian

dalam lingkup yang lebih luas. Manajemen berasal dari kata 'to manage', yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen, sedang Rohiat (2012) menjelaskan bahwa manajemen adalah pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, metode, materil, mesin dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses, Husain (2006) menjelaskan bahwa manajemen berasal dari bahasa latin yaitu dari asal kata 'maus' yang berarti menjadi tangan dan 'agree' yang berarti melakukan. Kata itu digabung menjadi kata kerja 'managere' yang artinya menangani. 'Managere' diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris menjadi 'management', kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi 'manajemen' atau 'pengelolaan'. (Irfus, 2020).

Konsep dasar manajemen yaitu manajemen sebagai ilmu. Manajemen telah dipelajari lama dan telah dikaji, diorganisasikan menjadi suatu rangkaian teori. Manajemen memerlukan disiplin-disiplin ilmu pengetahuan lain dalam penerapannya untuk mencapai tujuan. Manajemen sebagai seni, diartikan bahwa manajer dalam mencapai tujuan banyak dipengaruhi oleh keterampilan-keterampilan pribadi, bakat dan karakternya. Manajemen sebagai proses, karena dalam mencapai tujuan menggunakan serangkaian kegiatan yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Manajemen sebagai proses lebih diarahkan pada proses mengelola dan mengatur pelaksanaan suatu pekerjaan atau serangkaian aktivitas dalam rangka mencapai tujuan. Manajemen sebagai profesi, menekankan pada kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dengan menggunakan

keahlian-keahlian tertentu. keahlian-keahlian tersebut diperoleh karena telah memenuhi syarat atau standar tertentu dan diakui oleh masyarakat. Dengan keahlian tersebut seseorang dapat memperoleh suatu status. (Lisa, 2020)

Manajemen berdasarkan fungsinya, dapat difahami sebagai proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi yang sudah ditetapkan. Pertama merencanakan diartikan bahwa manajer memikirkan dengan matang terlebih dahulu sasaran serta tindakan mereka berdasarkan pada beberapa metode atau logika dan bukan berdasarkan pada perasaan. Kedua mengorganisasikan adalah proses mengatur dan mengalokasikan pekerjaan, wewenang, dan sumber daya antara anggota organisasi sehingga mereka dapat mencapai sasaran organisasi yang direncanakan. Ketiga memimpin itu meliputi mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas yang penting yang telah dibagikan. Keempat mengendalikan bahwa seorang manajer harus yakin tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi benar-benar menggerakkan organisasi ke arah sasaran yang telah dirumuskan sebelumnya. Sumber-sumber yang dimaksud dalam pengertian di atas adalah mencakup sumber daya manusia, sumber daya uang, sumber daya fisik, sumber daya informasi yang semuanya diarahkan dan dikoordinasikan agar terpusat dalam rangka mencapai tujuan. (Yunus, 2021).

Manajemen merupakan ilmu, kiat, seni dan profesi, dikatakan sebagai ilmu karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama. Dikatakan sebagai kiat karena manajemen dilandasi keahlian

husus untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para profesionalnya dituntun oleh suatu kode etik. Sifat khusus yang utama manajemen adalah integrasi dan penerapan ilmu serta pendekatan analisis yang dikembangkan oleh banyak disiplin ilmu. Manajemen sebagai seni karena dalam melaksanakan fungsi dan prinsip manajemen dihadapkan kepada masalah-masalah yang kompleks yang membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki seni memimpin yang dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen sebagai profesi dilandasi oleh nilai-nilai etik organisasi yang membutuhkan keahlian khusus yang tidak sembarangan orang dapat melakukan pekerjaan manajerial secara profesional seperti yang digariskan dalam kerangka ilmu manajemen pendidikan. (Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP, 2007)

Manajemen merupakan unsur yang penting dalam rangka peningkatan pengelolaan dan penataan sumber daya yang mendukung ketercapaian tujuan yang telah ditentukan, antara satu elemen dengan elemen lainnya saling berkaitan dan saling mendukung, manajemen yang baik akan membuat suatu organisasi atau lembaga akan tertata sedemikian rupa sehingga apa yang ada disekitarnya saling ketergantungan dan saling mendukung. Pelaksanaan manajemen yang terencana dan terkontrol akan memberikan dampak yang positif bagi perkembangan dan peningkatan kinerja bagi organisasi atau lembaga karena dirancang dan didesain sedemikian rupa sehingga sistem tersebut tertata dan terkontrol dengan baik dalam rangka ketercapaian tujuan yang maksimal dan tingkat keberhasilan yang tinggi. Manajemen yang terencana, terarah dan tertata akan

meningkatkan kinerja dan tata kelola sebuah organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan.

2. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah aktifitas yang universal pada kehidupan manusia, karena pendidikan akan berada di mana pun dan kapan pun. Pendidikan pada hakekatnya adalah upaya manusia untuk memanusiakan manusia itu sendiri, untuk menjadikan manusia berbudaya dan menjadikan manusia memiliki kemuliaan. Pendidikan merupakan proses menjadikan manusia agar manusia itu memiliki martabat dalam rangka meningkatkan potensi kognitif, afektif, psikomotorik manusia itu sendiri. Pendidikan merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus yang dilakukan orang dewasa melalui pembimbingan, pengajaran, pelatihan kepada anak untuk mendewasakan anak sehingga anak memiliki kompetensi, kepribadian, berakhlak karimah, keterampilan yang bermanfaat bagi diri, agama, bangsa dan negara.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Pendidikan Nasional menegaskan pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menunjukkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Kosasih Djahiri menyebutkan hakekat pendidikan merupakan upaya yang terorganisir, berencana dan berlangsung kontinyu (terus menerus sepanjang hayat) ke arah membina anak didik menjadi insan paripurna, dewasa dan berbudaya. Dengan demikian hakekat pendidikan berlangsung terus menerus sepanjang hayat, mulai dari buaian sampai ke liang lahat. Hakekat pendidikan sebagai berikut 1) pendidikan merupakan proses interaksi manusia yang ditandai oleh keseimbangan antara kedaulatan subyek didik dengan kewibawaan pendidik. 2) Pendidikan merupakan usaha penyiapan subyek didik menghadapi lingkungan hidup yang mengalami perubahan yang semakin pesat. 3) Pendidikan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dan masyarakat. 4) Pendidikan berlangsung seumur hidup. 5) Pendidikan merupakan kiat dalam menerapkan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan dan teknologi bagi pembentukan manusia seutuhnya. (Haudi, 2020).

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk penyiapan generasi muda melalui proses bimbingan, pengarahan, pembiasaan baik jasmani dan rohani sesuai dengan ajaran agama sehingga terbentuk kepribadian yang baik yang akan menjadikan kehidupan manusia hidup dalam kesempurnaan dan kebahagiaan. Pendidikan adalah hal yang penting dalam kehidupan manusia, karena setiap manusia membutuhkan pendidikan untuk menjadikan diri manusia yang utuh baik jasmani maupun rohani sehingga memperoleh kebahagiaan dalam kehidupannya.

3. Pengertian Manajemen Pendidikan

Manajemen dan pendidikan dapat disintesiskan yaitu bahwa manajemen pendidikan adalah pribadi atau sekelompok orang yang menggunakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan sumber daya secara efektif dan etis untuk mengembangkan potensi diri, kemampuan dan membentuk watak agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, sehat, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. (Maryance, 2021). Manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya pendidikan mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. (Irjus, 2020)

Manajemen pendidikan proses penataan sumber daya yaitu berupa manusia, uang, materi, metode, dan yang lainnya yang berkaitan dengan hal yang dibutuhkan manusia sehingga tujuan pendidikan yang telah ditentukan dapat tercapai. Manajemen pendidikan diartikan sebagai sebuah pengorganisasian pendidikan yang melingkupi seluruh elemen-elemen pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Manajemen pendidikan artinya pengelolaan terhadap semua kebutuhan institusional dalam pendidikan dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen pendidikan sebagai salah satu komponen dari sistem yang semua subsistemnya saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Manajemen pendidikan adalah aktivitas-aktivitas pendidikan untuk mencapai suatu tujuan, atau proses penyelenggaraan kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam pendidikan, manajemen pendidikan adalah keseluruhan

proses penyelenggaraan dalam usaha kerjasama dua orang atau lebih dan atau usaha bersama untuk mendayagunakan semua sumber (personal maupun material) secara efektif, efisien, dan rasional untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan (Andi Rasyid, 2017). Manajemen pendidikan adalah keseluruhan proses mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengawasan, kerjasama dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien dan berkualitas. (Sukarman, 2021).

Purwanto (1970) menyatakan bahwa manajemen pendidikan adalah semua kegiatan sekolah dari yang meliputi usaha-usaha besar seperti mengenai pengarahan usaha-usaha besar, koordinasi, konsultasi, korespondensi, kontrol perlengkapan, dan seterusnya sampai kepada usaha-usaha kecil dan sederhana seperti menjaga sekolah, sedang menurut Usman (2004) bahwa manajemen pendidikan adalah seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang, 2021).

Manajemen pendidikan dapat didefenisikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Yanti, 2021). Dalam pendidikan, manajemen merupakan aktifitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya dengan mengarahkan orang-orang melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan, artinya menggerakkan orang-orang itu untuk mengatur sarana, bahan, alat, dan biaya serta dengan metode tertentu melakukan aktifitas mereka masing-masing (Satrijo, 2018).

Manajemen pendidikan merupakan proses pengelolaan lembaga pendidikan yang dilakukan dengan cara menyiasati sumber-sumber belajar dan hal-hal lainnya yang saling berhubungan untuk mewujudkan tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien. Manajemen pendidikan adalah proses pemanfaatan semua sumber daya baik perangkat keras maupun perangkat lunak dilaksanakan lewat kerjasama dengan orang lain secara efektif dan efisien serta produktif. Manajemen pendidikan merupakan proses perancangan, pengorganisasian, penataan, pengaturan, pengawasan, kepemimpinan, pengarahan, pengawasan, pengkoordinasian dan pengendalian, transparansi, dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang bergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien (Muhammad, 2017). Manajemen pendidikan adalah sebagai

suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mengelola sumber daya yang berupa *man, money, materials, method, machines, market, minute dan information* untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan. (Fory, 2017). Manajemen Pendidikan yang baik akan menjadi tolok ukur keberhasilan suatu pendidikan yang berhubungan erat dengan manajemen yang diterapkan sebagai pemaknaan yang universal dalam melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengawasan. (Maryance, 2021).

Manajemen pendidikan merupakan suatu ilmu penataan yang dibutuhkan oleh setiap organisasi pendidikan dan bertujuan untuk peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik formal maupun non formal, pada dasarnya merupakan perwujudan dari peningkatan sumber daya manusia secara keseluruhan. Manajemen Pendidikan adalah serangkaian kegiatan pada program pendidikan agar program pendidikan itu dapat terarah dan tujuannya dapat tercapai. Manajemen Pendidikan merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, proses kontrol, ditambah dengan aturan-aturan mengikat individu-individu yang terlibat dalam organisasi.

Manajemen pendidikan adalah proses yang perlu diimplementasikan pada dunia pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat terwujud dengan optimal. Manajemen pendidikan adalah proses merencanakan, mengontrol sumber daya pendidikan sehingga menghasilkan sesuatu yang efektif, dengan manajemen akan menghasilkan pendidikan lebih terarah dan lebih baik. Manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang

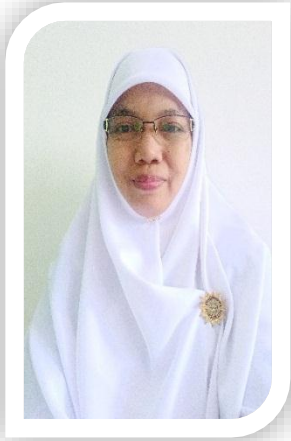
berhubungan dengan pengelolaan proses pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Manajemen pendidikan adalah hal yang mutlak yang harus dijadikan pedoman dan panduan dalam rangka penataan dan pengelolaan pendidikan agar berjalan secara teratur dan tertata untuk mencapai tujuan pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Budiwibowo, Satrijo dan Sudarmiani. (2018). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dewi, Lisa Septia BR. Ginting. (2020). *Pengelolaan Pendidikan*. Medan: Guepedia.
- Fory Armin Nawawi. (2017). *Komunikasi dan organisasi pendidikan*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Haudi. (2020). *Dasar-Dasar Pendidikan*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Indrawan, Irjus. (2020). *Manajemen PAUD DMIJ Berorientasi Akreditasi*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Maryance, Rosi Tiurnida dkk. (2021). *Teori dan Aplikasi Manajemen Pendidikan*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Muhammad Kristiawan, dkk. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Nengsih, Yanti Karmila, dkk. (2020). *Manajemen Pendidikan Masyarakat*. Tasikmalaya: Edu Publisher.
- Pananrangi, Andi Rasyid. (2017). *Manajemen Pendidikan, Sulawesi Selatan: Celebes Media Perkasa*.
- Putra, Sukarman, dkk. (2021). *Teori Manajemen Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP, (2007). *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung: Intima.
- Wahyudin, Undang Ruslan. (2021). *Manajemen Pendidikan (Teori dan Praktik dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional)*. Yogyakarta: Deepublish.

Yunus dan Abu Bakar Ja'far. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam)*. Indramayu: Adab.

PROFIL PENULIS



Andi Fitriani Djollong, lahir di Kota Parepare Sulawesi Selatan 22 September 1971. Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 47 Parepare tamat tahun 1984, Madrasah Tsanawiyah Negeri Parepare tamat tahun 1987, Pendidikan Guru Agama Negeri Parepare tamat tahun 1990, strata 1 di Institut Agama Islam Negeri Alauddin Parepare tamat tahun 1995, strata 2 di

Universitas Pendidikan Indonesia Bandung tamat tahun 2009, strata 3 di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar tamat tahun 2020. Dosen pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Parepare sejak tahun 2001. Ketua program Studi Pendidikan Guru Taman Kanak-Kanak Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Parepare tahun 2006-2009, Ketua Program studi Bimbingan Penyuluhan Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Parepare tahun 2013-2017. Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Parepare tahun 2015-2019. Aktif dalam persyarikatan Muhammadiyah yaitu Nasyiyatul Aisyiyah, Ikatan Pelajar Muhammadiyah, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dan Aisyiyah, menjabat sebagai Ketua Majelis Kesejahteraan Sosial Pimpinan Daerah Aisyiyah Kota Parepare periode 2015-2020



BAB 6 UNSUR MANAJEMEN PENDIDIKAN



Enny Nurcahyawati

BAB 6

UNSUR MANAJEMEN PENDIDIKAN

Defini Unsur (alat) Manajemen Pendidikan adalah elemen Manajemen yang didalamnya terdiri dari; orang, uang, metode, bahan, mesin, dan pasar. Apabila dikelola dengan baik, maka keberadaan unsur-unsur manajemen tersebut akan lebih efisien, efektif, terintegrasi dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan yang optimal (Hasibuan, 2017)

Unsur Manajemen Pendidikan adalah bagian mutlak sebagai pembentuk Manajemen Pendidikan. Faktor yang menentukan unsur (alat) Manajemen Pendidikan ialah; Manusia (*Man*), Barang (*Material*), Mesin (*Machine*), Uang (*Money*), Metode (*Method*), Pasar (*Market*), Dan Waktu (*Minute*). Penjelasan dari ketujuh unsur tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Manusia (*Man*) seperti yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, dimana manusia merupakan faktor utama yang harus ada di dalam setiap unsur Manajemen Pendidikan. Elemen manusia ini mengacu pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi atau organisasi tersebut. Di dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, faktor manusia berperan sebagai tenaga manusia yang mengarahkan dan menggerakkan pegawai, serta memberikan tenaga dan pemikiran untuk mencapai tujuan.

- 2) Barang (*Material*), barang yang digunakan di dalam proses produksi suatu perusahaan atau organisasi. Unsur fisik tersebut dapat berupa bahan mentah, produk setengah jadi atau produk jadi. Contoh unsur fisik dalam Manajemen Pendidikan adalah fasilitas fisik dalam melaksanakan pembelajaran seperti papan tulis, meja dan kursi.
- 3) Mesin (*Machine*), mesin merupakan kebutuhan pokok dalam kinerja suatu organisasi. Unsur permesinan ini bisa berupa peralatan, baik peralatan modern maupun peralatan sederhana (konvensional).
- 4) Uang (*money*) Tentu saja, dalam manajemen pendidikan, uang merupakan pengeluaran yang diperlukan, baik untuk pembelian dan pemeliharaan alat, pembelian bahan baku, bahan, pembayaran tenaga kerja, dan sebagainya. Uang atau modal terbagi menjadi dua, yaitu modal tetap berupa tanah atau bangunan dan modal kerja berupa uang tunai dan piutang. Pengelolaan uang perlu dilakukan dengan baik karena menyangkut jumlah uang yang harus disediakan untuk membiayai upah pekerja, alat yang dibutuhkan dan jumlah hasil yang akan dicapai agar tujuan dapat tercapai. .
- 5) Metode (*Method*), adalah cara atau sarana yang harus dilakukan dalam suatu kegiatan agar tujuan yang telah disusun dapat tercapai secara optimal. Dalam Manajemen Pendidikan diperlukan suatu metode dalam menentukan pekerjaan. Dalam Manajemen Pendidikan, metode pembelajaran merupakan salah satu metode yang diterapkan dalam Manajemen Pendidikan. Metode pembelajaran adalah metode

yang digunakan guru dalam proses pembelajaran untuk menjaga interaksi guru dengan siswa.

- 6) Pasar atau *Marketplace*, dalam suatu lembaga pendidikan, pasar adalah interaksi antara pendidik dan peserta didik serta dengan pihak lain di dalam lembaga tersebut.
- 7) Waktu (*minute*) adalah waktu yang digunakan untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan secara efektif dan efisien (Anif, 2012).

Pendapat yang sama dikatakan oleh Soekarno K dalam Rohman & Amri bahwa supaya Manajemen dapat mencapai tujuan sebaik-baiknya, sangatlah diperlukan adanya tools (sarana, alat dan unsur manajemen). Alat-alat Manajemen Pendidikan adalah:

- 1) Men: Tenaga manusia digerakkan.
- 2) Money: Dana yang diperlukan untuk mencapainya.
- 3) Methods: Cara / sistem untuk mencapai tujuan.
- 4) Material: Bahan-bahan sebagai sumberdaya pendidikan yang mencapai tujuan pendidikan.
- 5) Machines: Mesin-mesin yang diperlukan.
- 6) Market: Pasaran, tempat untuk melempar hasil produksi.

Seorang manajer bertugas memadukan sumber-sumber pendidikan secara keseluruhan dan mengontrol/mengawasi agar sesuai dengan tujuan pendidikan (Rohman & Amri, 2012).

Penjelasan lain tentang unsur pendidikan dijelaskan oleh Fajri, untuk lebih mendalami pemahaman terhadap

unsur-unsur manajemen maka bisa dijelaskan sebagai berikut:

- 1) **Orang-orang** dalam keberadaannya sebagai objek resmi memang sangat beragam. Orang berbeda baik dalam pikiran, perilaku, sikap, emosi dan gerakan. Bentuk kebhinekaan dapat dilihat pada dua saudara laki-laki dan perempuan dalam sebuah keluarga. Keberagaman individu dan perilaku manusia selama itu menjadi salah satu faktor yang perlu dikelola dengan benar. Dalam hal ini, ada tiga teori yang menangani masalah ini, yaitu *nativisme*, *empirisme*, dan teori *konvergensi*. Menurut pandangan saat ini, nasib anak terutama terfokus pada kodratnya, sedangkan pengaruh lingkungan hanya lemah. Baik buruknya perkembangan seorang anak sepenuhnya tergantung pada sifat anak tersebut. Pendapat ini dicetuskan oleh Schoupenhauer yang berpendapat bahwa pendidikan tidak dapat mengubah sifat bawaan. Alam dapat dipahami sebagai kecenderungan manusia untuk tumbuh dan berkembang menurut pola, sifat dan sifat tertentu, yang timbul selama pembuahan dan berlaku sepanjang hidup. Menyukai kecenderungan untuk hidup, tenang, dll. Dikatakan tren karena wajar jika kondisinya tepat.
- 2) **Uang** didefinisikan sebagai Ekonomi tradisional sebagai alat pertukaran yang diterima. Perangkat bertukar dapat berada di objek apa pun yang dapat diterima oleh semua anggota masyarakat selama pertukaran barang dan jasa. Dalam ekonomi modern, uang didefinisikan sebagai hal yang ada dan sering diterima sebagai alat pembayaran untuk membeli

barang dan jasa dan kekayaan berharga dan pembayaran hutang lainnya. Beberapa ahli juga menyebutkan fungsi uang sebagai alat pembayaran yang tertunda. Keberadaan uang memberikan transaksi alternatif lebih mudah daripada kapasitas yang lebih kompleks, tidak efisien dan kurang cocok untuk digunakan dalam sistem ekonomi modern karena kebutuhan harapan yang sama ingin bertukar dan menghadapi kesulitan. Uang yang beredar di masyarakat dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu uang kartal dan giro. Koin adalah alat pembayaran yang sah dan harus digunakan oleh publik untuk pembelian dan penjualan sehari-hari. Sedangkan giro adalah mata uang yang dipegang oleh masyarakat sebagai titipan (deposito) yang dapat ditarik pada saat dibutuhkan. Jumlah ini hanya beredar di antara orang-orang tertentu, sehingga orang berhak menolak jika tidak ingin barang atau jasa yang diberikan dibayar dengan jumlah tersebut. Untuk menarik giro, orang menggunakan cek.

- 3) **Metode** berasal dari bahasa Yunani *methodos* yang berarti jalan yang ditempuh. Relevan dengan upaya ilmiah, metode menjawab pertanyaan tentang bagaimana bekerja untuk memungkinkan pemahaman objek yang relevan tujuan ilmiah. Fungsi metode sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan, atau cara melakukan atau melakukan sesuatu. Pendekatan fungsional dimaksudkan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Metode dalam ilmu manajemen didasarkan pada metode ilmiah untuk menyelesaikan sesuatu. Metode ilmiah berarti bahwa

kegiatan yang dilakukan didasarkan pada ilmu pengetahuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasionalitas berarti metode yang digunakan bermakna sehingga dapat diterima oleh akal manusia. Pengalaman berarti bahwa apa yang dilakukan dapat diamati dan diukur. Sistematisasi berarti bahwa metode yang digunakan dalam manajemen memiliki hubungan sebab akibat dan perencanaan yang logis

- 4) **Material** merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah sistem produksi. Tanpa bahan, produksi mungkin tidak menghasilkan produk jadi atau produk akhir yang diinginkan. Dalam suatu sistem produksi, bahan adalah suatu masukan atau input yang digunakan untuk mengolahnya menjadi suatu produk jadi. Bahan yang dimaksud di sini dapat berupa bahan mentah atau bahan yang telah diolah sebelum digunakan dalam proses produksi selanjutnya.
- 5) **Mesin** adalah alat untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan mesin, proses produksi atau kegiatan yang berhubungan dengan tujuan organisasi akan lebih efisien. Istilah mesin biasanya mengacu pada bagian-bagian yang bekerja sama. Seringkali alat ini mengurangi intensitas menyelesaikan pekerjaan. Mesin ini adalah peralatan yang mutlak diperlukan untuk perusahaan manufaktur dalam produksi. Dengan menggunakan mesin, perusahaan dapat mengurangi tingkat kegagalan produk, meningkatkan standar kualitas, dan dapat menyelesaikan produk tepat waktu sesuai kebutuhan

pelanggan, penggunaan bahan baku akan lebih efisien karena dapat lebih terkontrol.

- 6) **Pasar** adalah salah satu dari berbagai sistem, institusi, prosedur, hubungan sosial, dan infrastruktur di mana bisnis menjual barang, jasa, dan tenaga kerja kepada orang-orang dengan imbalan uang. Barang dan jasa yang dijual menggunakan mata uang. Pasar bervariasi dalam ukuran, ruang lingkup, jangkauan geografis, lokasi, jenis dan keragaman komunitas manusia, dan jenis barang dan jasa yang diperdagangkan. Dalam ekonomi arus utama, konsep pasar adalah setiap struktur yang memungkinkan pembeli dan penjual untuk bertukar barang, jasa, dan informasi. Pertukaran barang atau jasa disebut transaksi. Pasar terdiri dari semua pembeli dan penjual yang mempengaruhi harga barang yang diperdagangkan di pasar itu. Menurut bentuknya, pasar dibagi menjadi pasar konkret dan pasar abstrak. Pasar konkret adalah tempat bertemunya pembeli dan penjual secara langsung. Sedangkan pasar abstrak adalah pasar yang lokasinya tidak dapat dilihat dengan kasat mata. Konsumen dan produsen tidak bertemu secara langsung, biasanya melalui internet, telepon (Dwiyama, 2018).

Pandangan lain tentang unsur-unsur Manajemen Pendidikan disampaikan oleh Hadi, bahwa unsur-unsur Manajemen Pendidikan merupakan sesuatu yang juga perlu kita persiapkan untuk melaksanakan Manajemen Pendidikan. Dari perspektif organisasi, pertama-tama perlu menentukan segmen pasar dan pelanggan sebagai tujuan

organisasi atau badan usaha. Ini adalah elemen manajemen organisasi atau badan yaitu;

- 1) **Orang (*Man*)** Orang memegang peranan penting dalam manajemen untuk melaksanakan kegiatan manajemen. Peranan sumber daya manusia disini merupakan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan
- 2) **Uang (*Money*)** Tanpa uang suatu organisasi akan sulit untuk dikelola, bahkan mengembangkan suatu organisasi tidak akan mungkin tanpa uang.
- 3) **Metode (*Method*)** Cara pencapaian tujuan tergantung pada teknik yang digunakan untuk melakukan proses manajemen, apakah menggunakan metode kerja yang baik untuk dapat menciptakan kondisi kerja yang menguntungkan untuk mencapai tujuan dengan lebih lancar.
- 4) **Mesin (*Mecine*)** atau infrastruktur yang digunakan dapat mencakup alat atau aset apa pun yang berguna untuk membantu proses sumber daya manusia (SDM) mencapai tujuannya. Penggunaannya tergantung pada orang yang mengoperasikannya
- 5) **Bahan (*raw material*)** Bahan baku adalah input yang harus diubah untuk menciptakan suatu produk guna mencapai suatu tujuan. Kontribusi ini dapat bervariasi tergantung pada jenis organisasi.
- 6) **Pasar (*Market*)** setelah menghasilkan produk atau keluaran akhir, yang perlu dilakukan adalah pemasaran untuk mencapai tujuan, seperti perusahaan memasarkan produk olahannya untuk mendapatkan keuntungan (Hadi, 2018).

Pendapat lain mengatakan bahwa Unsur-unsur Manajemen, pada umumnya meliputi tujuh unsur manajemen yang di singkat 6 M + I, diantaranya *man, money, material, machine, method, market dan information* (Saifulloh & Darwis, 2020).

- 1) **Manusia/ Man.** Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi selain tanah, modal, dan *life skill* di dalam pendekatan ekonomi,. Manusia merupakan unsur manajemen yang sangat penting keberadaannya dalam rangka meraih target. Oleh karena itu, seorang pendidik memiliki peranan yang sangat urgen dalam pembelajaran.
- 2) **Uang/ Money** sebuah perusahaan sangat penting untuk memiliki stabilitas keuangan yang kuat, karena berbagai kegiatan perusahaan membutuhkan dan memerlukan biaya operasional yang besar. Mulai dari perizinan, pembuatan gedung kantor, mesin produksi dan perlengkapannya, upah buruh, pengadaan bahan baku, dan biaya akomodasi. *Owner* perusahaan menyiapkan pendanaan yang besar untuk modal produksi. Begitu juga halnya didalam dunia pendidikan, keuangan yang dimiliki oleh lembaga pendidikan juga akan memberikan dampak dan pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan untuk meningkatkan mutu pembelajaran.
- 3) **Bahan Baku/ Material,** point ini merupakan gambaran input (peserta didik) yang akan mendapatkan proses pembinaan, pembimbingan dan pendidikan selama proses belajar mengajar berlangsung baik teori maupun praktek.

- 4) **Machine**, Perwujudan mesin ini adalah sarana dan prasaran yang disiapkan oleh sekolah sebagai salah satu faktor penunjang dalam rangka mempermudah dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, penciptaan atau setting suasana lingkungan yang baik dan kondusif juga menjadi motor penggerak dalam rangka untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal sesuai dengan tujuan manajemen pembelajaran
- 5) **Metode/ Methode**, Metode kerja sangat dibutuhkan agar mekanisme kerja berjalan efektif dan efisien. Begitu juga dalam pembelajaran, Terdapat bermacam-macam metode pembelajaran. Setiap metode memiliki kelebihan dan kekurangan, sehingga pendidik harus pintar dan kreatif dalam memilih metode pembelajaran. Penggunaan dan penerapan metode oleh guru harus sesuai dengan karakter materi dan karakter peserta didik dalam rangka memenuhi target pembelajaran.
- 6) **Pasar/ Market**, Pasar merupakan masyarakat (pelanggan). Saat ini pasar sudah berkali-kali mengalami perubahan dan pergeseran. Pengaruh globalisasi menjadi tantangan yang harus dihadapi, mulai dari bidang keuangan, kebudayaan, etika dan moral. Sehingga manajemen pembelajaran sudah harus mengarah dan menjawab tantangan tersebut.

Informasi/ Information, informasi (serap aspirasi) harus selalu *up to date* di sebuah perusahaan. Informasi tentang kecenderungan dan sesuatu yang sedang

populer di masyarakat. Menggali, mengumpulkan dan mengelola informasi sangat urgen juga dalam menganalisis produk yang telah dan akan dipasarkan. Sehingga informasi menjadi salah satu pertimbangan dalam rangka pemutakhiran proses pembelajaran (Muhaimin, 2006).

DAFTAR PUSTAKA

- Anif, S. (2012). *Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan Terhadap Profesionalitas Guru (Sebuah Kajian Implementasi Guru dalam jabatan)*. Jakarta: Varia Pendidikan. Retrieved April 7, 2022
- Anif, S. (2012). *Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan Terhadap Profesionalitas Guru (Sebuah Kajian Implementasi Guru dalam jabatan)*. Jakarta: Varia Pendidikan. Retrieved April 7, 2022
- Dwiyama, F. (2018). Unsur Manajemen Dalam Pengelolaan Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume. 7, No. 1 November 2018*, 675-695. Retrieved April 7, 2022, from <https://jurnal.iainbone.ac.id>
- Hadi, A. (2018). Konsepsi Manajemen Mutu Dalam Pendidikan. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI, Volume 5, Nomor 2, September 2018*, 134-144. Retrieved April 7, 2022, from <http://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/view/295/297>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengetahuan, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. Retrieved April 7, 2022
- Muhaimin. (2006). *Nuansa Baru Pendidikan Islam; mengurai benang kusut pendidikan Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Retrieved April 27, 2022
- Rohman, M., & Amri, S. (2012). *Manajemen Pendidikan; Analisis dan Solusi Terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran Yang Efektif*. Jakarta: Prestasi Pustaka. Retrieved April 7, 2022

Saifulloh, A. M., & Darwis, M. (2020). Manajemen Pembelajaran dalam Meningkatkan Efektivitas Proses Belajar Mengajar Di Masa Pandemi Covid-19. *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, Vol 3 No 2 (2020): Oktober, 286-311. Retrieved April 7, 2022, from <https://ejournal.iaisyarifuddin.ac.id/index.php/bidayatuna/article/view/638/396>

PROFIL PENULIS



Dr. Enny Nurcahyawati, M.M lahir di Jakarta 21 September 1970 Putri ke dua dari Bapak (Alm) H. Wardi dan Ibu Hj Sularmi. Menikah dengan (Alm) Kolonel (Purn) H. Guno Prasojo Anugrahwanto, SE.,MA.,MM dan mempunyai 3 orang anak, yaitu Muhammad Akbar Denis Cahyadi, Bilqis

Kusuma Wardhani Anugrahputri dan Nabillah Jasmine Anugrahputri. Menyelesaikan pendidikan SD negeri 08 pagi palmerah tahun 1983, SMP Negeri Tahun 1986, SMEA Negeri tahun 1989, tahun 2008 Sekolah Tinggi Agama Islam Indonesia Jurusan Pendidikan Agama Islam, S2 Institut Agama Islam Al Aqidah Prodi Politik Islam tahun 2011, S2 Prodi Managemen pada STIMA IMMI tahun 2014 dan S3 tahun 2015 di universitas Islam Nusantara Bandung. . Sekarang bekerja sebagai dosen tetap di Universitas Indraprasta PGRI, pada Program Studi Desain Komunikasi Visual dan Pogram Pasca Sarjana MIPS



BAB 7 RUANG LINGKUP MANAJEMEN PEDIDIKAN



Jumaidi Nur

BAB 7

RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. Pengertian Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan

Dalam ruang lingkup sangat penting diketahui, karena hal ini menjadi suatu batasan mana saja yang termasuk bagian dalam pengelolaan manajemen pendidikan.

Menurut Husaini Usman (2006) ruang lingkup manajemen pendidikan adalah substansi yang menjadi garapan menjadi manajemen pendidikan sebagai proses. Menurut Ahmad Fauzi (2018) ruang lingkup manajemen pendidikan merupakan manajemen yang berkaitan dengan banyak pihak dan multidisiplin ilmu.

B. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan

1. Menurut Wilayah Kerja

Sistem pendidikan di Indonesia adalah sistem sentralisasi. Kebijakan pendidikan dilakukan oleh pemerintah pusat yang berkedudukan di Jakarta sebagai ibukota Negara. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan merupakan pejabat yang memikul tanggung jawab kebijaksanaan dan pelaksanaan pendidikan di seluruh Negara. Sebagai pembantu pelaksanaan kebijakan tersebut adalah pejabat-pejabat yang tersebar di seluruh provinsi, kabupaten, kecamatan serta unit-unit kerja. Ada 4 wilayah kerja yaitu

a. Manajemen seluruh negara

Manajemen seluruh negara adalah manajemen pendidikan pada level nasional. Keberjalanan proses pendidikan disini dilaksanakan tidak hanya oleh pihak sekolah namun pihak luar sekolah termasuk pada penyelenggara berbagai kegiatan pendidikan yang tentu saja skalanya adalah nasional.

Menurut Ahmad Fauzi (2018) manajemen seluruh negara yaitu manajemen pendidikan untuk urusan nasional. Yang ditangani dalam lingkup ini bukan hanya pelaksanaan pendidikan di sekolah saja tetapi juga pendidikan di luar sekolah, pendidikan pemuda, penyelenggaraan latihan, penelitian, pengembangan masalah-masalah pendidikan serta meliputi pula kebudayaan dan kesenian.

b. Manajemen satu provinsi

Manajemen satu provinsi adalah pelaksana proses pendidikan didukung oleh pihak yang berkaitan yang ada di Kabupaten dan Kecamatan.

Menurut Ahmad Fauzi (2018) manajemen satu provinsi yaitu manajemen pendidikan yang meliputi wilayah kerja satu provinsi yang pelaksanaan dibantu lebih lanjut oleh petugas manajemen pendidikan di kabupaten dan kecamatan.

c. Manajemen satu unit kerja

Manajemen satu unit kerja adalah pekasana proses pendidikan satu unit kerja menitikberatkan pada satu unit kerja yang secara langsung menangani proses pendidikan.

Menurut Ahmad Fauzi (2018) manajemen satu unit kerja yaitu lebih menitik beratkan pada suatu unit kerja yang langsung menangani pekerjaan mendidik.

d. Manajemen kelas

Manajemen kelas adalah pelaksana dalam sekup terkecil yang secara langsung berhadapan dengan peserta didik.

Menurut Ahmad Fauzi (2018) manajemen kelas yaitu sebagai suatu kesatuan kegiatan terkecil dalam usaha pendidikan yang justru merupakan “dapur inti” dari sebuah jenis manajemen pendidikan. Dalam manajemen kelas inilah kemudian terdapat istilah ‘pengelolaan kelas” baik yang bersifat instruksional maupun manjerial.

2. Menurut Obyek Garapan

Yang dimaksud dengan objek garapan adalah semua jenis kegiatan manajemen yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam kegiatan mendidik seperti di sekolah. Namun karena kegiatan di sekolah tersebut tidak dapat dipisahkan dari jalur-jalur lingkungan formal maupun nonformal, maka tentu saja dibahas lingkup sistem pendidikan sampai ketinggian pusat. Ada 7 objek garapan yaitu

a. Manajemen siswa

Menurut M. Sulton (2012) manajemen siswa ialah semua kegiatan di sekolah pada akhirnya ditujukan untuk membantu siswa dalam mengembangkan dirinya, upaya ini bisa optimal jika sendiri secara aktif berupaya mengembangkan diri sesuai dengan program-program yang dilakukan sekolah. Menurut Muhibbuddin Abdulmuib (2013) manajemen siswa merupakan manajemen yang mengelola anggota masyarakat yang berusaha mengembnagan potensi dirinya agar menjadi pribadi yang memiliki makna untuk dirinya sendiri dan bagi masyarakat sekitarnya. Manajemen

siswa adalah suatu pencatatan siswa dari proses penerimaan hingga siswa tersebut tamat dari proses penerimaan hingga siswa tersebut tamat dari sekolah atau keluar karena pindah sekolah atau sebab lain. Pekerjaan mengenai siswa bisa dikatakan sebagai manajemen siswa, dan kadang-kadang menjadi manajemen lain. Mengelompokkan siswa untuk membentuk kelompok belajar termasuk administrasi kurikulum, tetapi mencatat hasil belajar siswa dapat dikategorikan sebagai kegiatan manajemen siswa. Manajemen kesiswaan bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar pembelajaran di sekolah dapat berjalan lancar, tertib, teratur serta mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Ada tugas utama manajemen kesiswaan yang harus diperhatikan yaitu penerimaan murid baru, kegiatan kemajuan belajar, serta bimbingan dan pembinaan disiplin. Adapun bagian dan tugas manajemen siswa meliputi: pemetaan, penetapan daya tampung, penerimaan siswa baru, penempatan siswa baru, ekstra kurikuler, pembinaan disiplin, dan pelulusan dan alumni.

b. Manajemen ketenaga pendidikan

Menurut M. Sulton (2012) manajemen tenaga pendidikan adalah seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja dan bersungguh-sungguh serta pembinaan secara kontinyu para pegawai di sekolah, sehingga mereka dapat membantu kegiatan di sekolah secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Menurut Muhibbuddin Abdulmuib (2013) manajemen ketenaga pendidikan merupakan manajemen personalia di sekolah berupa kegiatan manajerial yang berkaitan dengan

pengelolaan tenaga pendidikan dan kependidikan di sekolah. Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya sekolah dapat mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara sivitas akademik dalam jumlah (kuantitas) dan mutu (kualitas) yang tepat. Manajemen personalia harus mengerti dan memahami manajemen ini dengan baik adalah penetapan formasi, rekrutmen guru atau staf, orientasi, pengembangan kemampuan profesional, pengembangan kesejahteraan, dan perihal promosi dan mutasi.

c. Manajemen Kurikulum

Menurut M. Sulton (2012) manajemen kurikulum ialah semua proses pendidikan yang ada di sekolah atau serangkaian kegiatan yang dirancang oleh sekolah baik dilaksanakan di sekolah maupun diluar sekolah. Menurut Muhibbuddin Abdulmuib (2013) manajemen kurikulum merupakan peneelolan kurikulum atau pengelolaan seperangkat pendidikan yang mengandung tujuan, isi, bahan pembelajaran dan tata cara operasionalisasi penyelenggaraan pembelajar. Fungsi manajemen kurikulum tentu saja agar kurikulum tersebut dapat direncanakan dengan baik, diorganisaikan, diarahkan, dikoordinasikan dan diawasi pelaksanaannya. Manajemen dalam sub-sistem kurikulum difungsikan untuk merangkai kegiatan-kegiatan kurikulum agar terlaksana dan diawasi pelaksanaannya sehingga tercapai tujuan kurikulum. Pencapaian tujuan kurikulum ini

untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi yaitu manajemen pendidikan seutuhnya. Sedangkan wilayah pemberlakuan kurikulum tidak sebatas di dalam kelas, tetapi luar kelas dalam sekolah dan pengembangannya di luar sekolah dengan kebutuhan sekolah.

d. Manajemen sarana dan prasarana

Menurut M. Sul-ton (2012) manajemen sarana dan prasarana merupakan proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja dan bertanggung-sungguh serta pembinaan secara kontiyu terhadap benda-benda pendidikan, agar senantiasa siap pakai dalam pendidikan di sekolah. Menurut Muhibbuddin Abdulmuib (2013) manajemen sarana dan prasarana adalah seluruh peralatan yang dimiliki di sekolah bisa digunakan dalam proses belajar mengajar sehingga peoses belajar mengajar semakin efektif dan efesien untuk tercapainya tujuan pendidika yang telah ditetapkan. Manajemen sarana dan prasarana yang baik diharapkan dapat menciptakan sekolah yang bersih, rapi, indah sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan baik bagi guru maupun murid untuk berada di sekolah. Di samping itu juga diharapkan tersedianya alat-alat atau fasilitas belajar yang memadai secara kuantitatif, kualitatif dan relevan dengan kebutuhan serta dapat pengajaran, baik oleh guru sebagai pengajar maupun murid-murid sebagai pelajar.

e. Manajemen tatalaksana pendidikan

Menurut Hartati Sukiram (dalam M. Sul-ton, 2012) tatalaksana pendidikan merupakan tata laksana atau tata usaha pendidikan yaitu segenap proses kegiatan pengelolaan

surat-menyurat yang dimulai dari menghimpun (menerima), mencatat, mengolah, menggandakan, mengirim dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi. Menurut Muljani A. Nurhadi (dalam Muhibbuddin Abdulmuib, 2013) tatalaksana pendidikan atau tata usaha merupakan salah satu kegiatan administrasi pendidikan di sekolah yang meliputi pembuatan surat, pengelolaan surat dan penataan arsip. Jadi ketatalaksanaan pendidikan adalah kegiatan melakukan pencatatan tentang segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi untuk digunakan sebagai bahan keterangan bagi pimpinan.

f. Manajemen pembiayaan

Menurut M. Sulton (2012) manajemen pembiayaan adalah seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sengaja dan bersungguh-sungguh, serta pembinaa secara kontinu terhadap biaya operasional sekolah/pendidikan, sehingga kegiatan operasinal pendidikan semakin efektif dan efesien, demi membantu tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Menurut Muhibbuddin Abdulmuib (2013) manajemen pembiayaan meruapakan manajemen yang mengelola arus masuk keluar uang dalam sebuah lembaga pendidikan. Proses masuk dan keluar itu dijabarkan dalam bentuk yang beraneka ragam, dengan tetap berpegang pada asas akuntabilitas yang transparan. Tujuan utama manajemen keuangan ini adalah: 1) manajamin agar dana yang tersedia dipergunakan untuk kegiatan harian sekolah dan menggunakan dana selebihnya kas untuk diinvestasikan kembali, 2) memelihara barang-barang (asset) milik sekolah, 3) menjaga agar peraturan-peraturan serta praktek

penerimaan, pencatatan, dan pengeluaran uang diketahui dan dilaksanakan dalam suatu pendidikan yang harus ditangani kepala sekolah.

g. Manajemen hubungan masyarakat

Menurut M. Sulton (2012) manajemen hubungan masyarakat merupakan sebuah proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja dan bersungguh-sungguh pada umumnya serta publiknya pada khususnya, sehingga kegiatan operasional pendidikan secara efektif dan efisien. Menurut Muhibbuddin Abdulmuib (2013) manajemen hubungan masyarakat adalah menghidupkan seluruh sector dalam Tri Pusat Pendidikan bisa lebih memperhatikan perannya dalam upaya mendidik secara bersama-sama.

Jadi, hubungan masyarakat adalah suatu rangkaian kegiatan yang diorganisasi sedemikian rupa sebagai suatu rangkaian kampanye atau program terpadu, dan semuanya itu berlangsung secara keseimbangan dan teratur. Tujuan hubungan masyarakat itu sendiri adalah untuk memastikan bahwa niat baik dan kiprah organisasi yang bersangkutan senantiasa dimengerti oleh pihak-pihak lain yang berkepentingan. Frasa-frasa mengalisis kecenderungan mengisyaratkan bahwa dalam hubungan masyarakat kita juga perlu menerapkan teknik penelitian ilmu sosial dalam merencanakan suatu program atau kampanye kehumasan. Definisi tersebut juga mengajarkan aspek kehumasan dengan aspek ilmu sosial dari suatu organisasi yakni menonjolkan tanggung jawab organisasi pada kepentingan publik atau kepentingan masyarakat luas. Setiap organisasi dinilai berdasarkan sepak terjangnya. Hubungan masyarakat itu

jelas berkaitan dengan niat baik dan reputasi. Apabila kita kembali memahami arti manajemen pendidikan yakni adanya usaha bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi prinsip menumbuhkan hubungan dengan masyarakat ini dapat saling memberikan kepuasan. Jalan untuk membina ini salah satunya adalah komunikasi yang efektif.

3. Menurut Fungsi Kegiatan

Yang dimaksud ruang lingkup dalam definisi manajemen terdapat istilah fungsi atau rangkaian kegiatan yang dilakukan pertama sampai kepada hal yang dilakukan terakhir. Orang lain sering menyebut urutan kegiatan ini sebagai fungsi administrasi. Adapun fungsi manajemen atau pengelolaan ini adalah; merencanakan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengkomunikasikan dan mengawasi atau mengevaluasi. Apabila diambil kata-kata intinya, maka dapat dipakai untuk mempermudah mengingat-iat yaitu regarah kormusi, rangkaian dari potongan-potongan kata kunci, yaitu (re : rencana; ga : organisasi; rah: pengarah; kor: koordinasi; mu: komunikasi dan si: mengawasi atau mengevaluasi) Ada 6 fungsi kegiatan yaitu

a. Merencanakan

Menurut Husaini Usman (2006) perencanaan ialah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Perencanaan Onisiumus Amtu (dalam Suprpti, 2014) sebagai suatu cita-cita terwujud melalui suatu keputusan untuk merumuskan apa yang akan

dilaksanakan dimasa yang akan datang sehingga membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

b. Mengorganisasikan

Mengorganisasikan menurut Handoko (dalam Husaini Usman , 2006) merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupnya. Menurut Suprapti (2014) mengorganisasikan ialah untuk menggerakkan suatu sistem dari suatu organisasi diperlukan pengorganisasian sehingga dapat menjamin sinergi dan keberlangsungan organisasi.

c. Mengarahkan

Menurut Suprapti (2014) mengarahkan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua kelompok berupaya untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.

Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar kelompok berupaya untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Di dalam proses mengarahkan, terdapat unsure pimpinan dan bawahan yang terlibat dalam proses komunikasi timbale balik.

d. Mengkoordinasikan

Menurut Husaini Usman (2006) mengkoordinasikan ialah proses mengintegrasikan, mensinkronisasikan, dan meyederhanakan pelaksanaan tugas yang terpisah-pisah secara terus-menerus untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Suprapti (2014) mengkoordinasikan

dimaksudkan untuk menyamakan persepsi, menyampaikan strategi dan pedoman yang digunakan dan mengkomunikasikan bagaimana dan apa yang dibutuhkan dalam suatu kegiatan pendidikan.

e. Mengkomunikasikan

Menurut Husaini Usman (2006) mengkomunikasikan ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa isyarat. Menurut Suprpti (2014) mengkomunikasikan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan lembaga untuk menyebarluaskan informasi yang terjadi di dalam maupun hal-hal di luar lembaga yang berkaitan dengan kencaran tugas mencapai tujuan bersama.

f. Mengawasi atau mengevaluasi

Menurut Husaini Usman (2006) mengawasi ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan kolektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Menurut Suprpti (2014) mengevaluasi adalah proses pengawasan dan pengendalian performa sekolah untuk memastikan bahwa penyelenggaraan kegiatan telah berjalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulmuib, Muhibbuddin. (2013) *Manajemen Pendidikan*. Batang: Pengging Mangkugara.
- Fauzi, Ahmad. (2018) *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: K-Media.
- Sulton, M. (2012) Problematika Manajemen Pendidikan. *Jurnal TA'LIMUNA*. Vol.1, No. 1, Maret 2012-ISSN 2085-2975 hal 18-32<https://e-journal.staima-alhikam.ac.id/talimuna/article/view/125> Diakses: 1 April 2022 jam 12.15
- Suprapti. (2014) Analisis Kritis Manajemen Madrasah Era di Otonomi Daerah. *Jurnal Studi Islam* Volume 5, Nomor 1, April 2014; ISSN: 1978-306X; 102-123<https://mail.journal.unipdu.ac.id/index.php/religi/article/view/416/363> Diakses: 1 April 2022 jam 12.39
- Usman, Husaini. (2006) *Manajemen (Teori, Praktrik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara

PROFIL PENULIS



Dr. JUMAIDI NUR, M.Si., lahir di Tenggarong, pada tanggal 05 Mei 1970. Anak ketiga dari 4 bersaudara dari pasangan H. Ramli Musa (Alm) dan Hj. Ainun Jariah (Almh). Menyelesaikan Pendidikan S1 di Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong pada Jurusan Ilmu Pendidikan pada tahun 1994. Pada tahun 1995 memulai karir sebagai dosen

tetap di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong, Kalimantan Timur. Pada tahun 2003 diangkat sebagai PNS. Melanjutkan Pendidikan S2 di Universitas Mulawarman Samarinda pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan selesai pada tahun 2005. Kemudian melanjutkan Pendidikan S3 di Universitas Islam Nusantara Bandung pada Program Studi Ilmu Pendidikan dan selesai pada tahun 2018. Saat ini sebagai dosen PNS LLDIKTI Wilayah XI Kalimantan dpk pada Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong, Kalimantan Timur



BAB 8 MODEL- MODEL MANAJEMEN SEKOLAH



Syifa Fadhilah Hamid

BAB 8

MODEL-MODEL MANAJEMEN SEKOLAH

Jika berbicara tentang manajemen Pendidikan, sebuah institusi formal dan atau Lembaga Pendidikan seperti sekolah sudah selayaknya memiliki konsep manajemen yang baik guna menciptakan tujuan Pendidikan yang sesuai standar. Oleh karenanya, perlu adanya pemahaman terkait Manajemen Sekolah yang dapat diterapkan pada Lembaga tersebut. Menurut Nurkolis (2003), ada berbagai macam model manajemen berbasis sekolah dari beberapa negara termasuk Indonesia beserta implementasinya.

A. Pengertian Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Manajemen Sekolah diambil dari kata *School-Based Management* yang berarti Manajemen Berbasis Sekolah. Istilah tersebut terdiri dari 3 kata, dimana 'Manajemen' bermakna pengkoordinasian atau pengaturan sumber daya melalui sejumlah input manajemen untuk mencapai tujuan tertentu. Kedua adalah kata 'berbasis' yang berarti adanya penyerasian sumber daya tersebut "berdasarkan atau berfokus pada." Ketiga adalah 'sekolah' yaitu sebuah organisasi di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KemendikBud) yang bertugas memberikan "bekal kemampuan dasar" kepada peserta didik atas dasar ketentuan-ketentuan yang bersifat legalistik dan profesionalistik (Hafid, 2011).

Ditambah menurut Arifin, Bisri dan Ichsan (2016), Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah sebuah kewenangan dan tanggung jawab dalam pengelolaan sekolah yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan monitoring. Dengan adanya implementasi model manajemen sekolah diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas sekolah tersebut. Model Manajemen Berbasis Sekolah juga dapat dijadikan salah satu upaya perubahan dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Indonesia dalam reorientasi penyelenggara Pendidikan dengan menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Secara garis besar Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan cara pengelolaan sekolah dengan menggunakan beberapa pendekatan yang sesuai dengan kondisi sekolah tertentu. Hal tersebut dilakukan atas wewenang dan otonomi sekolah untuk dapat bertanggung jawab lebih dalam mengembangkan kualitas sekolah dengan mendorong partisipasi dan dukungan langsung warga sekolah.

Dalam hal lain, menurut Nurkolis (2003), Manajemen Berbasis Sekolah juga didefinisikan sebagai cara yang paling radikal dalam upaya desentralisasi Pendidikan, hal itu dikarenakan MBS memberikan hak dalam pengambilan keputusan pada pihak sekolah. Ditambah menurut Wohlsterr dan Mohram (1996) dalam Nurkholis (2002), Manajemen Berbasis Sekolah melibatkan partisipasi antar kepala sekolah, guru, konselor, pengembang kurikulum, administrator, orang tua siswa, masyarakat sekitar dan juga siswa dalam mendesain organisasi internal sekolah tersebut dengan menggunakan wewenang dan kekuasaan penuh. Walaupun demikian, proses pengambilan keputusan sekolah tidak hanya dilakukan oleh pihak sekolah secara internal yang

dipimpin oleh kepala sekolah, akan tetapi proses pengambilan keputusan tersebut juga harus mengikutsertakan partisipasi dari berbagai pihak baik internal, eksternal maupun jajaran birokrasi sebagai pendukung. Dengan kata lain, dalam implementasi Manajemen Berbasis Sekolah, pengambilan keputusan dalam pengkoordinasian masalah di sekolah harus dilaksanakan secara kolektif di antara *stakeholder* sekolah.

Sedangkan, menurut Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Manajemen Berbasis Sekolah merupakan model manajemen yang melibatkan partisipasi aktif dari seluruh warga sekolah dalam peningkatan mutu dan kualitas sekolah berdasarkan kebijakan Pendidikan nasional. Hal ini dapat diartikan sebagai kewenangan yang ada pada pihak sekolah pun tidak lepas dari kebijakan pemerintah dalam peningkatan mutu Pendidikan secara umum. Dengan adanya partisipasi aktif dari semua warga sekolah, rasa tanggung jawab untuk bisa meningkatkan kualitas sekolah juga meningkat.

Dengan demikian, penulis dapat menyimpulkan bahwa Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah cara pengelolaan sekolah dengan memberikan wewenang yang lebih besar pada tingkat sekolah dalam mengatur sekolahnya sendiri secara langsung. Kewenangan tersebut diberikan atas dasar tujuan Pendidikan yang lebih bermutu dan berkualitas. Dengan menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah, maka sekolah memiliki otonomi, tanggung jawab serta partisipasi dalam menentukan kegiatan dan program sekolah.

B. Perbandingan Model Manajemen Sekolah

Menurut **Nurkholis**, penerapan Model Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) menunjukkan kemiripan di beberapa negara. Seperti contohnya, di Hong Kong MBS yang diterapkan lebih fokus kepada manajemen inisiatif sekolah, lalu di Kanada, MBS hanya berfokus pada manajemen pengambilan keputusan pada tingkat sekolah, sedangkan di Amerika, MBS fokus pada pengelolaan sekolah di tingkat sekolah itu sendiri, kemudian di Inggris menekankan MBS pada pengelolaan dana di tingkat sekolah. Sementara itu, di Australia memfokuskan pada pemberian kewenangan sekolah dalam hal kurikulum dan penggunaan sumber daya sekolah.

Selain itu, MBS di Perancis memberikan partisipasi lebih besar pada badan pengelola sekolah. Lalu, MBS di Nikaragua fokus kepada wewenang dalam mengatur personel, anggaran, kurikulum serta masalah pedagogi. Lain hal dengan MBS yang diterapkan di Selandia Baru; hanya memfokuskan kepada anggaran yang berbasis di sekolah. Kemudian MBS di El Savador melibatkan peran orang tua siswa dan masyarakat dalam pengelolaan sekolah. Peranan masyarakat juga dilibatkan dalam pengelolaan sekolah tingkat Pendidikan dasar di wilayah Madagaskar.

Sementara itu, Model Manajemen Berbasis Sekolah yang diterapkan di Indonesia menekankan pada mutu dan kualitas yang dikenal dengan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Kualitas (MPMBS). Model Manajemen Sekolah tersebut memberikan fleksibilitas juga otonomi lebih luas kepada pihak sekolah serta mendorong partisipasi secara massif dari warga sekolah dan masyarakat dalam

peningkatan mutu sekolah berdasarkan kebijakan Pendidikan nasional dan juga peraturan yang berlaku.

Model-Model Manajemen Berbasis Sekolah tersebut memiliki kesamaan tujuan yaitu meningkatkan mutu sekolah dan Pendidikan. Adanya perbedaan focus dalam penerapan MBS di setiap negara didasari oleh sejarah Pendidikan negara tersebut. Bisa jadi, dengan adanya kelemahan pada suatu poin atau bidang tertentu yang kemudian difokuskan untuk bisa ditingkatkan mutu dan kualitasnya. Menurut Nurkholis juga, MBS di beberapa negara sukses diterapkan sebab adanya analisis kelemahan yang sesuai sehingga mampu mengidentifikasi permasalahan yang jelas dan focus. Akan tetapi ada pula di beberapa negara lain yang masih kurang focus dan melebar dalam penerapan Model Manajemen Berbasis Sekolah

C. Implementasi MBS di Masa Pandemi Covid-19

Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) pada masa Pandemi menguntungkan pihak sekolah untuk memiliki otonomi dalam menentukan kebijakan pengelolaan pembelajaran dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Dimana salah satu pemimpin tertinggi di sekolah yaitu kepala sekolah untuk bisa mengembangkan mutu Pendidikan meskipun peserta didik belajar secara daring.

MBS menuntut kepemimpinan kepala sekolah untuk dapat menggerakkan dan mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah secara efektif dan efisien. Para pendidik dan tenaga kependidikan juga harus bekerja sama untuk mempertahankan mutu Pendidikan. Meskipun peserta didik belajar dari rumah, lingkungan sekolah harus tetap terjaga kebersihannya. Oleh karena itu, perlu adanya partisipasi aktif

dari seluruh warga sekolah untuk bisa mencapai tujuan pembelajaran di masa pandemic. Sebagai salah satu pengambil keputusan terbesar, kepala sekolah juga harus bisa mengoptimalkan peran masyarakat secara aktif dalam menunjang pembelajaran. Peranan orang tua juga sangat penting dalam mendampingi peserta didik belajar di rumah secara efektif.

Masa pandemi menguras pikiran dalam rangka menjaga pendidikan bermutu dengan keputusan yang tepat. Pengambilan keputusan dikaji secara bijaksana. Pelibatan unsur pimpinan sekolah sangat diperlukan dalam rangka mendukung kebijakan yang diambil.

Dengan demikian, *Stakeholders* sekolah perlu memahami konsep MBS. Setiap kegiatan kepala sekolah mengingatkan pentingnya MBS dalam penerapan dalam organisasi sekolah. Selama Pandemi covid-19, mutu sekolah dapat dijaga dengan menerapkan MBS. *Stakeholders* memahami dan menyadari kondisi sehingga unsur sekolah mendukung kebijakan pimpinan.

Selain itu, Ani dan Jannah (2021), mengatakan dalam hasil penelitian mereka bahwa implementasi kolaborasi manajemen sekolah selama pandemic Covid-19 sebagai upaya peningkatan kualitas pembelajaran berfokus pada pihak sekolah yang berusaha semaksimal mungkin memberikan kebijakan dengan cara siswa diperbolehkan datang ke sekolah langsung menemui wali kelasnya jika mengalami kesulitan dalam pembelajaran daring.

Ditambah menurut Purwadi dan Dhany Hamiddan (2020), kebijakan pembelajaran baik saat belajar dari rumah maupun pada masa kebiasaan baru adalah pada tahap implementasi. Kuncinya bukan hanya pada proses

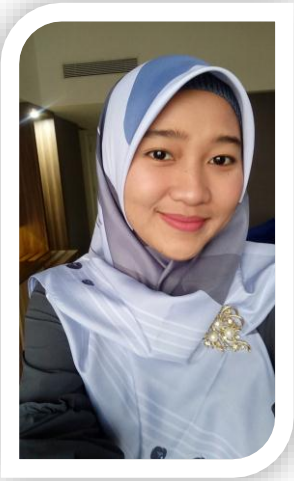
pembelajaran tetapi lebih pada bagaimana manajemen sekolah dijalankan. Dengan kata lain, Keberhasilan pencapaian mutu pembelajaran di masa pandemi bergantung penuh pada bagaimana manajemen sekolah menjalankan semua proses pengelolaan dengan baik, inovatif, dan mengedepankan kolaborasi dengan seluruh warga sekolah serta para pemangku kepentingan lainnya.

Terakhir, menurut Elvia (2021), dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa perlu adanya pengawasan pembelajaran pada masa pandemic di sekolah oleh kepala sekolah sebagai supervisor dengan melakukan monitoring dalam pembelajaran online dengan cara melihat laporan mingguan setiap masing-masing guru mata pelajaran. Dengan adanya beberapa kendala dalam proses pembelajaran daring, fungsi manajemen berbasis sekolah diharapkan dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan dalam pembelajaran di masa pandemic covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Ani, S., & Jannah, R. (2021). Kolaborasi Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Prosiding Dan Web Seminar (Webinar) "Standarisasi Pendidikan Sekolah Dasar Menuju Era Human Society 5.0,"* 328–335.
- Arifin, I. S., Bisri, H., & Ichsan, M. (2016). Model Manajemen Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Sekolah Menengah Kejuruan (Model Management Based School In Improving The Quality of Vocational High Schools). *Ta'dibi*, 5(2), 98–116.
- Elvia. (2021). *Implementasi Manajemen Pembelajaran Pada Masa Pandemi Di Sma Negeri 6 Palopo*.
- Hafid, A. (2011). Model Manajemen Berbasis Sekolah. In *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan* (Vol. 14, Issue 2, pp. 189–201). <https://doi.org/10.24252/lp.2011v14n2a5>
- Nurkolis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*. Grasindo. <https://books.google.co.id/books?id=TI658VxwdIUC&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Purwadi, S., & Dhany Hamiddan, K. (2020). Inovasi Pendidikan di Masa Pandemi. *Manajemen Berbasis Sekolah*, 1(2), 98

PROFIL PENULIS



Penulis bernama lengkap **Syifa Fadhilah Hamid, M.Pd.** Lahir di Kota Tangerang, 05 Mei 1995. Penulis merupakan putri pertama dari seorang Dosen Fakultas Hukum dan Kepala Madrasah Ibtidaiyah. Ia tumbuh dan berkembang dalam lingkungan keluarga berlatar belakang Pendidikan. Ia adalah alumni S1 dan S2 Universitas Negeri Jakarta dengan program studi Pendidikan Bahasa Inggris. Sejak tahun 2016,

penulis sudah memiliki pengalaman di dunia Pendidikan dan Pengajaran, ia mendapat kesempatan untuk mengajar siswa dari berbagai jenjang, mulai dari siswa SD, SMP, hingga SMK. Pada tahun 2020 penulis juga pernah menjadi seorang tutor Bahasa Inggris *online* di sebuah *platform* kursus Bahasa terkemuka di Indonesia, yaitu CAKAP. Dan hingga saat ini penulis aktif menjadi seorang Dosen di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang sejak tahun 2019. Selain menjadi seorang dosen, penulis juga aktif berbagi ilmu dalam wadah apapun termasuk menulis buku. Karya tulisnya sudah beberapa dipublikasi di dalam Jurnal Pendidikan. Buku Kolaborasi ini adalah hal baru dalam karyanya, semoga bermanfaat.



BAB 9 SEJARAH MANAJEMEN PENDIDIKAN



Rita Prima Bendriyanti

BAB 9

SEJARAH MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. Pendidikan dari masa ke masa

Pada 1799, Indonesia menjadi daerah jajahan Belanda dengan nama Hindia-Belanda. Usaha-usaha pendidikan kolonial Belanda yang diajarkan di daerah Maluku tidak dapat meluas ke daerah lain, maka, pada saat pemerintahan Hindia Belanda mulai dijalankan, pendidikan bagi bangsa Indonesia belum baik.

Saat itu penjajahan Belanda sempat berhenti atau berganti ketika dalam konteks internasional mereka dikalahkan Inggris. Dan Inggris yang sempat menjadikan Indonesia sebagai jajahannya (1811-1816) juga belum sempat memberikan atau mengusahakan pendidikan. Baru setelah Belanda dapat merebut Indonesia kembali, keluarlah surat keputusan (koninklijk besluit 1848) yang isinya tentang penetapan anggaran belanja pengajaran bagi orang-orang Indonesia. Sementara itu 1884 keluar surat keputusan yang memberi kesempatan berdirinya sekolah swasta.

Pada permulaan 1850, didirikan sekolah Kelas I yang lamanya lima tahun. Sekolah ini disediakan pada anak-anak dari lingkungan pegawai Pamong Praja ditempatkan di kota-kota keresidenan. Mata pelajaran yang diberikan antara lain membaca, menulis, berhitung, menggambar, menyanyi, ilmu bumi, ilmu tumbuh-tumbuhan, ilmu hewan, ilmu alam, dan bahasa Indonesia. Kebutuhan administrasi memerlukan matapelajaran yang harus diajarkan disekolah-sekolah.

Sehingga, dapat dikatakan bahwa Sekolah Kelas I mempunyai sifat sebagai pendidikan bagi calon pegawai. Tujuan pendidikan dan pengajaran waktu itu hanya diarahkan kepada pendidikan pegawai.

Akhir abad ke-19 didirikan sekolah Kelas II yang lamanya minimal empat tahun ditempatkan di Kota-kota Kabupaten. Pengajaran ini lebih sederhana daripada sekolah Kelas I yaitu membaca, menulis, berhitung, dan bahasa daerah atau bahasa Indonesia. Sekolah ini untuk umum dan tidak dibatasi.

Pendidikan masa kemerdekaan (1945-1950), pada tanggal 17 Agustus 1945 adalah hari proklamasi Indonesia yang dimana saat itu adalah awal perkembangan pemerintahan bangsa Indonesia. Yang dimana hari proklamasi adalah hal yang sangat penting dan bersejarah bagi Indonesia. Sebagai negara yang sudah merdeka sudah seharusnya Indonesia menyusun sistem kehidupan berbangsa dan bernegara sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.

Dari sistem yang disusun terdapat sistem pendidikan yang juga diinginkan oleh bangsa Indonesia untuk seluruh rakyat. Setelah Kemerdekaan, Indonesia melakukan perubahan dari berbagai bidang salah satunya pendidikan. Perubahan pada bidang pendidikan merupakan dasar dan harapan bangsa yang merdeka. Sehingga dengan melihat harapan bangsa Indonesia, bidang pendidikan mengalami perubahan. Terutama pada landasan filosofi pendidikan, tujuan pendidikan, sistem pendidikan, dan kesempatan belajar yang diberikan kepada rakyat Indonesia.

Tujuannya agar semua rakyat Indonesia dapat merasakan dari pendidikan rendah sampai pendidikan

tinggi. Lalu dilihat bahwa Pancasila sebagai dasar dan falsafah negara Indonesia, seperti yang tertera dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang dijadikan landasan utama pendidikan Indonesia.

Ruang lingkup pendidikan sendiri tidak bisa dilepaskan dari lingkungan, baik lingkungan sosial, politik, ekonomi maupun lingkungan lainnya.

Pendidikan pada masa orde lama (1950-1966), secara umum pendidikan orde lama sebagai wujud setelah kemerdekaan, di bawah kekuasaan Soekarno yang dimana hal ini memberikan ruang bebas terhadap pendidikan. Pemerintahan yang berasaskan sosialisme ini menjadi petunjuk dasar bagaimana pendidikan dibentuk dan dijalankan demi pembangunan dan kemajuan bangsa Indonesia di masa mendatang.

Dan secara kuantitatif pendidikan di Indonesia mengalami perubahan. Sesudah KMB tepatnya pada 1949 terbentuklah Republik Indonesia Serikat (RIS). Di dalam RIS ini menyusun pendidikan dan pengajaran. Pada UUD RIS diatur juga tentang pendidikan nasional. Kebijakan yang dimiliki pendidikan nasional pada masa ini dimulai pada pasal 30 UUDS 1950 RI, yaitu

- a. Tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran
- b. Memilih pengajaran yang akan diikuti adalah bebas
- c. Mengajar adalah bebas, dan tidak berkurangnya pengawasan penguasa yang dilakukan terhadap itu menurut peraturan UU menurut Rifa'i (dalam Fadli & Kumalasari, 2019).

Kurikulum di era Orde Lama terbagi menjadi 3 kurikulum yaitu: Dari Tahun 1945-1968 ini adalah kurikulum

pertama yang digunakan pada masa kemerdekaan dan istilah dalam bahasa Belanda yaitu "leer plan" artinya rencana pelajaran. Pada arah pendidikan ini lebih bersifat politis, dari penyesuaian pendidikan Belanda pada kepentingan nasional. Sedangkan, pancasila ditetapkan sebagai dasar pendidikan. Kurikulum yang dijalankan saat itu diingat sebagai julukan "Rencana Pelajaran 1947", yang baru dilakukan di tahun 1950. Pendidikan watak, kesadaran bernegara dan bermasyarakat, merupakan hal yang diutamakan pada kurikulum ini. Rencana Pelajaran Terurai 1952 Pada kurikulum ini merangkum setiap mata pelajaran yang dijuluki "Rencana Pelajaran Terurai 1952". Pada kurikulum ini siswa berperan sebagai objek dikarenakan guru menjadi subjek utama dalam memberikan ilmu pengetahuan. Serta guru yang mengatur apa saja yang akan didapat siswa di kelas. Dan guru juga yang keberhasilan siswa pada sistem pendidikan.

B. Dinamika perkembangan manajemen pendidikan dari zaman ke zaman

Manajemen pendidikan memiliki sejarah yang panjang dalam proses perkembangannya. Sebelumnya, manajemen pendidikan dikenal dengan istilah administrasi pendidikan. Meskipun terjadi perubahan istilah pada administrasi dan manajemen dalam sektor pendidikan—yang selanjutnya menjadi kepemimpinan pendidikan, tetapi proses perkembangan bidang kajian ini tidak menyebar secara merata di berbagai Negara.

Hasil studi Hallinger dan Chen (2015) menyimpulkan bahwa ilmuwan Asia dalam mengkaji bidang manajemen dan kepemimpinan pendidikan masih dalam tahap

perkembangan awal. Selain itu, hasil studi Pereira (2016) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan pendidikan Indonesia pada sebuah penaksiran kritis masih dipahami pada tahap masa pertumbuhannya.

Berkaitan dengan bidang manajemen dan kepemimpinan pendidikan, terdapat berbagai permasalahan bidang pendidikan di Indonesia (Lumban Gaol, 2017) yang perlu menjadi perhatian para peneliti bidang pendidikan. Adapun permasalahan pendidikan tersebut bukan lagi tentang peningkatan akses pendidikan, tetapi lebih pada peningkatan kualitas pendidikan (Rosser, 2018).

Memang tidak dapat dipungkiri ketika akses pendidikan semakin diperluas, peningkatan kualitas pendidikan menjadi sebuah tantangan. Merujuk pada Asikin-Garmager (2017:6), "Hasil dari perluasan akses pendidikan sering berdampak pada penurunan kualitas pendidikan. Kondisi demikian muncul kebenarannya dalam kasus Indonesia". Suprpto (2016) berargumentasi bahwa Indonesia selalu gagal secara terus menerus dalam penilaian internasional walaupun berbagai usaha telah dilakukan.

Laporan PISA (Programme for International Student Assessment), TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study), dan PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study) menunjukkan bahwa siswa Indonesia secara konsisten masih berprestasi rendah, meskipun sudah memperhitungkan status sosial ekonomi siswa (Asikin-Garmager, 2017).

Manajemen pendidikan Indonesia mengalami perubahan signifikan setelah diberlakukannya konsep desentralisasi—pergantian dari sentralisasi. Desentralisasi pendidikan tersebut dibentuk secara resmi pada tahun 1999

atas dasar hukum Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah setelah tumbangnya rejim Suharto tahun 1998.

Dengan demikian, semenjak tahun 2001, administrasi pendidikan di Indonesia telah berubah secara dramatis. Tanggung jawab bidang manajemen dan keuangan untuk semua level pendidikan telah terdesentralisasi dari pemerintahan pusat, kebanyakan pada pemerintahan lokal – tingkat daerah.

Sekolah Berbasis Manajemen (SBM) pun diperkenalkan secara nasional dan secara resmi diadopsi sebagai sebuah kebijakan untuk semua sekolah negeri, swasta, dan madrasah di Indonesia dengan diluncurkannya Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003.

Manajemen pendidikan Indonesia dalam konteks otonomi daerah (desentralisasi) harus diperhatikan secara serius. Terdapat enam permasalahan untuk diantisipasi pada paradigma manajemen pendidikan yang terdesentralisasi, yaitu:

- 1) Kepentingan nasional;
- 2) Mutu pendidikan;
- 3) Efisiensi pengelolaan;
- 4) Perluasan dan pemerataan;
- 5) Peran serta masyarakat;
- 6) Akuntabilitas

Selain itu, permasalahan pendidikan di Indonesia juga berkaitan kurang efisiennya dalam manajemen baik pada tingkat pemerintahan lokal maupun pada tingkat sekolah (Sofa, Fitzgerald, & Jawas, 2012).

Timbulnya permasalahan tersebut tidak terlepas dari minimnya pemahaman pemimpin dan stakeholder pendidikan tentang bidang manajemen pendidikan. Oleh karena itu, bidang manajemen pendidikan masih perlu menjadi perhatian serius para pemimpin pendidikan, pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan (kepala sekolah).

Hal tersebut bertujuan supaya berbagai setiap kebijakan pendidikan, proses implementasi dari kebijakan, dan pelaksanaan evaluasi pendidikan dari setiap komponen pendidikan terlaksana dengan baik.

Perkembangan Manajemen Pendidikan Lahirnya bidang manajemen pendidikan beranjak dari perkembangan teori administrasi pendidikan.

Gunter (2004) menguraikan penamaan 'administrasi pendidikan (educational administration)' digunakan pada tahun 1944-1974. Namun, ilmuwan telah menempatkan kelahiran masa modern dalam administrasi pendidikan pada tahun 1950-an dengan kemunculan teori pergerakan (Movement Theory) dalam administrasi pendidikan.

Penekanan terhadap manajemen pendidikan berawal di Amerika Serikat pada abad ke-19. Sehingga, perubahan dari 'administrasi pendidikan' menjadi 'manajemen pendidikan' (educational management) terjadi selama tahun 1974-1988 (Gunter, 2004).

Perjalanan awal kelahiran manajemen pendidikan dikarakteristikan dengan kepercayaan yang hebat terhadap konsep dan praktik yang berasal dari kondisi industri Amerika Serikat. Pada saat tersebut, manajemen pendidikan adalah sebagai sebuah profesi dan selanjutnya sebagai sebuah bidang studi di Amerika Serikat (Oplatka, 2008).

Hal tersebut disebabkan karya Henri Fayol, pendiri teori dan prinsip-prinsip manajemen (Golden Pryor & Taneja, 2010), pada tahun 1947 telah memberikan pengaruh utama (Bush, 2010). Pada akhir perempat abad kesembilan belas tersebut awal manajemen pendidikan sebagai profesi dan kemudian menjadi sebuah bidang di Amerika Serikat (Oplatka, 2008:4).

Pencarian efisiensi dalam pendidikan pada masa itu mendorong para pendidik Amerika untuk berpartisipasi dalam program persiapan administrator, yang pada beberapa tahun berikutnya mengarah pada pelembagaan program-program manajemen pendidikan dan bagian-bagian akademik manajemen pendidikan (Oplatka, 2008).

Dalam periode yang sangat singkat semenjak permulaan lahirnya pada tahun 1960-an manajemen pendidikan telah menjadi disiplin ilmu (Bush, 1999). Dari Amerika Serikat, bidang manajemen pendidikan dieksplorasi hingga ke berbagai Negara, termasuk Britania Raya (Oplatka, 2008).

Terakhir, pada tahun 1988 sampai selanjutnya, istilah manajemen pendidikan berubah menjadi kepemimpinan kinerja (*performance leadership*) (Gunter, 2004). Pada awal abad ke-20 minat pada kepemimpinan dalam bidang pendidikan mulai terkumpul ketika teori ilmu manajemen (*Scientific Management Theory*) di perkenalkan dengan maksud untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil dalam bidang bisnis (Gumus, Bellibas, Esen, & Gumus, 2016).

Pada awal abad ke-21 terjadi peningkatan minat pada bidang kepemimpinan pendidikan dikarenakan adanya kepercayaan secara luas bahwa kualitas kepemimpinan

membuat sebuah perbedaan yang signifikan pada sekolah dan prestasi siswa (Bush, 2007a).

Dengan kata lain, istilah untuk mendefinisikan administrasi pendidikan telah berubah dari “administrasi pendidikan” ke “manajemen pendidikan”, dan saat ini menjadi “kepemimpinan pendidikan” (Asuga, Scevak, & Eacott, 2016; Eacott, 2013; Normore & Brooks, 2014).

Adanya perubahan penggunaan istilah administrasi, manajemen dan kepemimpinan berkaitan dengan globalisasi yang sedang terjadi. Lee dan Pang (2011) menyatakan bahwa di seluruh dunia, termasuk china dan Indonesia pendidikan sedang mengalami perubahan yang belum pernah terjadi sebelumnya dikarenakan dampak globalisasi.

Globalisasi telah membawa sebuah paradigma baru dalam manajemen, administrasi dan kepemimpinan pendidikan. Dengan adanya perubahan ini, nilai pasar, pilihan dan kompetisi menjadi poros penggerak utama untuk berbagai kebijakan pendidikan.

Meskipun penekanan pada kepemimpinan pendidikan sudah banyak dilakukan oleh para ilmuwan di berbagai Negara, tetapi studi ini beranjak dari penekanan yang diberikan oleh Connolly, James, dan Fertig (2017) dan sesuai dengan kondisi perkembangan bidang manajemen pendidikan di Indonesia.

Pertama, Connolly dan koleganya menyatakan bahwa manajemen pendidikan menjalankan tanggung jawab untuk fungsi yang tepat pada sebuah sistem dalam insititusi pendidikan dimana yang lainnya terlibat. Misalnya, kepemimpinan pendidikan dapat berperan sebagai aspek lainnya yang mendukung kelancaran proses manajemen pendidikan dalam institusi pendidikan.

Kedua, sebelum mengkaji lebih mendalam kosep kepemimpinan pendidikan di Indonesia, bidang manajemen pendidikan perlu diinvestigasi terlebih dahulu secara komprehensif. Hal ini sejalan dengan hasil studi dari Mertkan (2014) yang menunjukkan bahwa penurunan minat pada manajemen sekolah [pendidikan], dirangkaikan dengan kehilangan konteks dan keseluruhan wacana kepemimpinan, dapat menjadi sebuah kesulitan serius pada efektifitas dan reformasi pendidikan, secara khusus di Negara-negara tradisional dimana belum memungkinkan untuk manajer sekolah menjadi pemimpin dan menjalankan fungsi kepemimpinan.

Oleh karena itu, manajemen pendidikan perlu dipahami lebih fundamental dan komprehensif berdasarkan sejarah dan konsepnya. Sehingga, dengan demikian manajemen pendidikan sebagai suatu bidang studi tidak kehilangan eksistensinya dalam proses pelaksanaan pendidikan dan kemajuan ilmu pengetahuan serta tantangan globalisasi yang sedang terjadi.

Sebagai sebuah bidang kajian keilmuan dan praktis, manajemen pendidikan berasal dari prinsip-prinsip manajemen yang pertama kali diterapkan pada industri dan komersial di Amerika Serikat. Keberadaan manajemen pendidikan sesuai dengan ciri khasnya yang memiliki peran vital untuk mendorong kemajuan pengelolaan institusi dan sistem pendidikan.

Sehingga, melalui bidang manajemen pendidikan tantangan pendidikan yang datang dari perkembangan ilmu dan globalisasi dapat diatasi. Pada hakekatnya, terdapat sejumlah ilmuwan yang memberikan kontribusi secara

signifikan terhadap pengembangan bidang manajemen pendidikan.

Perkembangan bidang manajemen pendidikan selanjutnya terjadi pada awal tahun 1990-an di Indonesia ketika secara luas sebagian Perguruan Tinggi membuka program studi manajemen pendidikan “menggantikan” nama program studi administrasi pendidikan (Supriadi, 2018). Misalnya, Universitas Negeri Malang (UM), Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), Universitas Negeri Jakarta (UNJ), dan Universitas Negeri Medan (Unimed) merupakan perguruan tinggi yang tanggap terhadap kondisi pendidikan dan kemajuan bidang manajemen pendidikan.

Selanjutnya, pada tahun 2000-an ketika sistem pendidikan terdesentralisasi, hal ini membawa perubahan terhadap praktik kepemimpinan kepala sekolah (Sumintono, dkk, 2019) dan pada masa tersebut pun Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) diimplementasikan di sekolah. Sehingga, kondisi ini pun mendorong munculnya anggapan para stakeholder pendidikan dan ilmuwan Indonesia untuk mengembangkan bidang kajian manajemen pendidikan dalam menghadapi kompleksitas permasalahan dan tantangan pada bidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisy, S. R., & Hudaidah, H. (2021). Pendidikan Indonesia Di Era Awal Kemerdekaan Sampai Orde Lama. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2), 569–577. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i2.327>
- Nasution, E. (2008). Problematika Pendidikan di Indonesia. *Urnal Fakultas Ushuluddin Dan Dakwah IAIN Ambon*, 1–10.
- Perkembangan, D., Formal, P., & Non, D. A. N. (2020). Haerullah Haerullah. *Dimensi Perkembangan Pendidikan Formal Dan Non Formal*, 192.
- Ritonga, M. (2018). Politics and Policy Dynamics of Changing the Education Curriculum in Indonesia until the Reformation Period. *Bina Gogik*, 5(2), 1–15.
- Rohman, M. (2018). Kebijakan Pendidikan Islam Masa Penjajahan Jepang. *Al-Hikmah: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 02(Kebijakan Pendidikan Islam), 15–33.
- Syahrudin, & Susanto, H. (2019). Sejarah Pendidikan Indonesia. In *Program Studi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat* (Vol. 53, Issue 9).
- Tua, N., & Gaol, L. (2020). Sejarah Dan Konsep Manajemen Pendidikan. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.33541/jdp.v13i1>

PROFIL PENULIS



Rita Prima Bendriyanti merupakan Dosen di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Dehasen Bengkulu dari tahun 2014-sekarang. Lahir di Jakarta, 22 Februari 1979. Gelar Sarjana diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yogyakarta, Jurusan Akuntansi di tahun

2001. Di tahun 2012 memperoleh 2 Gelar Magister diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YAPPAN, jurusan Ilmu Administrasi dan juga dari Universitas Gajah Mada Yogyakarta, jurusan Magister Komputer. Gelar Doktor Manajemen Pendidikan diperoleh dari Program Pasca Sarjana Universitas Islam Nusantara Bandung di tahun 2015. Di tahun 2008 s.d. sekarang menjabat sebagai Wakil Rektor II Bidang Keuangan dan Sumberdaya di Universitas Dehasen Bengkulu. Lalu di tahun 2017 s.d. sekarang sebagai Pengelola PAUD Dehasen Kota Bengkulu.



BAB 10 MANAJEMEN KURIKULUM



Khilda Shopia

BAB 10

MANAJEMEN KURIKULUM

Dalam dunia pendidikan, kurikulum memiliki peran yang sangat penting dan strategis agar tujuan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang akan dicapai (Ibrahim Nasbi, 2017). Berdasarkan UU No 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, kurikulum digunakan sebagai perangkat rencana dan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang memuat pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu (UU No. 20, 2003). Akan tetapi, sejalan dengan perkembangan dan kebutuhan zaman, kurikulum ikut berkembang untuk memenuhi tuntutan pendidikan dan kompetensi saat ini (Wijaya et al., 2016). Hal tersebut menjadi suatu kewajiban bagi civitas akademik di lingkungan sekolah atau pendidikan tinggi agar dapat merumuskan kurikulum yang sesuai dengan kompetensi saat ini yang sesuai dengan sistem pendidikan nasional yang telah ditentukan (Lubis, 2015). Sehingga menjadi penting agar dapat memahami manajemen kurikulum dalam merancang, mengorganisasikan dan melaksanakan kurikulum yang di rancang (Widaningsih, 2014).

A. Pengertian Manajemen Kurikulum

Dalam merencanakan program implementasi kurikulum dibutuhkan pengalaman dan pengetahuan mengenai pentingnya kurikulum terhadap masa depan

berdasarkan tujuan pendidikan yang ingin dicapai (Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd. & Dr. H. Amiruddin MS, 2017). Pelaksana kurikulum harus mengetahui poin-poin penting untuk merancang, mengorganisasikan, mengimplementasi, dan mengevaluasi kurikulum agar dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang ditentukan (Nadia Natasya, 2020). Perencanaan penorganisasian, pengarahan, pelaksanaan dan penilaian merupakan elemen-elemen pokok dalam proses manajemen (Widaningsih, 2014)(Wijaya et al., 2016).

Penjelasan diatas didukung oleh (Kristiawan et al., 2017) bahwa manajemen adalah sebuah ilmu yang merancang, mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan hal tertentu oleh suatu organisasi secara bersama-sama dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen seperti *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dengan maksud untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Husaini & Fitria, 2019). Husaini dan Happy Fitria (2019), juga mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) yang dilakukan untuk mencapai tujuan (Husaini & Fitria, 2019). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa manajemen sebagai suatu cara atau proses terstruktur untuk merancang hingga meninjau ulang hal tertentu oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Dikutip dari UU No 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, kurikulum merupakan pedoman dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Kurikulum memuat seperangkat

rencana dan pengaturan terkait tujuan, isi, bahan pelajaran dan prosedur atau cara yang akan digunakan dalam implementasi pendidikan (UU No 20 Tahun 2003).

Berdasarkan penjelasan keduanya, manajemen kurikulum merupakan sebuah cara dalam perencanaan, pengelolaan, dan implementasi kurikulum untuk memaksimalkan pencapaian tujuan kurikulum pendidikan dengan menggunakan semua unsur manajemen (Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd. & Dr. H. Amiruddin MS, 2017). Kurikulum merupakan rencana pendidikan yang memberikan pedoman bagi guru, Kepala Sekolah, dan murid tentang tata cara, ruang lingkup, urutan materi serta proses pendidikan (Dr. Baderiah, 2018). Apabila, dalam sistem pengelolaan kurikulum tersebut ditambahkan dengan unsur manajemen maka proses pengelolaan kurikulum akan berjalan secara efektif, sistematis, komprehensif dalam rangka mewujudkan ketercapaian tujuan kurikulum dalam pendidikan tersebut (Prabowo, 2019).

B. Peran dan Fungsi Manajemen Kurikulum

Dalam proses pendidikan, manajemen kurikulum sangat berperan penting dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum agar berjalan secara efektif dan efisien (Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd. & Dr. H. Amiruddin MS, 2017). Bahkan dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh manajemen kurikulum yang dilakukan. Manajemen kurikulum berperan sebagai proses pengelolaan untuk memberikan kemudahan dan memfasilitasi penerapan kurikulum tersebut pada kegiatan pembelajaran (Saajidah, 2018).

Untuk memahami bagaimana proses pelaksanaan manajemen kurikulum, perlu diketahui fungsi dari manajemen kurikulum itu sendiri. Terdapat beberapa fungsi dalam menerapkan manajemen kurikulum yaitu (Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd. & Dr. H. Amiruddin MS, 2017);

1. Meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya kurikulum, maupun komponen kurikulum agar lebih terencana dan efektif.
2. Meningkatkan kesempatan bagi peserta didik untuk mencapai hasil yang maksimal ketika proses pendidikan.
3. Hasil yang dicapai oleh peserta didik tidak hanya kemampuan yang didapat dalam kegiatan intrakurikuler tetapi juga kegiatan ekstrakurikuler yang dikelola berdasarkan dan untuk mencapai tujuan kurikulum.
4. Meningkatkan relevansi dan efektifitas pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik maupun lingkungan pada saat ini.
5. Meningkatkan efektifitas kinerja guru maupun aktivitas siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran, pengelolaan kurikulum yang professional, efektif dan terpadu dapat memberikan motivasi pada kinerja guru maupun aktivitas siswa dalam belajar.
6. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas pada proses belajar mengajar, proses pembelajaran selalu dipantau dalam rangka melihat konsistensi antara desain yang telah direncanakan dengan pelaksanaan pembelajaran.
7. Memantau desain kurikulum dalam pelaksanaan pembelajaran dapat menghindari ketidaksesuaian

antara desain dengan implementasi. Disamping itu, guru maupun siswa selalu termotivasi untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien karena adanya dukungan kondisi positif yang diciptakan dalam kegiatan pengelolaan kurikulum.

Berdasarkan beberapa poin di atas mengenai peran dan fungsi manajemen kurikulum, dapat terlihat bahwa dengan adanya manajemen kurikulum, proses perencanaan hingga evaluasi kurikulum akan terlaksana secara sistematis dan efektif.

C. Ruang Lingkup dan Prinsip Manajemen Kurikulum

Menurut Dinn Wahyudin, ruang lingkup manajemen kurikulum meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kurikulum. Kegiatan-kegiatan yang dimulai dari perencanaan yang matang mengenai kurikulum yang akan digunakan hingga kegiatan evaluasi kurikulum yang sedang, akan dan sudah diimplementasikan merupakan ruang lingkup dari manajemen kurikulum. Berdasarkan (Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd. & Dr. H. Amiruddin MS, 2017), kegiatan kurikulum pada satuan tingkat pendidikan mengutamakan untuk merialisasikan dan merelevansikan antara kurikulum nasional dalam bentuk kompetensi inti atau kompetensi dasar yang sesuai dengan kebutuhan daerah atau sekolah yang bersangkutan sehingga kurikulum tersebut merupakan kurikulum yang integritas dengan peserta didik maupun dengan lingkungan dimana sekolah itu berada (Lubis, 2015), (Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd. & Dr. H. Amiruddin MS, 2017).

Selain memahami ruang lingkup manajemen kurikulum, terdapat lima prinsip dalam pelaksanaan manajemen kurikulum yang perlu untuk diketahui yaitu (Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd. & Dr. H. Amiruddin MS, 2017), (Saajidah, 2018);

1. Produktivitas

Dalam proses perencanaan hingga evaluasi kurikulum harus mendapatkan hasil, dimana hasil yang akan diperoleh dalam kegiatan kurikulum merupakan aspek yang harus dipertimbangkan dalam manajemen kurikulum.

2. Demokratisasi

Sistem demokrasi menempatkan pengelola, pelaksana (guru) dan peserta didik pada posisi yang seharusnya dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan kurikulum.

3. Kooperatif

Dalam proses perencanaan hingga evaluasi kurikulum, seluruh pihak terkait baik pengelola, pelaksana dan subjek didik dapat saling bekerja sama secara positif dan saling mendukung atau melengkapi satu sama lain agar tujuan kurikulum dapat tercapai.

4. Efektivitas dan Efisiensi

Tujuan dari manajemen kurikulum agar proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi berjalan secara efektif dan efisien sehingga dalam manajemen kurikulum perlu mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi dari rangkaian kegiatan manajemen kurikulum.

5. Merujuk pada visi, misi dan tujuan kurikulum

Seluruh kegiatan manajemen kurikulum harus mengarah dan merujuk pada visi, misi dan tujuan kurikulum.

D. Karakteristik Manajemen Kurikulum

Berdasarkan pada kegiatan manajemen kurikulum yang dijelaskan sebelumnya, karakteristik manajemen kurikulum merujuk kepada kegiatan manajemen kurikulum yang dilakukan yaitu (Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd. & Dr. H. Amiruddin MS, 2017), (Lubis, 2015);

1. Karakteristik Perencanaan Kurikulum

Perencanaan kurikulum merupakan langkah awal dalam membangun dan melaksanakan kurikulum yang sudah dirancang. Pelaksana atau pengelola kurikulum membuat keputusan dan merumuskan hal-hal yang direncanakan pada desain kurikulum yang akan digunakan oleh guru dan peserta didik (Huda, 2017). Hal-hal yang dirumuskan oleh pelaksana yaitu apa yang ingin dicapai (tujuan pendidikan), bagaimana sesuatu yang ingin dicapai dapat terlaksana melalui rumusan rencana kegiatan. Terdapat beberapa karakteristik dari perencanaan kurikulum yaitu

- a. Merumuskan konsep yang jelas pada proses perencanaan kurikulum
- b. Membuat kerangka kerja yang komprehensif
- c. Bersifat reaktif dan antisipasi
- d. Tujuan pendidikan mencakup rentang yang luas berdasarkan kebutuhan dan minat yang berkenaan dengan individu dan masyarakat.
- e. Rumusan berbagai tujuan pendekatan harus diperjelas dengan ilustrasi konkret.

- f. Masyarakat luas mempunyai hak dan tanggung jawab untuk mengetahui berbagai hal
- g. Pendidikan berhak dan bertanggung jawab mengidentifikasi program sekolah untuk membimbing peserta didik.
- h. Perencanaan dan pengembangan kurikulum dikerjakan secara bersama-sama atau kolaboratif agar terlaksana secara efektif
- i. Perencanaan kurikulum memuat program sekolah dan peserta didik berdasarkan pada jenjang dan tingkatan sekolah.
- j. Program sekolah dirancang untuk mengkoordinasikan semua unsur kurikulum dan kerangka kerja pendidikan.
- k. Perencanaan kurikulum dilakukan secara kooperatif
- l. Dalam proses perencanaan kurikulum perlu adanya evaluasi secara berkala.
- m. Perencanaan kurikulum merujuk pada kebutuhan, perubahan dan perkembangan peserta didik sesuai dengan keadaan saat ini.

2. Karakteristik Pengorganisasian Kurikulum

Pengorganisasian kurikulum merupakan proses untuk memilih pelaksana kurikulum yang merupakan orang-orang dari guru dan personel sekolah lainnya) untuk merancang kurikulum sekolah yang akan digunakan (Sulfemi, 2019). Selain itu, proses pengorganisasian kurikulum termasuk didalamnya yaitu kegiatan yang dilakukan dalam merancang kurikulum seperti penetapan tugas, tanggung jawab, dan wewenang orang-orang tersebut serta mekanisme kerja yang dilakukan untuk menjamin tercapainya tujuan pendidikan

disekolah tersebut. Adapun terdapat enam ragam dalam pengorganisasian kurikulum menurut Meysin (2009:12) yaitu

a. Kurikulum mata pelajaran (*Isolated Subject*)

Dalam proses pembelajaran terdapat beberapa mata pelajaran yang diberikan kepada peserta didik yang merujuk pada tujuan pembelajaran. Kurikulum mata pelajaran terdiri dari sejumlah mata pelajaran yang terpisah-pisah dan diajarkan secara mandiri tanpa ada hubungan dengan mata pelajaran lainnya. Mata pelajaran tersebut tidak berdasarkan pada kebutuhan, minat dan masalah yang dihadapi peserta didik serta tuntutan masyarakat yang selalu berubah atau berkembang. Dengan demikian mata pelajaran yang diberikan sama.

b. Kurikulum mata pelajaran berkolerasi

Selain mata pelajaran yang terpisah, terdapat kurikulum mata pelajaran yang berkolerasi. Berdasarkan istilah berkolerasi menunjukkan bahwa mata pelajaran dikorelasikan satu dengan yang lainnya sebagai upaya untuk mengurangi kelemahan dari akibat mata pelajaran yang terpisah. Selain itu, mata pelajaran berkolerasi merelevansikan pelajaran dengan permasalahan kehidupan sehari-hari, menyampaikan pokok-pokok bahasan saling berkolerasi satu sama lainnya dengan menggunakan metode korelasi agar peserta didik dapat memahami pelajaran tertentu.

c. Kurikulum Bidang Studi (*Broad Field*)

Kurikulum bidang studi merupakan kurikulum atas suatu bidang pengajaran. Kurikulum ini merumuskan pengumpulan beberapa mata pelajaran yang sejenis dan memiliki ciri yang sama. Salah satu mata pelajaran yang dapat dijadikan "core subject" dan mata pelajaran lainnya

dikorelasikan dengan core tersebut dalam ruang lingkup bidang pengajaran tertentu. Dengan demikian, sistem penyampaian bersifat terpadu dimana minat, masalah, serta kebutuhan siswa dan masyarakat dipertimbangkan sebagai dasar penyusunan kurikulum.

d. Kurikulum Integrasi

Kurikulum integrasi diambil berdasarkan psikologi belajar yang menitikberatkan pada kebutuhan, minat dan tingkat perkembangan peserta didik. Peran guru sama aktifnya dengan peran peserta didik dengan menggunakan sistem pengajaran unit.

e. Kurikulum Inti

Kurikulum inti merupakan program yang berisi tentang unit-unit masalah yang diambil dari suatu mata pelajaran tertentu dan mata pelajaran lainnya yang kemudian dianalisis dan dipecahkan masalah tersebut dalam kegiatan pembelajaran. Mata pelajaran yang dijadikan sebagai pisau analisis dan diberikan secara terintegrasi.

f. Electic Program

Electic program merupakan suatu program untuk mencari keseimbangan antara organisasi kurikulum yang terpusat pada peserta didik dan mata pelajaran.

3. Karakteristik Pelaksanaan Kurikulum

Pelaksanaan kurikulum merupakan proses dimana mentransfer atau mengimplementasikan perencanaan kurikulum ke dalam tindakan operasional. Seperti yang kita ketahui bahwa terdapat tiga kurikulum yang telah dilaksanakan di Indonesia yaitu

1. Kurikulum 2004 (KBK)
2. Kurikulum 2006 (KTSP)

3. Kurikulum 2013

Dalam mengetahui karakteristik pelaksanaan kurikulum, tentunya harus mengetahui karakteristik pelaksanaan dari setiap kurikulum diatas.

4. Karakteristik Evaluasi Kurikulum

Penilaian kurikulum memainkan peran penting dalam proses pendidikan, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa baik kemajuan siswa menuju tujuan yang ditetapkan (Lubis, 2015). Evaluasi kurikulum harus dilakukan secara sistematis sesuai dengan konsep dasar evaluasi kurikulum. Hal ini akan memastikan bahwa hasil penilaian kurikulum sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan orang-orang di lingkungan pendidikan dan sosial pada umumnya. Penilaian kurikulum dilakukan secara komprehensif untuk mencapai tujuan yang maksimal. Guba dan Lincoln mendefinisikan evaluasi sebagai proses menelaah nilai dan makna dari apa yang sedang dipertimbangkan (evaluator) (Hamdi, 2020). Dan yang dianggap dapat berupa orang, benda, aktivitas, situasi, atau entitas tertentu. Ada dua karakteristik evaluasi. Pertama, evaluasi adalah sebuah proses. Kedua, evaluasi adalah tentang memberi nilai dan makna. Oleh karena itu, penilaian kurikulum adalah proses yang memberi nilai tambah dan makna pada tujuan, isi, dan hasil belajar yang komprehensif dan saling terkait melalui pembelajaran yang dirancang untuk siswa, baik di dalam maupun di luar kelas (Hamdi, 2020)

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Baderiah, M. A. (2018). *Pengembangan Kurikulum*.
- Hamdi, M. M. (2020). Evaluasi Kurikulum Pendidikan. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 66–75. <http://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/intizam/article/view/248>
- Huda, N. (2017). Manajemen Pengembangan Kurikulum. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 52–75. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v1i2.113>
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Ibrahim Nasbi. (2017). Manajemen kurikulum: Sebuah Kajian Teoritis. *IDAARAH*, 1(36), 318–330.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Rena Lestari. (2017). Manajemen Pendidikan. *Deepublish, April*.
- Lubis, A. Y. (2015). Pelaksanaan Manajemen Kurikulum Pada Sma Negeri 1 Buengcala Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(1), 13–33.
- Nadia Natasya. (2020). Pengertian Dan Proses Administrasi Kurikulum. *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(1), 52–62.
- Prabowo, H. (2019). Pentingnya Peranan Kurikulum yang Sesuai dalam Pendidikan. *Jurnal Universitas Negeri Padang*, 3(1), 1–10. <file:///E:/File/Ridho/File>

- Kuliah/File Semester 6/Kajian Kurikulum/Artikel Peranan Kurikulum.pdf
- Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd., & Dr. H. Amiruddin MS, M. . (2017). Manajemen Kurikulum. *Perdana Publishing*, 57-74.
- Saajidah, L. (2018). Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Kurikulum. *Madrasa: Journal of Islamic Educational Management*, 1(2), 16-22. <https://doi.org/10.32940/mjiem.v1i0.71>
- Sulfemi, W. B. (2019). Manajemen Kurikulum Di Sekolah. *Modul*, 3.
- Widaningsih, R. S. (2014). Manajemen dalam implementasi kurikulum di sekolah. *Jurnal Ilman*, 1(2), 160-172. <https://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/63>
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global [The transformation of 21st century education as a demand for human resource development in the global era]. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika 2016*, 1, 263-278

PROFIL PENULIS



Khilda Shopia, M.Pd. dilahirkan di Subang pada tanggal 05 April 1994. Penulis adalah puteri kedua dari tiga bersaudara. Jenjang pendidikan formal yang telah di lalui penulis antara lain SMA Negeri 1 Subang, 2008-2011, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, 2011-2016. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan

pendidikan dan diterima sebagai mahasiswi Program Magister Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Negeri Jakarta. Sehingga pada tahun 2019, penulis mendapatkan gelar Magister Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Ketertarikan dalam pengajaran sudah dirasakan oleh penulis semenjak dibangku sekolah. Oleh karena itu, pengajar mengambil sekolah pada jurusan pendidikan. Penulis memiliki penngalaman mengajar sebagai Guru Bahasa Inggris di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Bandung dan KB- TK Swasta di Jakarta Selatan sejak lulus dari pendidikan Strata 1. Penulis juga sebagai pembimbing English Club pada sekolah tersebut. Setelah menyelesaikan pendidikan jenjang Strata 2, penulis bekerja di Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang sebagai Dosen. Pengalaman akademik lainnya yang pernah dilakukan oleh penulis adalah menulis artikel di dalam jurnal Internasional dan Nasional yang di publikasikan dan menjadi salah satu presenter di dalam kegiatan tersebut.



BAB 11 MANAJEMEN PESERTA DIDIK



Lina Novita

BAB 11

MANAJEMEN PESERTA DIDIK

A. Pengertian

Keberhasilan dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan akan sangat bergantung pada manajemen komponen-komponen pendukung pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah, salah satunya yaitu komponen peserta didik. Komponen peserta didik sangat diperlukan keberadaannya, karena peserta didik merupakan subyek sekaligus obyek dalam proses pembelajaran.

Masalah manajemen merupakan hal mendasar bagi semua organisasi, salah satunya sekolah. Bagaimana merencanakan, mengatur suatu organisasi menjadi lebih efektif dan efisien, memfasilitasi dan memotivasi peserta didik, dan menerapkan pengawasan untuk memastikan semua perencanaan yang dibuat dapat mencapai tujuan pembelajaran yang akan dicapai. Manajemen yang baik merupakan dasar untuk memulai pembelajaran, mengembangkan pembelajaran, dan mempertahankan tujuan sebagai ukuran keberhasilan suatu proses pembelajaran.

Manajemen peserta didik keberadaannya sangat dibutuhkan di lembaga pendidikan karena siswa merupakan subjek sekaligus objek dalam proses transformasi ilmu dan ketrampilan. Keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan akan sangat bergantung dengan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional dan kejiwaan peserta didik. Manajemen peserta didik merupakan

penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai dari siswa itu masuk sampai dengan keluar dari suatu sekolah. Manajemen peserta didik memiliki spektrum yang sangat luas, ia tidak semata merupakan kegiatan berupa pencatatan data peserta didik tetapi meliputi aspek yang lebih luas yaitu dapat membantu upaya pertumbuhan anak melalui proses pendidikan di sekolah

Melalui proses pembelajaran berkualitas, maka akan dihasilkan *output* berupa lulusan yang memiliki kualitas sesuai dengan keterampilannya. Sistem pendidikan dikatakan berkualitas apabila kegiatan pembelajaran dilakukan dengan efektif dan efisien. Lulusan berkualitas artinya lulusan yang dapat mencapai tujuan pendidikan baik secara lembaga maupun nasional. Upaya pencapaian lulusan yang berkualitas memerlukan suatu pengelolaan atau manajemen yang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan yang berkualitas memerlukan manajemen yang dapat mengelola seluruh sumber daya dalam pendidikan. Salah satu bagian sumber daya dalam lingkup pendidikan, yaitu peserta didik, oleh sebab itu kegiatan-kegiatan manajemen akan lebih berkaitan dengan permasalahan peserta didik di sekolah (Rohiat, 2012).

Pada bagian-bagian awal telah disinggung mengenai pengertian manajemen, secara umum manajemen dapat diidentifikasi sebagai kemampuan atas keterampilan memperoleh suatu hasil dalam upaya pencapaian tujuan melalui suatu kegiatan. Secara khusus dalam bidang pendidikan manajemen dapat diartikan sebagai gabungan dari sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Konsep

manajemen berkaitan dengan cara menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan menjadi suatu rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh secara efisien untuk mencapai tujuan suatu lembaga.

Manajemen peserta didik merupakan bagian dari manajemen pendidikan memiliki keterkaitan dengan cara mengelola peserta didik dari mulai masuk sampai dengan keluarnya di suatu sekolah atau lembaga pendidikan. Manajemen peserta didik itu tidak hanya berupa pencatatan/pengelolaan data peserta didik saja, melainkan meliputi aspek yang lebih luas, yang secara operasional dapat dipergunakan untuk membantu kelancaran upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pembelajaran di sekolah atau lembaga pendidikan. Aspek-aspek tersebut diantaranya 1) rekrutmen peserta didik yang meliputi pendaftaran, seleksi, pengumuman dan daftar ulang. 2) penempatan peserta didik, 3) pembinaan peserta didik.

Dalam perkembangannya manajemen peserta didik menurut Mulyasa (2012:45) merupakan penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai masuk sampai dengan keluarnya peserta didik tersebut dari suatu sekolah. Manajemen kesiswaan bukan hanya berbentuk pencatatan data peserta didik, melainkan meliputi aspek yang lebih luas yang secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik di sekolah. Manajemen peserta didik diartikan sebagai segala kegiatan yang berhubungan dengan permasalahan peserta didik di sekolah. Kegiatan manajemen peserta didik sesuai dengan aspek-aspek yang terdapat pada manajemen

meliputi meliputi: perencanaan, penjarangan peserta didik baru, pembinaan peserta didik, dan kelulusan. Sementara itu Ramayulis (2011:77) memberikan pemaknaan ciri dari peserta didik bahwa secara formal peserta didik merupakan orang yang sedang berada pada fase pertumbuhan dan perkembangan baik secara fisik maupun psikis, pertumbuhan dan perkembangan. Peserta didik menurut Prihatin (2011:4) juga merupakan individu yang mendapatkan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya agar tumbuh dan berkembang dengan baik serta mempunyai kepuasan dalam menerima pelajaran yang diberikan oleh gurunya.

Manajemen peserta didik merupakan penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik sejak peserta didik masuk sekolah sampai keluar dari sekolah. Manajemen peserta didik selain melakukan pencatatan data peserta didik dan meliputi aspek-aspek yang secara operasional dapat digunakan untuk membantu kelancaran pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pendidikan di sekolah (Bahrudin, 2014:23). Peserta didik pada hakikatnya adalah individu sebagai anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan berbagai potensi diri melalui proses pendidikan atau pembelajaran untuk menjadi manusia yang sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan.

Merujuk pada uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen peserta didik merupakan gabungan dari manajemen dan peserta didik. Manajemen peserta didik secara operasional dapat dipergunakan dalam membantu kelancaran pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pembelajaran di sekolah.

Manajemen kesiswaan hadir untuk mengelola sekaligus mengatur segala bentuk kegiatan dalam bidang kesiswaana agar kegiatan pembelajaran di sekolah baik intra maupun ekstrakurikuler berjalan dengan lancar, teratur, tertib serta mampu mewujudkan cita-cita yang sejalan dengan madrasah. Maksud dan tujuan dari kegiatan tersebut mencakup waktu dan ruang yang Panjang sekali sehingga tidak sebatas ketika kegiatan pembelajaran saja akan tetapi juga ketika mereka telah lulus dan berkelanjutan di jenjang pendidikan lanjutan sampai perguruan tinggi ataupun ketika mereka sudah memasuki dunia kerja.

B. Tujuan dan Fungsi Manajemen Peserta Didik

Tampaknya semakin penting bagi guru dan pengelola sekolah untuk memahami sepenuhnya bahwa setiap interaksi antara guru dan murid adalah pengalaman 'belajar' bagi murid yang terlibat di dalamnya, atau yang menyaksikannya. Manajemen peserta didik tidak dapat dipisahkan dari program pendidikan khususnya sekolah.

Manajemen peserta didik bertujuan mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah berjalan dengan lancar, tertib dan teratur. Beberapa ahli berpendapat bahwa tujuan manajemen peserta didik adalah untuk menciptakan kondisi lingkungan sekolah yang baik serta agar siswa dapat belajar dengan tertib, sehingga tercapai tujuan pengajaran yang efektif dan efisien. Upaya pencapaian tujuan dilakukan berdasarkan tiga tugas utama dalam bidang manajemen peserta didik, yaitu penerimaan peserta didik, kegiatan kemajuan belajar serta bimbingan dan pembinaan disiplin. Daryanto dan Farid (2013:54) mengemukakan bahwa manajemen peserta didik

meliputi beberapa kegiatan yaitu : perencanaan terhadap peserta didik, pembinaan peserta didik, evaluasi peserta didik, mutasi peserta didik.

Tujuan umum manajemen peserta didik adalah mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik agar kegiatan-kegiatan tersebut menunjang proses belajar mengajar di sekolah; lebih lanjut, proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan lancar, tertib dan teratur sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara keseluruhan (Prihatin, 2011:9).

Tujuan khusus manajemen peserta didik adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan psikomotor peserta didik.
2. Menyalurkan dan mengembangkan kemampuan umum (kecerdasan), bakat dan minat peserta didik.
3. Menyalurkan aspirasi, harapan dan memenuhi kebutuhan peserta didik.
4. Dengan terpenuhinya hal tersebut diharapkan peserta didik dapat mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan hidup yang lebih lanjut dapat belajar dengan baik dan tercapai cita-cita mereka.

Tujuan lain manajemen peserta didik ialah mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik agar kegiatan-kegiatan tersebut menunjang proses pembelajaran di lembaga pendidikan (sekolah/madrasah) lebih lanjut proses pembelajaran di lembaga tersebut dapat berjalan lancar, tertib dan teratur sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian sekolah dan tujuan pendidikan secara

keseluruhan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2010:85).

Fungsi manajemen peserta didik secara umum adalah sebagai wahana bagi peserta didik untuk mengembangkan diri seoptimal mungkin, baik yang berkenaan dengan segi-segi individualitas, sosial, aspirasi, kebutuhan dan segi-segi potensi peserta didik lainnya. Fungsi manajemen peserta didik secara khusus dirumuskan sebagai berikut:

1. Fungsi yang berkenaan dengan pengembangan individualitas peserta didik ialah agar mereka dapat mengembangkan potensi-potensi individualitasnya tanpa banyak terhambat. Potensi-potensi bawaan tersebut meliputi: kemampuan umum (kecerdasan), kemampuan khusus (bakat), dan kemampuan lainnya.
2. Fungsi yang berkenaan dengan pengembangan fungsi sosial peserta didik ialah agar peserta didik dapat mengadakan sosialisasi dengan sebayanya, orang tua, keluarga, lingkungan sosial sekolah dan lingkungan sosial masyarakatnya. Fungsi ini berkaitan dengan hakekat peserta didik sebagai makhluk sosial.
3. Fungsi yang berkenaan dengan penyaluran aspirasi dan harapan peserta didik ialah agar hobi, kesenangan, dan minat peserta didik tersalurkan. Hobi, kesenangan dan minat peserta didik tersebut harus disalurkan. Oleh karena itu ia juga dapat menunjang terhadap perkembangan diri peserta didik secara keseluruhan.
4. Fungsi yang berkenaan dengan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan peserta didik ialah agar

peserta didik sejahtera dalam hidupnya. Kesejahteraan demikian sangat penting karena dengan demikian ia akan juga turut memikirkan kesejahteraan sebayanya, (Priatin, 2011: 10).

Merujuk uraian di atas, maka dapat dikatakan secara umum tujuan dan fungsi manajemen peserta didik saling berhubungan. Artinya tujuan dan fungsi tersebut pada intinya mendidik peserta didik dan mengembangkan kepribadian, pengetahuan, keterampilan, sosial peserta didik yang nantinya akan berguna untuk menunjang proses belajar mengajar di sekolah.

C. Prinsip Manajemen Peserta Didik

Prinsip manajemen peserta didik merupakan pedoman yang harus diikuti dalam melaksanakan pengelolaan peserta didik (Prihatin, 2011: 11). Prinsip-prinsip tersebut adalah:

1. Manajemen peserta didik sebagai bagian dari keseluruhan manajemen sekolah, sehingga harus mempunyairesamaan visi, misi dan tujuan manajemen sekolah secara keseluruhan. Penempatan manajemen peserta didik ditempatkan pada kerangka manajemen sekolah, tidak boleh ditempatkan diluar sistem sekolah.
2. Segala bentuk kegiatan manajemen peserta didik haruslah mengemban misi pendidikan dan dalam rangka mendidik para peserta didik.
3. Kegiatan-kegiatan manajemen peserta didik haruslah diupayakan untuk mempersatukan peserta didik yang mempunyai aneka ragam latar belakang dan punya banyak perbedaan. Perbedaan-perbedaan yang ada pada peserta didik, tidak diarahkan bagi

munculnya konflik diantara mereka, namun untuk mempersatukan agar dapat saling memahami dan menghargai.

4. Kegiatan manajemen peserta didik haruslah dipandang sebagai upaya pengaturan terhadap pelaksanaan bimbingan peserta didik, disini diperlukan kerjasama yang baik dan harmonis antara pembimbing dan yang dibimbing atau peserta didik.
5. Kegiatan manajemen peserta didik haruslah mendorong dan memacu kemandirian peserta didik, dimana kemandirian ini akan memotivasi anak untuk tidak selalu tergantung pada orang lain, dan dapat melakukan segala kegiatan secara mandiri. Hal itu sangat bermanfaat bagi peserta didik baik dilingkungan sekolah, keluarga dan masyarakat.
6. Segala kegiatan yang diupayakan oleh Manajemen Peserta Didik harus bersifat fungsional bagi kehidupan peserta didik di sekolah maupun bagi masa depannya.

D. Tahapan Manajemen Peserta Didik

Tahapan dalam Pengelolaan Peserta Didik diantaranya:

1. Analisis kebutuhan peserta didik. Langkah pertama dalam kegiatan manajemen peserta didik adalah melakukan analisis kebutuhan yaitu penetapan siswa yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan (sekolah). Penetapan siswa yang diperlukan suatu sekolah meliputi: (1) merencanakan jumlah peserta didik yang akan diterima dengan pertimbangan daya tampung kelas/jumlah kelas yang tersedia, serta pertimbangan rasio murid dan guru. Secara ideal rasio

murid dan guru adalah 1:30; (2) daya tampung kelas atau jumlah kelas yang tersedia. Jumlah peserta didik dalam satu kelas (ukuran kelas) berdasarkan kebijakan pemerintah berkisar antara 40-45 orang. Sedangkan ukuran kelas yang ideal secara teoritik berjumlah 25-30 peserta didik per satu kelas; (3) menyusun program kegiatan kesiswaan yaitu visi dan misi sekolah, minat dan bakat siswa, sarana dan prasarana yang ada, anggaran yang tersedia dan tenaga kependidikan yang tersedia.

2. Rekrutmen peserta didik. Rekrutmen peserta didik di sebuah lembaga pendidikan (sekolah) pada hakekatnya merupakan proses pencarian, menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk menjadi peserta didik di lembaga pendidikan (sekolah) yang bersangkutan. Langkah-langkah dalam kegiatan ini adalah (1) membentuk panitia penerimaan peserta didik baru yang meliputi dari semua unsur guru, tenaga TU dan dewan sekolah/komite sekolah; (2) pembuatan dan pemasangan pengumuman penerimaan peserta didik baru yang dilakukan secara terbuka. Informasi yang harus ada dalam pengumuman tersebut adalah gambaran singkat lembaga, persyaratan pendaftaran siswa baru (syarat umum dan syarat khusus), cara pendaftaran, waktu pendaftaran, tempat pendaftaran, biaya pendaftaran, waktu dan tempat seleksi, serta pengumuman hasil seleksi.
3. Seleksi peserta didik. Seleksi peserta didik adalah kegiatan pemilihan calon peserta didik untuk menentukan di terima atau tidaknya calon peserta

didik di lembaga pendidikan (sekolah) tersebut berdsarkan ketentuan yang berlaku. Cara-cara seleksi yang dapat digunakan adalah (1) melalui tes atau ujian, yaitu tes psikotest, tes jasmani, tes kesehatan, tes akademik, atau tes keterampilan; (2) melalui penelusuran bakat kemampuan, biasanya berdasarkan pada prestasi yang diraih oleh calon peserta didik dalam bidang olahraga atau kesenian; (3) berdasarkan nilai hasil ujian sekolah.

4. Orientasi peserta didik (siswa baru) adalah kegiatan penerimaan siswa baru dengan mengenalkan situasi dan kondisi lembaga pendidikan (sekolah) tempat peserta didik itu menempuh pendidikan. Lingkungan tersebut adalah fisik sekolah dan lingkungan sosial sekolah. Tujuan dengan orientasi tersebut adalah agar siswa mengerti dan mentaati peraturan yang berlaku di sekolah, peserta didik dapat aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan sekolah, dan siap menghadapi lingkungan baru secara fisik, mental dan emosional.
5. Penempatan peserta didik (pembagian kelas). Sebelum peserta didik yang diterima pada sebuah lembaga pendidikan (sekolah) mengikuti proses pembelajaran, terlebih dahulu perlu ditempatkan dan dikelompokkan dalam kelompok belajarnya. Pengelompokkan peserta didik yang dilaksanakan pada sekolah-sekolah sebagian besar didasarkan kepada sistem kelas, berdasarkan kesamaan yang ada pada peserta didik yaitu jenis kelamin dan umur. Selain itu juga pengelompokan berdasar perbedaan yang ada pada individu peserta didik seperti minat, bakat dan kemampuan.

6. Pembinaan dan pengembangan peserta didik. Langkah berikutnya dalam manajemen peserta didik adalah melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap peserta didik. Keberhasilan kemajuan belajar peserta didik serta prestasi yang ditempuh peserta didik, memerlukan data otentik yang dapat dipercaya serta memiliki keabsahan. Karena kemajuan peserta didik merupakan faktor yang sangat vital bagi kebutuhan perkembangan berlangsungnya proses pendidikan. Salah satu tujuan pendidikan adalah menghasilkan para lulusan yang berkualitas. Tinggi rendahnya kualitas pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor pengaruh itu adalah penilaian yang dilakukan oleh para guru atau lembaga kependidikan. Berarti pula bahwa penilaian-penilaian menurut keobjektifan dari penilai. Nilai kemajuan peserta didik dilakukan dengan cara mengisi buku laporan pendidikan atau raport. Isi dari raport tersebut adalah nilai-nilai bidang studi yang dipelajari peserta didik sesuai dengan petunjuk kurikulum yang sudah diprogramkan bagi tujuan masing-masing lembaga pendidikan. Raport yang berisikan kemajuan peserta didik mempunyai arti yang sangat penting bagi kontrol kemajuan prestasi belajar peserta didik selama berada di sekolah tersebut, sampai peserta didik itu tamat dan melanjutkan ke sekolah atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
7. Pencatatan dan pelaporan. Pencatatan dan pelaporan tentang peserta didik di sebuah lembaga pendidikan (sekolah) sangat di perlukan. Pencatatan dan

pelaporan peserta didik dimulai sejak peserta didik diterima di sekolah sampai dengan tamat atau meninggalkan sekolah. Tujuan pencatatan tentang kondisi peserta didik dilakukan agar lembaga mampu melakukan bimbingan yang optimal pada peserta didik. Sedangkan pelaporan dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab lembaga dalam perkembangan peserta didik di sebuah lembaga. Adapun pencatatan yang diperlukan untuk mendukung data mengenai siswa adalah (1) buku induk siswa, berisi catatan tentang peserta didik yang masuk di sekolah tersebut, pencatatan disertai dengan nomor induk siswa; (2) buku klapper, pencatatannya diambil dari buku induk dan penulisannya diurutkan berdasar abjad; (3) daftar presensi, digunakan untuk memeriksa kehadiran peserta didik pada kegiatan sekolah; (4) daftar catatan pribadi peserta didik berisi data setiap peserta didik beserta riwayat keluarga, pendidikan dan data psikologis; (5) daftar mutasi peserta didik digunakan untuk mencatat ke luar masuk peserta didik dalam setiap bulan, semester atau setahun. Hal ini karena keadaan jumlah peserta didik tidak tetap, ada peserta didik pindahan dan ada pula peserta didik yang keluar; (6) daftar nilai dimiliki oleh setiap guru bidang studi, khusus untuk mencatat hasil tes setiap peserta didik pada bidang studi/mata pelajaran tertentu; (7) Legger merupakan kumpulan nilai dari seluruh bidang studi untuk setiap peserta didik. Pengisian/pencatatan nilai-nilai dalam legger ini dikerjakan oleh wali kelas sebagai bahan pengisian rapor; (8) Buku rapor merupakan alat untuk

melaporkan prestasi belajar peserta didik kepada orang tua/ wali atau kepada peserta didik itu sendiri. Selain prestasi belajar, dilaporkan pula tentang kehadiran, tingkah laku peserta didik dan sebagainya

8. Kelulusan dan alumni. Proses kelulusan adalah kegiatan paling akhir dari manajemen peserta didik. Kelulusan adalah pernyataan dari lembaga pendidikan (sekolah) tentang telah diselesaikannya program pendidikan yang harus diikuti oleh peserta didik.

E. Peran Guru dalam Manajemen Peserta Didik

Guru merupakan sumber daya manusia yang potensial bagi pengembangan kreativitas peserta didik dalam berbagai aspek. Salah satu tugas utama guru adalah membentuk anak didik mencapai kewaspadaannya masing-masing. Hal inipun merupakan salah satu ciri keberhasilan tujuan pendidikan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu faktor penyelenggara pendidikan, guru, peserta didik, sarana dan fasilitas belajar mengajar, kurikulum sebagai pedoman dasar bagi terselenggaranya tujuan pendidikan. Partisipasi guru dalam pengelolaan peserta didik menduduki teratas, artinya setiap guru harus memahami fungsi terhadap pengelolaan peserta didik. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan peserta didik di sekolah, sebagai berikut (Tim MKPP, 2008):

1. Kehadiran peserta didik dan masalah-masalahnya;
2. Penerimaan, orientasi, klasifikasi dan petunjuk bagi peserta didik baru tentang kelas dan program studi;
3. Evaluasi dan pelaporan kemajuan peserta didik;

4. Program bagi peserta didik yang mempunyai kelainan, seperti pengajaran perbaikan dan pengajar luar biasa;
5. Pengendalian disiplin peserta didik;
6. Program bimbingan dan konseling;
7. Program kesehatan dan pengaman;
8. Penyesuaian pribadi, sosial dan emosional peserta didik.

Partisipasi guru dalam pengelolaan peserta didik sudah merupakan kewajiban dan tanggung jawab guru secara formal. Pengelolaan peserta didik perlu penanganan secara serius, karena peserta didik adalah warga sekolah yang menjadi tujuan akhir sebagai “output” atau keluaran yang perlu dipertahankan kualitasnya/lulusannya. Masalah yang dihadapi di berbagai sekolah adalah ketidakseimbangan antara keinginan peserta didik dan program sekolah. Walaupun sudah di pola sedemikian rupa bahwa tujuan kurikuler akan memenuhi kebutuhan peserta didik yang dapat diterima di masyarakat agar siap pakai, namun pada kenyataannya masih ada yang perlu dibenahi, sehingga semua tujuan lembaga yang hendak dicapai sesuai dengan harapan masyarakat. Tentunya tujuan dari masing-masing lembaga ini tergantung pada tingkatannya. Peserta didik yang dalam UUSPN No. 2 tahun 1989 dinyatakan ada hak dan kewajibannya yang harus dilaksanakan secara benar, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai masukan dalam mewujudkan proses belajar mengajar secara efektif. Terciptanya sekolah yang harmonis ditentukan oleh kualitas peserta didiknya; apakah memiliki sikap tanggung jawab (*sense of responsibility*) yang tinggi atau tidak. Ini tergantung

pada pelayanan guru secara langsung dan terjadi dari hari ke hari. Pengelolaan peserta didik sebaiknya diarahkan pada (Tim MKPP, 2008): 1) Perkembangan kreativitas, bakat dan minat anak. 2) Keikutsertaan dalam memiliki sekolah sebagai lembaga pendidikan dimana mereka memperoleh pengetahuan, pengalaman, keterampilan secara langsung melalui proses belajar mengajar. 3) Sikap mandiri dan disiplin, serta percaya bahwa dirinya memiliki potensi positif yang dapat dikembangkan. 4) Pembentukan moral dan etika sebagai peserta didik. 5) Kebutuhan peserta didik dalam menghadapi kesulitan belajar.

Melalui manajemen peserta didik, diharapkan tujuan pembelajaran tercapai sesuai dengan target sekolah. Oleh sebab itu peran serta sekolah, guru, kepala sekolah, tenaga non kependidikan, orang tua dan unsur-unsur lain yang berhubungan dengan peserta didik harus dapat terus ditingkatkan. Dengan kata lain peran sekolah, masyarakat, dan pemerintah sangat penting bagi tata kelola peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anne Gold and Jennifer Evans. (2005). *Reflecting on School Management*. UK: Falmer Press.
- Agustanico Dwi Muryad, *Model Evaluasi Program Dalam Penelitian Evaluasi* (2017). *Jurnal Ilmiah PENJAS*, ISSN : 2442-3874 Vol.3 No.1, Januari 2017
- Aminarti, Siti. 2011. *Manajemen Sekolah Pengelola Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta: AR-MZ Media
- Badrudin, *Manajemen Peserta Didik*. (2014) Jakarta: PT. Indeks
- Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*. (2014). Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran* (2013). Yogyakarta: Pustaka.
- Kurniawati dan Erny, Roesminingsih. (2014). *Manajemen Kesiswaan Di SMA Negeri Mojoagung Jombang* . *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 4 No. 4, April 2014, hlm. 207-213
- Rohiat. (2012). *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT. Refika Aditama

PROFIL PENULIS



Dr. Lina Novita, S.Sn., M.Pd. Merupakan pengajar tetap di Program Studi PGSD Universitas Pakuan semenjak tahun 2010. Program sarjana pada jurusan seni teater di Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, program magister Pendidikan Dasar di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), dan program doktoral di program studi

Manajemen Pendidikan Universitas Pakuan. Menulis buku diantaranya *Komik Digital Ilmu Pengetahuan Sosial (2017)*, *Pengantar Kajian Seni (2019)*, *Pengantar Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus (2019)*, *Multimedia Interaktif dan Jenis-jenis Aplikasi (2020)*, *Keterampilan Dasar Mengajar (2020)*, *Produktivitas Karya Ilmiah Dosen (2022)*, *Panduan Penggunaan E-Book (Flipbook) terintegrasi Aplikasi Text to Speech berbasis Case Method bagi Mahasiswa Slow Learner (2022)*.



BAB 12 MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA



**Muhammad Arie
Firmansyah**

BAB 12

MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA

A. Pengertian Manajemen Sarana dan Prasarana

Secara umum tenaga pendidik memiliki posisi yang amat menentukan dalam keberhasilan program pendidikan. Para pakar pendidikan seringkali menegaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak mungkin ada tanpa meningkatkan kualitas performansi gurunya. Oleh karena itu guna meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah maka mutlak mutu guru secara terus menerus harus dikembangkan.

Keadaan tersebut mengisyaratkan betapa pentingnya keberadaan seorang guru yang memiliki kemampuan mengelola proses belajar mengajar secara professional di sekolah. Namun demikian tidak berarti bahwa keberadaan unsur-unsur lainnya tidak begitu penting bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan sumber daya yang wajib ada untuk menunjang proses kegiatan belajar dan mengajar di sekolah dan pengelolaannya membutuhkan manajemen yang profesional agar tujuan pendidikan dapat tercapai dan mampu mencetak lulusan yang unggul. (Erni Pujiastuti, Andre N. Rahmanto, 2018) Dengan demikian berarti bahwa pembinaan kemampuan guru memang diperlukan, namun dalam rangka peningkatan mutu sekolah pun mutlak perlu adanya layanan professional di bidang sarana dan prasarana

kerja bagi guru dalam menerapkan kemampuannya secara maksimal.

Agar tujuan maksimalisasi mutu sekolah pada tataran fasilitas dapat teraktualisasi maka perlu adanya sumber daya manusia dibidang pengelolaan sarana dan prasarana. Manajer atau pengelola sarana dan prasarana sekolah merupakan sumber daya manusia yang mengoptimalkan pemanfaatan berbagai jenis sarana dan prasarana untuk kepentingan pendidikan di suatu sekolah tertentu. Keberadaannya sangat penting dalam suatu sistem organisasi sekolah. Disebabkan memang jika sarana dan prasarana tidak dikelola dengan baik, penurunan mutu dari sarana dan prasarana tersebut dapat terjadi dengan cepat. Selain itu, jumlahnya pun akan cepat berkurang karena keteledoran, atau bahkan karena pencurian. (Insyirah, 2018)

Manajemen sarana prasarana merupakan segenap proses pengadaan dan pendayagunaan sarana dan prasarana agar mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara tepat guna dan tepat sasaran. (Astuti, 2018) Lebih dari itu peran manajemen sarana dan prasarana sangat diperlukan agar semua fasilitas sekolah selalu siap pakai, manajemen sarana dan prasarana memiliki peran dalam mempermudah serta memaksimalkan penggunaan seluruh sarana dan prasarana baik bagi guru dan peserta didik. (Jannah, 2018)

Kerap kali tantangan dalam penataan sarana dan prasarana dapat menyebabkan terhambatnya proses belajar mengajar. Kesulitan mengelola sarana dan prasarana pendidikan akan menjadi semakin besar apabila sistem dan prosedur pengelolaannya tidak jelas, termasuk jika kemauan dan kemampuan pengelolaannya tidak ada dan tidak sesuai seperti yang diharapkan. Akibat kurangnya kepedulian

warga sekolah terhadap pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan, dewasa ini banyak ditemukan bahwa sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki sekolah tidak digunakan secara optimal. Banyak sarana dan prasarana yang semestinya masih dapat dimanfaatkan tetapi tidak lagi dapat digunakan sesuai dengan fungsinya. (Matin, 2016)

Pengadaan sarana dan prasarana sekolah biasayany dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan perkembangan program sekolah. Pengadaan tersebut harus diadministrasikan dengan tertib, sehingga semua pengeluaran uang yang berkenaan dengan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah itu dapat dipertanggungjawabkan baik kepada Pemerintah, Yayasan Pembina, maupun masyarakat. Manajemen sarana dan prasarana pendidikan secara garis besar terdiri atas tujuh kegiatan pokok yaitu: perencanaan, pengadaan, penyaluran, inventarisasi, pemeliharaan, penyimpanan, dan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan. (Matin, 2016)

1. Perencanaan Sarana dan Prasarana Pendidikan

Perencanaan sarana dan prasarana persekolahan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses perkiraan secara matang rancangan pembelian, pengadaan, rehabilitasi, distribusi atau pembuatan peralatan dan perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. (Muhammad Kristiawan, 2017) Kegiatan ini diawali dengan menganalisis dan mengevaluasi kebutuhan dalam upaya menyediakan barang yang dibutuhkan oleh sekolah dan guru dalam mendukung proses pembelajaran. Evaluasi memiliki tujuan untuk

mengetahui kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pendidikan.

2. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendidikan

Kegiatan ini diawali dengan penetapan, kemudian menentukan sumber pengadaan. Sumber pengadaan dapat berasal dari pihak pemerintah maupun swasta yang berkaitan langsung dengan lembaga pendidikan.

3. Inventaris Sarana dan Prasarana Pendidikan

Kegiatan inventaris dilakukan untuk mengendalikan sarana dan prasarana melalui pencatatan rinci, sehingga dapat memberikan kemudahan bagi penanggung jawab dalam mengendalikannya sesuai dengan penggunaan dan perawatan barang-barang tersebut.

4. Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Pendidikan

Pemeliharaan dapat dilakukan sehari-hari maupun secara berkala, guna meminimalisir pembelian baru yang membutuhkan dana yang lebih besar. Sehingga usia pakai barang menjadi dapat maksimal dan menjamin kesiapan operasional demi mendukung kelancaran pekerjaan, bahkan dapat menjamin keselamatan orang atau siswa yang menggunakan alat tersebut. Sarana pendidikan yang ada di sekolah-sekolah apabila tidak diperhatikan dan dimanfaatkan dengan baik maka akan mengalami kerusakan yang nantinya akan mengganggu kelancaran program pembelajaran dan pengajaran. (Iskandar, Rohiyat, 2017)

5. Penghapusan Sarana dan Prasarana Pendidikan

Kegiatan penghapusan dapat diawali dengan prosedur pemberian blangko penghapusan kepada setiap sekolah, kemudian sekolah mencatat barang-barang apa saja yang akan dihapus, selanjutnya setelah pencatatan barang

dilaporkan kepada dinas pendidikan maka peninjauan lapangan dilakukan oleh BPK. Kegiatan ini dilakukan demi meringankan beban kerja dan pemborosan, dengan melakukan hal tersebut sarana dan prasarana yang tidak digunakan secara efektif dapat mengurangi beban kerja dan pencegahan pemborosan dana dalam pemeliharaan yang sudah tidak mampu digunakan secara maksimal atau tidak mungkin lagi diperbaiki. Sistem pelaporan sarana dan prasarana saat ini dilakukan dengan cara mengisi borang yang telah ditentukan oleh dinas diberikan kepada UPDT pendidikan yang ada di setiap kecamatan lalu diberikan kepada sekolah setelah diisi diserahkan kembali kepada UPDT pendidikan kecamatan lalu diserahkan kepada dinas untuk di proses. Pelaporan dan pendataan dilakukan satu kali setiap tahun ajarannya. Awaludin dan Saputra 2016, hal 6

B. Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan

Fasilitas atau benda-benda pendidikan dapat ditinjau dari fungsi, jenis atau sifatnya, yaitu: (Amka, 2020)

- a) Ditinjau dari fungsinya terhadap PBM, prasarana pendidikan berfungsi tidak langsung (kehadirannya tidak sangat menentukan). Sedangkan sarana pendidikan berfungsi langsung (kehadirannya sangat menentukan) terhadap PBM.
- b) Ditinjau dari jenisnya, fasilitas pendidikan dapat dibedakan menjadi fasilitas fisik dan fasilitas nonfisik.
- c) Ditinjau dari sifat barangnya, benda-benda pendidikan dapat dibedakan menjadi barang bergerak dan tidak bergerak, yang kesemuanya dapat mendukung pelaksanaan tugas.

C. Standar Sarana Prasarana Satuan Pendidikan

1. Standar Sarana Prasarana Taman Kanak-kanak (TK)

Selain memperhatikan tingkat kebutuhannya, pengadaan sarana dan prasarana pendidikan khususnya di Taman Kanak-kanak sebaiknya juga memperhatikan prinsip-prinsip sarana dan prasarana yang khusus untuk Taman Kanak-kanak. Adanya prinsip ini dimaksudkan agar dapat meminimalisir terjadinya *malpraktik* pada penggunaannya. (H. Rusydi Ananda and Banurea, 2017). Hal ini dikarenakan pada anak usia Taman Kanak-kanak sangat rentan terhadap berbagai hal yang mungkin terjadi serta anak belum dapat menguasai dirinya serta lingkungannya sendiri.

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 58 Tahun 2009 (Indonesia, 2009) Tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini, terdapat tiga prinsip sarana dan prasarana di Taman Kanak-kanak, yaitu aman, nyaman, terang, dan memenuhi kriteria kesehatan bagi anak; sesuai dengan tingkat perkembangan anak; dan memanfaatkan potensi dan sumber daya yang ada di lingkungan sekitar, termasuk barang limbah/bekas layak pakai.

Persyaratan sarana dan prasarana TK terdiri atas: Juknis Penyelenggaraan TK 2015 hal 37. Memiliki luas lahan minimal 300 m² (untuk bangunan dan halaman); memiliki ruang kegiatan anak yang aman dan sehat dengan rasio minimal 3 m² per-anak dan tersedia fasilitas cuci tangan dengan air bersih; memiliki ruang guru; memiliki ruang kepala; Memiliki ruang UKS (Usaha Kesehatan Sekolah) dengan kelengkapan administrasi P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) dan segala aktifitasnya; memiliki jamban dengan air bersih yang mudah dijangkau oleh anak dengan

pengawasan guru; memiliki ruang lainnya yang relevan dan kebutuhan kegiatan anak; memiliki alat permainan edukatif yang aman dan sehat serta tidak membahayakan sesuai dengan SNI (Standar Nasional Indonesia); memiliki fasilitas bermain di dalam maupun di luar ruangan yang aman dan sehat; dan memiliki tempat sampah yang tertutup dan tidak tercemar, dapat dikelola setiap hari.

Dengan demikian, dapat dikehui bahwa di dalam pegadaan sarana dan prasarana di Taman Kanak-kanak harus dengan memperhatikan segala bentuk dampak yang akan mempengaruhi perkembangan anak.

2. Standar Sarana Prasarana Sekolah Dasar (SD)

Standar sarana dan prasarana pendidikan berdasarkan ketentuan yang terdapat pada lampiran (Nasional, 2007) Permendiknas No.24/2007 tentang standar sarana dan prasarana sekolah dibedakan menurut jenjang sekolah yaitu sarana dan prasarana untuk jenjang SD, jenjang SMP, dan jenjang SMA. Jenis-jenis sarana dan prasarana yang distandarkan tersebut meliputi: (1) satuan pendidikan; (2) lahan; (3) bangunan gedung; (4) kelengkapan sarana dan prasarana.

a) Satuan Pendidikan SD

Setiap satu SMP boleh diselenggarakan jika memiliki minimal 6 dan maksimal 24 rombongan belajar. Satu SD memiliki 3 rombongan belajar maksimum melayani 2.000 jiwa.

a) Lahan SD

Lahan harus terhindar dari potensi bahaya yang mengancam kesehatan dan keselamatan jiwa serta memiliki akses untuk penyelamatan dalam keadaan darurat. Jika

memiliki kemiringan, maka rata-rata kemiringan tersebut tidak boleh lebih dari 15% tidak berada di dalam garis sempadan sungai dan jalur kereta api, terhindar dari pencemaran air dan udara serta terhindar dari kebisingan.

b) Bangunan Gedung SD

Bangunan gedung SMP harus: (1) memenuhi ketentuan tata bangunan yang benar; (2) memiliki persyaratan keselamatan; (3) memenuhi persyaratan kesehatan; (4) memiliki persyaratan kenyamanan; (5) menyediakan fasilitas dan aksestabilitas yang mudah; (6) bangunan gedung harus mampu bertahan minimum 20 tahun; kualitas bangunan gedung minimum permanen kelas B sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 45 dan mengacu kepada Standar Pekerjaan Umum.

c) Standar sarana dan prasarana minimum SD

Prasarana minimum yang harus ada pada satu SD adalah: ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang laboratorium IPA, ruang kepala sekolah (ruang pimpinan), ruang guru, ruang UKS, ruang sirkulasi, tempat beribadah, jamban, gudang, dan tempat bermain/berolah raga. Pada setiap prasarana tersebut harus dilengkapi dengan sejumlah sarana pendukungnya.

3. Standar Sarana Prasarana Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan (SMA)

Sarana dan prasarana yang dibakukan untuk SMP dan SMA tidak berbeda dengan yang dibakukan untuk SD yaitu mencakup satuan pendidikan, lahan, bangunan gedung, dan kelengkapan sarana dan prasarannya. Perbedaannya

terletak pada luas dan kapasitasnya saja. Semakin tinggi jenjang sekolah semakin banyak jumlah sarana yang harus disediakan.

a) Satuan Pendidikan SMP dan SMA

Setiap satu SMP boleh diselenggarakan jika memiliki minimal 3 dan maksimal 24 rombongan belajar. Satu SMP memiliki 3 rombongan belajar maksimum melayani 2.000 jiwa. Sedangkan untuk setiap satu SMA boleh diselenggarakan jika memiliki minimal 3 dan maksimal 27 rombongan belajar. Satu SMA memiliki 3 rombongan belajar maksimum melayani 6.000 jiwa.

b) Lahan dan Gedung SMP dan SMA

Standar lahan dan gedung SMP dan SMA tidak berbeda dengan standar yang dibakukan untuk SD.

c) Standar sarana dan prasarana minimum SMP dan SMA

Prasarana minimum yang harus ada pada satu SMP adalah: ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang laboratorium IPA, ruang kepala sekolah (ruang pimpinan), ruang guru, ruang tata usaha, ruang konseling, ruang organisasi kesiswaan, ruang UKS, ruang laboratorium IPA (untuk jenjang SMA lebih spesifik: biologi, fisika, kimia, komputer, dan bahasa), ruang sirkulasi, tempat beribadah, jamban, gudang, dan tempat bermain/berolah raga. Pada setiap prasarana tersebut harus dilengkapi dengan sejumlah sarana pendukungnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amka, H. (2020) *Manajemen Sarana Sekolah Penyelenggara Inklusi*.
- Astuti, E. P. (2018) *Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu SDM*. IAIN Ponorogo.
- Erni Pujiastuti, Andre N. Rahmanto, J. W. (2018) 'Implementasi Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan di SMK Negeri 1 Karanganyar', *JIKAP: Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(3), p. 60.
- H. Rusydi Ananda and Banurea, O. K. (2017) *Manajemen Sarana dan Prasarana*. 1st edn. Edited by S. Saleh. Medan: Widya Puspita.
- Indonesia, L. R. (2009) *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia*. Republik Indonesia.
- Insyirah, R. (2018) *Manajemen Sarana dan Prasarana dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTS Muslimat NU Palangka Raya*. Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
- Iskandar, Rohiyat, P. D. (2017) 'Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah', *Manajer Pendidikan*, 11(6), p. 512.
- Jannah, M. (2018) *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan dan Prestasi Belajar*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Matin, N. F. (2016) *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*. 1st edn. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muhammad Kristiawan, D. S. & R. L. (2017) *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta. Sleman: Deepublish.

Nasional, M. P. (2007) *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia*. Republik Indonesia

PROFIL PENULIS



Muhammad Arie Firmansyah, S.Pd, M.Pd, Lahir di Kota Tangerang, 20 Januari 1989. Gelar S-1 di tempuh di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta program studi pendidikan matematika (2013) dan melanjutkan studi S-2 program studi Pendidikan Matematika di Universitas Negeri Jakarta (2015). Bertugas

sebagai dosen tetap S-1 program studi Pendidikan Matematika Universitas Muhammadiyah Tangerang ini, aktif diberbagai kegiatan akademik dan sosial, mengampu beberapa mata kuliah diantaranya: statistika, ilmu pendidikan, dan profesi keguruan



BAB 13 MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK



Lely Lailatus Syarifah

BAB 13

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK

A. Pengertian Tenaga Pendidik

Menjadi seorang pendidik merupakan suatu profesi yang memerlukan keahlian khusus karena pendidik merupakan profesi penting dalam perannya mencerdaskan kehidupan bangsa. Menurut (Hakim and Mukhtar, 2018) pendidik merupakan profesi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa, hal ini tidak lain karena posisi pendidikan yang sangat penting dalam konteks kehidupan bangsa. Pendidik merupakan unsur dominan dalam suatu proses pendidikan, sehingga kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas pendidik dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat.

Pendidik bukan hanya sebagai pengajar, tetapi memiliki peran sebagai pembimbing, pengajar dan pelatih (Muhammad Kristiawan, 2017). Senada dengan itu seorang pendidik dituntut memiliki *skill* atau keterampilan khususnya keterampilan untuk menjadi pendidik yang professional. Keadaan demikian menunjang untuk perkembangan kemampuan pendidik pada bidang teknologi, dikarenakan perubahan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat cepat menuntut tenaga pendidik untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut agar tidak ketinggalan dalam pemanfaatannya. (Sewang, 2015)

Tenaga pendidik dan kependidikan adalah tenaga-tenaga (personal) yang berkecimpung di dalam lembaga

pendidikan atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melaksanakan atau melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro dan makro) atau penyelenggaraan pendidikan. (Sulastri, 2020) Sehingga dalam mendukung keadaan tersebut haruslah ditopang dengan praktek kerja yang memerlukan sinergi antar seluruh komponen pendidikan, menurut (Laili Komariayah, 2021) tenaga pendidik dan kependidikan merupakan *stakeholder internal* yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama, sehingga dengan menyadari peran ini praktik manajemen harus dikembangkan dengan komitmen tinggi.

B. Pengertian Manajemen Pendidik

Tenaga pendidik dan kependidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan sesuai dengan tujuan pendidikan, dengan adanya tanggung jawab tersebut dapat mengisyaratkan bahwa perlunya penataan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan suatu proses penggunaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme. Manajemen dapat diartikan pula sebagai suatu proses dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif dalam mencapai suatu tujuan. (Soim, 2013)

Manajemen tenaga pendidik merupakan bentuk pengakuan pentingnya sumber daya ini. Secara konsep manajemen tenaga pendidik adalah kegiatan dalam

mengelola sumber daya manusia pendidik yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian pendidik sekolah agar dapat melaksanakan fungsi dan juga tugas dalam mencapai tujuan sekolah. (Ilham, 2021)

Manajemen pendidikan harus dilihat dengan kerangka berpikir sistem. Sistem adalah keseluruhan yang terdiri dari bagian-bagian dan bagian-bagian itu berinteraksi dalam suatu proses untuk mengubah masukan menjadi keluaran. (Amiruddin Tumanggor, James Ronald Tambunan, 2021) Sehingga manajemen tenaga pendidik harus mengacu kepada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai, (Sidiq, 2018) guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan pendidikan, individu, dan masyarakat.

Kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi pendidikan menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi itu dapat bertahan dan sukses. Melalui usaha manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, dengan (Amka, 2020) aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.

Adanya proses tersebut diharapkan dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas.

Berdasarkan keseluruhan batasan manajemen ini, dapatlah dinyatakan bahwa manajemen pendidik dan kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar kerja, prosedur, pengangkatan, pembinaan, pengembangan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan

C. Tujuan Manajemen Pendidik

Secara umum tujuan manajemen pendidik untuk mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik dan mengembangkan program-program kepagawain dalam rangka mengeliminir penyimpangan-penyimpangan, atas dasar kepentingan individu dan organisasi. Dengan manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) dalam pendidikan, pencapaian tujuan pendidikan akan terwujud. Selain itu, juga akan dihasilkan *output* pendidikan yang memiliki *life skill* yang tinggi, serta memiliki komperensi dibidang akademik maupun non akademik. (Thoha, 2016)

D. Tahapan Manajemen Pendidik

Seperti tahapan manajemen sumber daya manusia pada umumnya, Terdapat beberapa dimensi komponen dalam kegiatan manajemen tenaga pendidik yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Perencanaan

Pada dasarnya perencanaan manajemen pendidik merupakan strategi pengelolaan pendidik sebagai sumber daya manusia yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Tahap perencanaan inimerupakan salah satu fungsi yang menjadi dasar efektifitas penyelenggaraan manajemen tenaga pendidik.

Perencanaan pengadaan pendidik dilakukan melalui tahapan: (H.E.Surachman & Ahmad Tarmiji Alkhudri, 2015) analisis kebutuhan pendidik untuk waktu yang akan datang disesuaikan dengan keahlian yang dimilikinya dengan bidang pekerjaan.

- a) Menentukan persyaratan penerimaan pendidik yang meliputi kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik. (Indonesia, 2003) Pasal 42 UU Sisdiknas menyatakan bahwa; “pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. (Indonesia, 2005) Pasal 9 UU Guru dan Dosen menyatakan; “kualifikasi akademik guru diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat”.

2. Rekrutmen

Rekrutmen secara umum merupakan usaha mencari dan mendapatkan calon-calon pendidik yang potensial dengan jumlah dan mutu yang memadai sehingga lembaga organisasi dapat memilih tenaga yang benar-benar cocok

dengan kebutuhan jabatan yang tersedia. Kegiatan rekrutmen dilaksanakan dengan memerhatikan aspek legalitas yang berlaku dalam rangka memperoleh sejumlah tenaga yang diperlukan.

Undang-Undang Guru dan Dosen mengatur Pengangkatan, Penempatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Guru dan Dosen pada pasal 26 UU Guru dan Dosen adalah sebagai berikut; (Indonesia, 2005) UU No.14 th 2005 Guru dan dosen

- a) Pengangkatan dan penempatan guru dan dosen dilakukan secara objektif, transparan sesuai ketentuan perundang undangan yang berlaku.
- b) Pengangkatan dan penempatan guru dan dosen dilakukan oleh penyelenggara satuan pendidikan dengan mengacu pada perjanjian kerja berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- c) Pengangkatan dan penempatan guru dan dosen pada satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah diatur dengan peraturan pemerintah.
- d) Pengangkatan dan penempatan guru dan dosen yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja yang mengacu pada kesepakatan bersama.

3. Penempatan Pendidik

Penempatan berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan-kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan-keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan preferensi, minat dan kepribadian yang dimiliki oleh calon pegawai. (Amiruddin Tumanggor, James Ronald Tambunan, 2021)

Prinsip dasar penempatan dan penugasan pegawai adalah kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki, dimana harus memperhatikan bidang keahlian yang dimiliki oleh pendidik. Perwujudan penempatan yang tepat pada jabatan yang tepat, akan membawa hasil yang lebih baik bagi lembaga pendidikan.

Guru sebagai pendidik menempati jabatan fungsional dan berperan sebagai tenaga pendidik. (Indonesia, 2003) Pasal 39 UU No.20 Tahun 2003 menyatakan bahwa; "Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. UU No.20 Tahun 2003

Pasal 26 dan 64 UU Guru dan Dosen menyatakan bahwa; guru dan dosen yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah dapat ditempatkan pada jabatan struktural sesuai dengan perundang-undangan. Jabatan structural yang dimaksud antara lain; kepala sekolah, kepala dinas pendidikan, dan sebagainya.

4. Kinerja Pendidik

Hal yang perlu mendapat perhatian berkaitan dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah profesionalitas guru, teratata pada pasal 1 UU Guru dan Dosen menjelaskan bahwa; UU No.20 th 2003

- a) Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

- b) Profesi guru dan dosen adalah pekerjaan dan/atau jabatan yang memerlukan kemampuan intelektual khusus yang diperoleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian dalam melayani orang lain, dengan memperoleh upah atau gaji dalam jumlah tertentu.
- c) Profesional adalah kemampuan melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan pengabdian diri kepada pihak lain.
- d) Prinsip profesionalitas guru, menurut pasal 5 UU Guru dan Dosen;
 - 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
 - 2) Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya.
 - 3) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugasnya.
 - 4) Mematuhi kode etik profesi.
 - 5) Memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas.
 - 6) Memperoleh penghasilan sesuai dengan prestasi kerja.
 - 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesi.
 - 8) Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya.
 - 9) Memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum.

5. Pembinaan dan Pengembangan Karier

Begitu lembaga pendidikan telah mendapat sejumlah tenaga pendidik yang diperlukan, maka tiba saatnya untuk merawat mereka, memberikan penghargaan, dan berusaha menyediakan kondisi kerja yang menarik sehingga dapat membuat mereka betah di tempat kerja. Pelaksanaan program pembinaan diawali dengan analisis kebutuhan organisasi pendidikan dan tenaga pendidik baik untuk jangka pendek maupun panjang. Sebagai bagian dari usaha-usaha tersebut, lembaga pendidikan harus menciptakan dan mempertahankan hubungan-hubungan kerja yang efektif dengan tenaga pendidik.

a) Mekanisme pembinaan dan pengembangan karier pendidik menurut Undang Undang Guru dan Dosen;

Pasal 31 UU Guru dan Dosen;

“Pembinaan dan pengembangan karier guru dan dosen meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier”.

Isi pasal 32 UU Guru dan Dosen mengenai pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kepribadian, penguasaan substansi, metodologi, kemampuan beradaptasi, manajerial, kepemimpinan yang dilakukan melalui jabatan fungsional. Hal tersebut ditentukan melalui sistem angka kredit yang diperoleh dari kegiatan pendidikan, pembelajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

Pada pasal 33 UU Guru dan dosen, menjelaskan bahwa pembinaan dan pengembangan karier meliputi kenaikan pangkat dan promosi yang dilakukan melalui jabatan struktural pada instansi pemerintah atau non pemerintah.

Pasal.

b) Perlindungan hukum terhadap guru dan dosen, termuat dalam pasal 40 Undang Undang Guru dan Dosen. Pemerintah wajib memberikan perlindungan hukum,

profesi, keselamatan, dan perlindungan dari perlakuan tak adil kepada guru dan dosen.

- c) Organisasi Profesi, Kode Etik, dan Dewan Kehormatan. Pasal 41 UU Guru dan Dosen mengatur hal tersebut.
- d) Penghargaan dan Sanksi terhadap guru dan dosen, menurut Undang Undang Guru dan Dosen. Pasal 39 dan 46, 47, 48, dan 49 UU Guru dan Dosen mengatur hal tersebut.
- e) Pemindahan dan pemberhentian guru dan dosen, menurut Undang Undang Guru dan Dosen. Pasal 29 dan 30 UU Guru dan Dosen mengatur hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin Tumanggor, James Ronald Tambunan, P. S. (2021) *Manajemen Pendidikan*. 1st edn. Edited by S. E. Damanaik. Yogyakarta: K-Media.
- Amka, H. (2020) *Manajemen Sarana Sekolah Penyelenggara Inklusi*. 1st edn. Sidoarjo: Nizamia Learning Center. Available at: www.nizamiacenter.com.
- H.E.Surachman & Ahmad Tarmiji Alkhudri (2015) *Manajemen Pendidikan*. 1st edn. Edited by Umasih. Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan UNJ.
- Hakim, L. and Mukhtar (2018) *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. 1st edn. Edited by Y. Anra. Jambi: Timur Laut Aksara.
- Ilham, M. (2021) *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Kota Malang*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Indonesia, R. (2003) *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 th 2003, Lembaga Negara Republik Indonesia*. Republik Indonesia.
- Indonesia, R. (2005) *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 th 2005, Lembaga Negara republik Indonesia*. Republik Indonesia. doi: 10.2320/materia.44.24.
- Laili Komariayah, L. A. A. W. L. P. S. A. P. S. J. H. T. S. M. R. B. H. F. P. A. P. W. H. S. R. R. Y. S. T. P. R. (2021) 'Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidik Abad 21', in Saputra, N. (ed.) *Rekrutmen Pendidik & Tenaga Kependidikan*. 1st edn. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, p. 140.

- Muhammad Kristiawan, D. S. & R. L. (2017) *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta. Sleman: Deepublish.
- Sewang, H. A. (2015) *Manajemen Pendidikan*. 1st edn. Malang: Wineka Media.
- Sidiq, U. (2018) *Manajemen Madrasah*. 1st edn, *Nata Karya*. 1st edn. Ponorogo: Nata Karya. Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738315000444>.
- Soim, H. M. S. & H. (2013) *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. 1st edn, *Teras*. 1st edn. Edited by A. Purwawidodo. Yogyakarta: Teras.
- Sulastri, S. (2020) *Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Di Ra As Sholeh Gumilir Cilacap*. IAIN Purwokerto. Available at: <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/6892/>.
- Thoha, M. (2016) *Manajemen Pendidikan Islam Konseptual dan Operasional*. 1st edn, *Buku Pustaka Radja*. 1st edn. Edited by A. Aziz. Surabaya: Buku Pustaka Radja

PROFIL PENULIS



Lely Lailatus Syarifah, S. Pd., M.Pd., lahir pada tanggal 14 Oktober 1988 di Desa Cibitung, Kecamatan Tenjolaya, Kabupaten Bogor. Penulis merupakan anak dari pasangan KH. Syihabudin (Alm) dan Hj. Eneng Nuryati. Penulis menempuh pendidikan di TK Nurul Anwar (1992-1995), SDN Cibitung 03 (1995-2001), MTs. SMI

(2001-2004), SMAN 1 Leuwiliang Bogor (2004-2007), Program Sarjana (S1) Pendidikan Matematika UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (2007-2012), Program Magister (S2) Pendidikan Matematika Universitas Negeri Jakarta (2013-2015). Penulis merupakan guru matematika di SMP Negeri 27 Tangerang dan sekarang bekerja sebagai tenaga pendidik di program studi pendidikan matematika Universitas Muhammadiyah Tangerang.



BAB 14 SEJARAH MANAJEMEN PENDIDIKAN



Suwarni

BAB 14

SEJARAH MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. Hakikat Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *manage* yang memiliki arti seni mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelolah. Adapun pada istilah manajemen disebut dalam kamus besar bahasa Inggris *management* berarti direksi, pimpinan. Begitu juga pada istilah manajemen yang ada dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen merupakan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran, dalam kata yang lain disebutkan bahwa manajemen adalah pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan, organisasi, dan sebuah lembaga pendidikan.

Secara etimologis, manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata kerja *to manage* yang disinonimkan dengan *to hand* yang berarti mengurus, *to control* memeriksa, *to guide* memimpin. Apabila dilihat dari asal katanya, manajemen berarti pengurusan, pengendalian, dan pembimbing. Manajemen juga merupakan sebuah kegiatan, pelaksanaannya disebut manajing dan orang yang melakukannya disebut manager. Lalu, management diartikan dalam bahasa Indonesia menjadi pengelolaan.

2. Fungsi Manajemen

Dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi ditampilkan oleh seorang yang menjadi pemimpin atau manajer. Menurut Nanang Fattah ada beberapa fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pemimpinan (*Leading*), dan pengawasan (*Controlling*)

- a. Perencanaan, perencanaan ini merupakan proses menetapkan tujuan keuangan dan mengembangkan rencana tindakan atau menentukan langkah-langkah yang akan digunakan untuk mencapai keberhasilan dalam manajemen keuangan pendidikan agar tepat sasaran.
- b. Pengorganisasian meliputi penentuan fungsi, hubungan, dan struktur yang akan terlibat dalam perencanaan dan penerapan manajemen pendidikan
- c. Pemimpin, pemimpin ini merupakan orang yang akan berpengaruh dan mengarahkan rekan-rekan yang akan dipimpin agar dapat bekerjasama dengan baik untuk tercapainya tujuan-tujuan yang sudah ditentukan
- d. Selanjutnya pengawasan, pengawasan ini sangat erat kaitannya dengan perencanaan sebelumnya, karena melalui pengawasan ini kita mampu menilai efektivitas langkah-langkah yang sudah dikerjakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

B. Hakikat Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha

mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan yang berupa proses, cara, dan perbuatan mendidik.

Melihat pendidikan dan prosesnya kepada manusia, sebetulnya pendidikan itu sendiri adalah sebagai suatu proses kemanusiaan dan pemanusiaan.

Istilah kemanusiaan secara leksikal bermakna sifat-sifat manusia, berperilaku selayaknya perilaku normal manusia, atau bertindak dalam logika berpikir sebagai manusia. Pemanusiaan secara leksikal bermakna proses menjadikan manusia agar memiliki rasa kemanusiaan, menjadi manusia dewasa, manusia dalam makna seutuhnya.

Artinya, dia menjadi riil manusia yang mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara penuh sebagai manusia. Hakikat pendidikan itu sendiri lebih berorientasi kepada terbentuknya karakter (kepribadian/jatidiri) seseorang. Setiap tahapan pendidikan dievaluasi dan dipantau dengan saksama sehingga menjadi jelas apa yang menjadi potensi positif seseorang yang harus dikembangkan dan apa yang menjadi faktor negatif seseorang yang perlu disikapi.

Akar dari karakter ada dalam cara berpikir dan cara merasa seseorang. Sebagaimana diketahui, manusia terdiri dari tiga unsur pembangun, yaitu hatinya (bagaimana ia merasa), pikirannya (bagaimana ia berpikir), dan fisiknya (bagaimana ia bersikap dan bertindak). Oleh karena itu, langkah-langkah untuk membentuk atau merubah karakter melalui pendidikan juga harus dilakukan dengan menyentuh dan melibatkan unsur-unsur pembangun tersebut.

2. Fungsi Pendidikan

Fungsi dan tujuan pendidikan di Indonesia telah diatur didalam undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sisutrem pendidikan nasional. Di dalam undang-undang tersebut memuat segala hal yang bersangkutan dengan pelaksanaan pendidikan nasional di Indonesia yang meliputi dari pengertian pendidikan, fungsi dan tujuan pendidikan, jenis-jenis pendidikan, jenjang pendidikan, standart penddidikan dan lain sebagainya.

Dengan demikian arah pendidikan di Indonesia sudah ditentukan dengan sedemikian rupa. Mengacu pada undang-undang No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional fungsi pendidikan yaitu Pasal 3 yang menyatakan bahwa''Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa,bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,Berakhlak mulia,sehat,berilmu,cakap,kreatif,man diri,dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan adalah menghilangkan segala sumber penderitaan rakyat dari kebodohan dan ketertinggalan serta fungsi pendidikan Indonesia menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dari fungsi yang diuraikan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan nasional Indonesi lebih mengedepankan akan pembangunan sikap, karakter, dan transpormasi nilai-

nilai filosofis negara Indonesia. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan rasa nasionalisme serta mampu bersaing di kancah internasional.

3. Tujuan Pendidikan

Kemudian tujuan pendidikan nasional Indonesia sesuai dengan undang-undang No. 20 tahun 2003 yaitu, Pendidikan diupayakan dengan berawal dari manusia apa adanya (aktualisasi) dengan mempertimbangkan berbagai kemungkinan yang apa adanya (potensialitas), dan diarahkan menuju terwujudnya manusia yang seharusnya atau manusia yang dicita-citakan (idealitas).

Tujuan pendidikan itu tiada lain adalah manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan, berakhlak mulia, sehat, cerdas, berperasaan, berkemauan, dan mampu berkarya; mampu memenuhi berbagai kebutuhan secara wajar, mampu mengendalikan hawa nafsunya; berkepribadian, bermasyarakat dan berbudaya. Implikasinya, pendidikan harus berfungsi untuk mewujudkan (mengembangkan) berbagai potensi yang ada pada manusia dalam konteks dimensi keberagaman, moralitas, moralitas, individualitas/personalitas, sosialitas dan keberbudayaan secara menyeluruh dan terintegrasi.

Dengan kata lain, pendidikan berfungsi untuk memanusiakan manusia. Tujuan Pendidikan Nasional, sesuai dengan Tap MPRS No. XXVI/MPRS/1966 tentang Agama, pendidikan dan kebudayaan, maka dirumuskan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk membentuk manusia Pancasila sejati berdasarkan pembukaan UUD 1945.

Selanjutnya dalam UU No. 2 tahun 1989 ditegaskan lagi bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan

kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan

C. Manajemen Keuangan Pendidikan

1. Pengertian Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan pendidikan atau disebut juga dengan pembiayaan pendidikan adalah sejumlah kegiatan yang berhubungan dengan pengadaan keuangan, pemanfaatan keuangan hingga pertanggung jawaban keuangan dengan harapan tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Menurut Nanang Fattah Pembiayaan pendidikan adalah sejumlah uang yang dihasilkan dan dimanfaatkan untuk membiayai kebutuhan pendidikan, seperti gaji guru, pengadaan sarana dan prasarana, peningkatan profesionalitas guru, kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan supervisi pendidikan dan lain-lain.⁴ Sementara itu Sulistiyorini memaknai manajemen keuangan dalam arti sempit yang berarti pembukuan.

Sementara itu dalam arti luas manajemen keuangan berarti pengurusan dan pertanggung jawaban dalam menggunakan keuangan baik kepada masyarakat, pemerintah daerah, maupun kepada pemerintah pusat, dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai kepengawasan dan pertanggung jawaban keuangan.

Senada dengan sulistiyorini, David Wijaya menyebutkan, manajemen keuangan sekolah adalah

serangkaian kegiatan mengatur keuangan sekolah mulai dari perencanaan, pembukuan, pembelanjaan, pengawasan, dan pertanggungjawaban keuangan sekolah

Menurut Bafadal dalam Agustinus Hermino manajemen keuangan memiliki fungsi sebagai berikut: (1) perencanaan anggaran tahunan, (2) pengadaan anggaran, (3) pendistribusian anggaran, (4) pelaksanaan anggaran, (5) pembukuan keuangan, (6) pengawasan dan pertanggung jawaban keuangan

Dari beberapa pendapat di atas, dapat penulis simpulkan bahwa manajemen keuangan pendidikan adalah sejumlah aktivitas yang tersusun secara sistematis dan sistemik mulai dari perencanaan, penggunaan keuangan, pengawasan dan evaluasi serta pertanggung jawaban dan pelaporan

2. Proses Manajemen Keuangan

a) Perencanaan keuangan (Planning budgeting)

Budgeting adalah kegiatan mengidentifikasi tujuan, menentukan prioritas, menjabarkan tujuan kedalam penampilan operasional yang dapat di ukur, menganalisis alternatif, pencapaian tujuan, dengan analisis cost effectiveness, membuat rekomendasi alternatif pendekatan untuk mencapai sasaran.

Dalam penyusunan anggaran pengelola keuangan perlu memperhatikan sumber-sumber keuangan yang ada, baik itu bersumberkan dari orang tua murid, komite, masyarakat, maupun pemerintah, baik itu pemerintah daerah maupun pemerintah pusat

b) Pembukuan (Accounting)

Pembukuan (accounting) dalam manajemen keuangan pendidikan meliputi dua hal:

Pertama, pengurusan menyangkut kewenangan menentukan kebijakan menerima dan mengeluarkan uang. Kepengurusan ini disebut juga dengan istilah kepengurusan tata usaha.

Kedua, kepengurusan yang menindak lanjuti urusan pertama yakni menerima, menyimpan, dan mengeluarkan uang dalam pengelolaan keuangan, hendaknya kepala sekolah memberikan arahan serta bimbingan kepada seluruh staf yang diberikan kepercayaan untuk mengelola keuangan sekolah. Berikut ini beberapa hal yang perlu dikenalkan pada staf berkaitan dengan pembukuan keuangan sekolah: buku pos, faktur, buku kas, lembar cek, jurnal, buku besar, buku kas pembayaran uang sekolah, buku kas piutang, neraca percobaan.

c) Pemeriksaan (Auditing)

Pemeriksaan (Auditing) adalah kegiatan yang menyangkut pertanggung jawaban penerimaan, penyimpanan, dan pembayaran atau penyerahan uang yang dilakukan bendahara kepada pihak-pihak yang berwenang. Terdapat beberapa bentuk auditing yakni:

- 1) Pemeriksaan laporan keuangan. Kegiatan ini bertujuan untuk menentukan apakah keseluruhan laporan keuangan merupakan informasi yang sudah terukur dan terverifikasi sesuai dengan kriteria tertentu.
- 2) Pemeriksaan (audit) operasional adalah pemeriksaan atas keseluruhan atau bagian

manapun dari prosedur atau metode operasi suatu organisasi yang bertujuan untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi

d) Pertanggung jawaban

Pertanggung jawaban adalah pelaporan dibuat sebagai bentuk pertanggung jawaban keuangan kepada kalangan internal lembaga atau eksternal yang menjadi stakeholder lembaga pendidikan.

Menurut Arwildayanto dkk, Pertanggung jawaban keuangan sekolah dapat diberikan sesuai dengan keperluan mulai setiap triwulan sekali, satu tahun sekali atau setiap pergantian kepemimpinan kepala sekolah. Laporan keuangan ini diantaranya dapat ditujukan kepada:

- a. Kepala dinas pendidikan,
- b. Kepala Badan Administrasi Keuangan Daerah (BAKD), dinas pendidikan daerah dan lain-lain

3. Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan Pendidikan

Pengelola keuangan juga perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Hemat sesuai dengan kebutuhan,
- b. Terarah dan terkendali sesuai dengan rencana
- c. Tidak diperkenankan menggunakan dana untuk keperluan di luar keperluan kegiatan belajar dan mengajar

DAFTAR PUSTAKA

- (Ariyanti, 2014)Arfani, L. (2016). Mengurai hakikat pendidikan, belajar dan pembelajaran. *Pelita Bangsa Pelestari Pancasila*, 11(2), 81-97. <https://pbpp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPB/article/view/5160>
- Ariyanti, D. (2014). Penerapan Manajemen Keuangan Pendidikan di MAN Insan Cendekia Serpong. In *Skripsi. Ilmiah*, J., Hadi, A. L., Putri, T. D., Fakultas, M., Keguruan, I., Jember, P. A. I. I., & Jember, P. A. I. I. (2020). *Jurnal ilmiah al - hadi*. 5, 66-77.
- Iskandar, J. (2019). Implementasi Sistem Manajemen Keuangan. In *Idarah* (Vol. 3, Issue 1). <https://core.ac.uk/download/pdf/234752746.pdf>
- Islam, U. N., Jl, D. P., No, D., Palu, K., Tengah, S., & Setiap, A. (n.d.). *Manajemen Keuangan Pendidikan Syaifullah MS*. 23.
- Sujana, I. W. C. (2019). Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.25078/aw.v4i1.927>
- Wijaya, H. (2017). Hakikat Pendidikan. *Over The Rim*, 191-199.

PROFIL PENULIS



Suwarni, merupakan Dosen tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu. Lahir di Keban Agung, 11 April 1970. Gelar Sarjana Komputer diperoleh dari Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Dehasen di tahun 2004. Gelar Magister Manajemen diperoleh dari Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu di tahun 2011. Gelar Doktor Manajemen Pendidikan

diperoleh dari Program Pasca Sarjana Universitas Islam Nusantara Bandung di tahun 2017



BAB 15 MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN



Nur Cahyadi

BAB 15

MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Pengertian Manajemen Tenaga Kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (Guru, Dosen, Pamong Pelajar, Instruktur, Tutor, Widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang dengan sangat cepat (Endang Herawan dan Nani Hartini, 2015: 253). Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik dan tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya, begitu pun dengan tenaga kependidikan (Kepala Sekolah, Pengawas, Tenaga Perpustakaan, Tenaga Administrasi, dll), mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Sehubungan dengan tuntutan kearah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi

komitmen pendidikan nasional. Peningkatan profesionalisme itu diwujudkan melalui suatu proses yang sistematis dan terintegrasi dalam bentuk pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, mulai dari proses perencanaan hingga evaluasi dan prosedur pemberhentian.

a. Definisi Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management* yang dikembangkan dari kata *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari itali *maneggio* yang di adopsi dari bahasa latin *managiare*, yang berasal dari kata manus yang memiliki arti tangan. Dengan begitu definisi manajemen dapat dikemukakan bahwa “bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), pengarah dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

b. Definisi tenaga pendidik dan kependidikan

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kehususannya, seperti berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional). Dari pengertian ini jelas bahwa guru merupakan seorang pendidik ditingkat sekolah dasar dan menengah yang berperan langsung dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah. Tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain

dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan itu dapat menjadi milik orang tersebut. Adapaun sebagai pendidik merupakan perantara aktif akan nilai-nilai dan norma-norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal bermasyarakat.

Sedangkan tenaga kependidikan yang berada di dalam satuan pendidikan tertentu apabila merujuk kepada Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah “Anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan” seorang tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan didaya gunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien. Yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, laboran, penjaga dan anggota kebersihan sekolah.ika berbicara tentang kepemimpinan, pertanyaan yang muncul pada umumnya adalah “apa yang membuat seorang pemimpin menjadi efektif?” Kemungkinan akan dijawab bahwa pemimpin yang efektif karena memiliki bakat atau kualitas tertentu yang diharapkan, misalnya kharisma, visioner, daya persuasi, dan intesitas. Kendati demikian, ratusan hasil peneliti tentang kepemimpinan dan kepemimpinan gagal membuktikan bahwa setiap bakat atau kualitas secara konsisten nberhubungan dengan kepemimpinan yang efektif. Hasil-hasil penelitian tersebut belum banyak memberikan

pengetahuan tentang apa yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif dan apa yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif.

B. Definisi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Mengacu pada beberapa teori tentang manajemen sumber daya manusia pada organisasi swasta/perusahaan sehingga sebelum di uraikan definisi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan terlebih dahulu akan di paparkan definisi manajemen sumber daya manusia

- a. MSDM di pandang sebagai fungsi atau subsistem diskrit yang di harapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas khusus, misalnya staffing yang efektif.
- b. MSDM merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performansi SDM.
- c. Penerapan konsep outsourcing untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas.
- d. Pemanfaatan teknologi dalam memberikan layanan informasi secara timbal balik.
- e. Pergeseran peran human capital menjadi peran sentral yang membantu organisasi untuk memenangkan persaingan.

Berdasarkan penjelasan diatas, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan,

seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian.

Manajemen merupakan seni yang harus dimainkan oleh seorang pimpinan organisasi atau kepala sekolah secara piyawai. Disebut seni karena obyeknya adalah manusia atau sumber daya manusia yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Dan seorang manager atau kepala sekolah harus mampu membaca potensi-potensi yang dimiliki setiap anggotanya untuk ditempatkan diposisi dan bagian yang sesuai dengan kualifikasi dan keahliannya masing-masing. *Put the raight man in the raight place!* (Posisikan orang yang tepat pada posisi yang tepat)

Kemampuan memimpin seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Prilakunya juga harus dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan semangat orang-orang yang dipimpinnnya dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan. Seorang kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan untuk tetap dapat menjaga iklim dan suasana kerja yang kondusif bagi seluruh penghuninya.

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan pegawai) mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efesien untuk mencapai hasil yang optimal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah harus dapat mencari, memposisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personalia) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai,

(3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi dan penghargaan. Hal-hal tersebut mutlak dilakukan oleh seorang kepala sekolah secara serius, baik, dan benar agar apa yang diharapkan dari para tenaga kependidikan dapat terealisasi dengan tepat sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai sehingga dapat menjalani tugas dan pekerjaannya dengan optimal.

1. Perencanaan Pegawai.

Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak boleh ditinggalkan. Bisa dikatakan bahwa perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu. Hal ini dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik itu secara kuantitas atau secara kualitas yang akan ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang. Untuk merencanakan kebutuhan pegawai seorang kepala sekolah harus mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat *urgent* dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam *recruitment* dan penempatan posisi.

2. Pengadaan Pegawai

Setelah merencanakan kebutuhan pegawai baik secara kuantitas dan kualitas barulah kepala sekolah melakukan *recruitment* untuk mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan dengan cara mengumumkannya di media-media elektronik dan cetak. Setelah banyak pelamar yang mendaftarkan diri mereka kepala sekolah harus melakukan penyaringan atau seleksi calon-calon tenaga kependidikan melalui tes tertulis, lisan, dan praktek agar mendapatkan

tenaga-tenaga kependidikan yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan. Pengadaan guru dan pegawai harus dilakukan kepala sekolah dengan cermat dan pemilihan yang ketat demi mendapatkan personalia yang tepat dan memenuhi syarat.

3. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai

Kegiatan ini sangat perlu dilakukan bagi seorang kepala sekolah apa bila diperjalanan karir dan masa tugas para tenaga pendidik dan kependidikan tersebut mengalami kemunduran dan melemahnya kinerja mereka yang mengakibatkan pada buruknya kualitas kerja mereka. Untuk dapat mengembalikan kualitas dan motivasi kerja mereka, seorang kepala sekolah harus mampu melakukan pembinaan yang intensif dan evaluasi kerja secara mendalam. Salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar tentang wawasan kerja dan keahlian.

Seorang kepala sekolah juga harus mengetahui penyebab dasar dari melemahnya motivasi dan kinerja mereka, agar nantinya kepala sekolah mampu mengambil langkah bentuk pembinaan atau pelatihan apa yang cocok diberikan kepada mereka agar motivasi dan kinerja mereka dapat kembali optimal dan dapat melaksanakan semua tugas maupun kewajiban mereka. Jangan sampai kepala sekolah menutup mata dalam kasus ini, apabila ini terjadi dalam jangka yang lama bukan hanya kondisi dan lingkungan kerja sekolah yang tidak kondusif tapi bisa jadi proses belajar mengajar dikelas juga akan berdampak parah yang pada akhirnya mutu dan kualitas sekolah menjadi harga yang harus dibayar mahal oleh sekolah.

4. Promosi dan Mutasi

Seiring dengan berjalannya waktu maka seorang kepala sekolah harus sudah mengkantongi potensi dan kelemahan para pegawainya agar dapat melakukan kenaikan pangkat, jabatan, atau statusnya bagi mereka yang memiliki kualitas terbaik dan kinerja yang memuaskan. Namun bagi mereka yang terkesan malas, tidak produktif, dan tidak mampu menjalani tugas dengan baik maka kepala sekolah dapat melakukan rotasi jabatan atau mutasi demi mendapatkan penyegaran dan penyesuaian.

Khusus untuk promosi kenaikan status guru atau pegawai harus sangat diperhatikan, apalagi bagi guru yang sudah ekerja cukup lama maka kepla sekolah harus cepat mengambil keputusan kenaikan apa yang pantas diterima guru tersebut? Hal yang paling awal mungkin guru dapat melakukan kenaikan gaji misalnya, atau dengan kenaikan status dari guru tidak tetap menjadi guru tetap. Atau memfasilitasi guru tersebut untuk melakukan pengurusan sertifikasi. Promosi-promosi jabatan dan satu ini sangat besar dampaknya bagi guru dan pegawai yang bersangkutan karena ini menjadikan mereka merasa dihormati dan dihargai keberadaan mereka di sekolah. Apabila mereka merasa dihargai dan dihormati maka guru dan pegawai tersebut akan mampu mengeluarkan segenap usaha dan upayanya dalam memajukan dan mensukseskan sekolah dalam proses belajar mengajar dan mencapai tujuan yang diinginkan sekolah.

5. Pemberhentian

Yang dimaksud dengan hal ini adalah pencopotan atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya yang

diputuskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena hal dan sebab tertentu. Apabila seorang pegawai yang sudah tidak mampu lagi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik dan semaksimal mungkin, maka kepala sekolah harus bisa mengambil tindakan tegas dengan memberhentikannya dengan syarat sudah menjalani pertimbangan yang matang dan mendalam terhadap kasus yang berjalan.

6. Penghargaan

Yang dimaksud dengan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecendrungan diberikannya secara tetap. Bentuk kompensasi tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas hidup. Hal-hal ini penting untuk mendorong atau meningkatkan kinerja dan kualitas kerja para guru dan tenaga kependidikan, karena hal ini bisa saja menjadi peluang bagi setiap orang yang melihat ini sebagai motivasi dari luar untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya lebih baik lagi hari demi hari. Seorang kepala sekolah harus mampu menentukan kedua hal tersebut dengan bijak, tentu pemberian kompensasi atau *rewards* ini harus disesuaikan dengan hasil dan kualitas yang sudah dicapai oleh setiap guru atau pegawai.

Dari keenam hal yang berkaitan dengan manajemen tenaga kependidikan di atas kita dapat membayangkan bahwa tugas seorang kepala sekolah bukanlah perkara yang mudah, disamping ia harus mengatur sekolah dengan baik untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkannya ia juga dituntut untuk bisa piawai dalam mengatur sumberdaya manusia yang ada agar berjalan sesuai dengan apa yang

diharapkan dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

C. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan pada manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi.

Berdasarkan (Permendiknas No 8 tahun 2005) tugas DITJEN PMPTK, mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi tenaga di bidang peningkatan mutu pendidikan dengan tenaga kependidikan. Fungsi Ditjen PMPTK adalah sebagai berikut.

- a. Penyiapan perumusan kebijakan departemen di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
- c. Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria, dan prosedur di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
- d. Pelaksanaan pengurusan administrasi Direktorat Jenderal

Syaefudin (2005: 103) menyebut bahwa tujuan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi dan kreativitas untuk:

- a. Mewujudkan system sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahannya sendiri;

- b. Secara kesinambungan menyelesaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan belajar peserta didik dan persaingan terhadap kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis;
- c. Menyediakan bentuk kepemimpinan yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari human relationship pada semua jenjang manajemen organisasi pendidikan nasional.

Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan manajemen tenaga pendidikan dan kependidikan secara umum adalah:

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi yang tinggi;
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan;
- c. Mengembangkan sistem kerja dan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perkrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang berkaitan dengan kebutuhan organisasi dan individu.

Alasan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diperlukan karena sesungguhnya setiap manusia tidak akan pernah lepas dari sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar atau dalam skala kecil. Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri tanpa kehadiran orang lain (*al-Insan Madaniyyun bitthab`i*). Begitu juga kehidupan

lembaga pendidikan yang tidak akan berjalan apabila hanya dikelola oleh satu atau dua orang saja. Maka mustahil akan mampu meraih hasil maksimal dan mencapai tujuan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa lembaga pendidikan merupakan sekumpulan orang yang memiliki kegiatannya masing-masing tapi mempunyai kesamaan dalam mencapai tujuan yang disepakati.

Untuk mengelola sumber daya pendidikan yang terlibat di dalamnya, dibutuhkan pemimpin atau *manager* (kepsek) yang bertanggung jawab untuk membantu mewujudkan hasil dan ketercapaian tujuan. Keberadaan kepala sekolah di dalam lembaga pendidikan sangat penting, karena ia adalah penentu dari kebijakan yang diambil dan pengendali jalannya kegiatan pendidikan.

Selain faktor *human* sebagai penggerak yang dapat mengatur sumber daya manusia, ada faktor lain yang menjadi penentu yaitu, sistem dan manajemen. Tanpa ada manajemen, sebuah lembaga pendidikan hanyalah sebuah perkumpulan murid, guru, dan tenaga kependidikan yang tidak menghasilkan apa-apa, karena tidak melakukan apa-apa, mudah mati bahkan ditinggalkan. Dengan adanya manajemen semua kegiatan, aktifitas, dan program dapat dijalankan dengan mudah. Dari sini dapat disimpulkan inti dari lembaga pendidikan adalah manajemen, dan inti dari manajemen adalah kepala sekolah, dan inti dari kepala sekolah adalah pengambilan keputusan dan kebijakan.

D. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru, dosen) di dasarkan pada undang-undang no 14 tahun 2007. Yaitu sebagai agen untuk meningkatkan mutu pendidikan

nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mengabdikan pada masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan yaitu sebagai berikut :

- a. Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi yang sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Mereka pun memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugasnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pendidik dan tenaga pendidik berhak memperoleh
2. Penghasilan dan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
3. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
4. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas
5. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
6. Kesempatan untuk menggunakan sarana prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
7. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban
8. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis

9. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
10. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang di berikan kepadanya.

E. Fungsi dan Peranan Tenaga Kependidikan

Keberadaan tenaga kependidikan (personalia) di tengah-tengah lembaga pendidikan tidak dapat kita kesampingkan akan peran dan fungsinya yang sangat membantu kegiatan dan program-program sekolah. Karena hampir 50% peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan berada ditangan dan pundak mereka. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin utama di organisasi kependidikan harus mampu mengatur dan mengelola keberadaan mereka dengan sebaik mungkin agar berjalan efektif dan efisien.

Apabila dijabarkan fungsi para tenaga kependidikan secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin kelangsungan sebuah sistem pendidikan
- b. Memantau jalannya sistem dan program yang ditargetkan dalam lembaga pendidikan.
- c. Memfasilitasi para tenaga pendidik, peserta didik dan atau tenaga kependidikan satu dengan yang lainnya dalam menjalani suatu aktifitas pendidikan
- d. Memberikan rasa aman dan nyaman bagi seluruh orang yang terlibat dalam lingkungan pendidikan.
- e. Melayani kebutuhan peserta didik dan guru dalam melaksanakan kegiatan pendidikan.

Adapun peranan tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah sebagai berikut:

- a. Membantu pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan di tiap-tiap satuan pendidikan;
- b. Membantu merencanakan sistem, tujuan dan desain pendidikan yang akan dijalankan;
- c. Membantu kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang aman, nyaman, dan kondusif;
- d. Membantu kepala sekolah, guru dan peserta didik mencapai tujuannya masing-masing;
- e. Membantu terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik antara sekolah dengan masyarakat atau sekolah dengan pemerintah (Dinas terkait)

F. Aktivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

1. Perencanaan

Perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan (sumber daya manusia) yang komperhensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Walaupun merupakan langkah awal dari pelaksanaan, perencanaan ini sering kali tidak diperhatikan dengan seksama. Dengan melakukan perencanaan ini segala fungsi sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Merujuk pada teori perencanaan sumber daya manusia maka ada beberapa metode yang dapat di pakai dalam perencanaan SDM antara lain:

- a. Metode tradisional, Metode ini biasanya di sebut sebagai perencanaan tenaga kerja, semata-mata

memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi.

- b. Metode Perencanaan Terintegrasi, Dalam perencanaan terintegrasi kita dapat melihat bahwa segala aspek yang penting dalam pembuatan dan pencapaian Visi organisasi ataupun SDM turut diperhatikan. Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada Visi strategis. Yang mana Visi tersebut dijadikan standar pencapaian
- c. Seleksi, seleksi di defenisikan sebagai satu proses pengambilan keputusan di mana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang di dasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan syaratkan oleh jabatan tersebut.

2. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang berlangsung terus-menerus yang berkaitan dengan fungsi-fungsi manajerial kinerja. Berdasarakan definisi di atas manajemen kinerja tenaga pendidikan dan kependidikan itu meliputi:

- a. Fungsi kerja esensial yang diharapkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan;
- b. Seberapa besar kontribusi pekerjaan tenaga pendidik dan kependidikan bagi pencapaian tujuan pendidikan;
- c. Apa arti konkrit mengerjakan pekerjaan yang baik;
- d. Bagaimana prestasi kerja yang akan diukur;
- e. Mengenali berbagai hambatan kerja dan menyingkirkannya.

Ada satu alasan mengapa manajemen kinerja itu penting sebuah alasan hukum yang serius. Pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah telah menetapkan beberapa undang-undang, ketentuan dan peraturan yang mengatur apa yang boleh di lakukan perusahaan berkenaan dengan pemutusan hubungan kinerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan jika tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian.

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan pegawai) mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah harus dapat mencari, memosisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, (2015) *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Matin, (2013) *Perencanaan Pendidikan: Perspektif Proses dan Teknik dalam Penyusunan Rencana Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press,
- E. Mulyasa, (2009) *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Imam Wahyudi, (2012) *Mengejar Profesionalisme Guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sadili Samsudin, (2006) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*," Bandung: Pustaka Setia

PROFIL PENULIS



NUR CAHYADI, dilahirkan di Gresik pada tanggal 8 Januari 1984. Penulis sebagai Dosen Tetap Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhammadiyah Gresik (UMG). Alumni D4 Teknik Telekomunikasi Politeknik Elektronika Negeri Surabaya - Institut Teknologi Sepuluh Nopember (PENS-ITS) tahun

2008, dan S2 Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Wijaya Putra Surabaya tahun 2012. Penulis mengawali karir di PT. Sentrabumi Palapa Utama, Karoseri - Gresik. 2009, sebagai Kepala Unit Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDPT) Akademi Kebidanan Delima Persada Gresik tahun 2010. Dosen Tetap dan Wakil Ketua II STIKES Delima Persada Gresik tahun 2015-2019, sebagai Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Gresik pada tahun 2019 sampai sekarang. Penulis sebagai pengampuh mata kuliah Metodologi Penelitian, Pengantar Manajemen, Etika Bisnis, Komputer Bisnis, Kewirausahaan, E-Commerce, Aplikasi Komputer, Teknologi Informasi. Penulis juga aktif dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Minat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat adalah Sumber Daya Manusia, Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat, UMKM, BUMDes dan Pendamping Proses Produk Halal (PPH)



BAB 16 MANAJEMEN PENDIDIKAN DI ERA GLOBAL



Suharwanto

BAB 16

MANAJEMEN PENDIDIKAN DI ERA GLOBAL

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan hak setiap individu manusia atau warga negara yang harus diterima (UUD 1945, pasal 31 dan UU No. 20, tahun 2003). Pendidikan ini tidak selalu bersifat formal atau dari sekolah, namun pendidikan juga diperoleh dari mulai lahir yang diajarkan oleh kedua orang tuanya, maupun dari lingkungan sekitarnya, seperti mendapatkan pelajaran dari teman, alam sekitarnya, pengalaman dalam hidupnya, dan peristiwa yang dialami. Pendidikan formal diperoleh dari pelaksanaan pendidikan sekolah yang telah diatur pelaksanaannya oleh pemerintah melalui UUD 1945, pasal 31 dan sistem pendidikannya juga telah di atur oleh pemerintah melalui UU No. 20, tahun 2003. Sistem pelaksanaan pendidikan ini sering disebut Manajemen Pendidikan (Marini, 2016), dimana manajemen pendidikan ini mengatur pelaksanaan pendidikan. Definisi manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, pengawasan, dan penilaian terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan kemampuan penerimaan pembelajaran secara efektif dan tepat sasaran (Kristiawan, M, dkk, 2017). Dengan demikian, luaran pendidikan dapat bermanfaat untuk para pengguna jasa Pendidikan atau Lembaga Pendidikan. Selain itu, peserta didik (siswa atau mahasiswa) dan pendidik (guru atau dosen)

memiliki kreatifitas yang tinggi dan kualitas pengetahuan yang lebih luas.

Luaran pendidikan merupakan tujuan utama dari manajemen pendidikan, yaitu (Asmendri, 2012 dan Fattah, 2006) :

1. Mewujudkan proses belajar mengajar yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan;
2. Menciptakan peserta didik yang aktif dan mengembangkan potensinya agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara;
3. Memenuhi kriteria tenaga pendidik yang memiliki kompetensi profesi sebagai pendidik dan mampu melakukan manajerial terhadap system pendidikan;
4. Mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien dan tepat sasaran;
5. Memberikan bekal kepada para tenaga pendidik tentang administrasi, pengelolaan, dan pengawasan pendidikan agar dapat melakukan manajerial secara mandiri;
6. Mencapai mutu pendidikan yang baik dan unggul;
7. Menciptakan perencanaan pendidikan yang merata, bermutu, relevan, akuntabel, dan meningkatnya citra pendidikan yang positif.

Objek kajian yang ditinjau untuk menunjang tujuan dan luaran manajemen pendidikan adalah (Kristiawan, M, dkk, 2017) :

- a. Man atau sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pengelolaan pendidikan, misalnya

melakukan penempatan orang yang berkopenten dan ahli dibidangnya sehingga tujuan manajemen pendidikan dapat diwujudkan dan berjalan dengan lancar;

- b. Money atau uang merupakan sumber dana yang digunakan untuk mengimplementasikan pelaksanaan manajemen pendidikan yang dikelola secara efisien dan tepat sasaran, sehingga tidak terjadi pemborosan dalam suatu lembaga pendidikan;
- c. Materials atau bahan materi merupakan dokumen yang berisikan kurikulum atau panduan dasar proses belajar mengajar untuk mentrasfer ilmu dari pendidik ke peserta didik, sehingga proses pendidikan dapat terarah, teratur, dan sesuai rencana;
- d. Method atau metoda menjelaskan tentang cara untuk melakukan proses belajar mengajar, sehingga proses transfer ilmu dari pendidik ke peserta didik dapat dengan mudah dengan metoda yang telah dicancang dan ditentukan sebelumnya. Metoda ini dapat ditentukan oleh masing-masing sekolah atau perguruan tinggi yang disesuaikan dengan kondisi dan situasi setempat dan kesiapan antara pendidik dan peserta didik;
- e. Machines merupakan alat penunjang atau perangkat atau sarana untuk proses dan pengelolaan pendidikan yang digunakan untuk mendukung proses belajar mengajar agar proses transfer ilmu dari pendidik ke peserta didik dapat diterima dengan mudah melalui peragaan, simulasi, atau metoda lainnya dengan perangkat yang disediakan oleh masing-masing instansi pendidikan atau perguruan tinggi;

- f. Market atau pasar merupakan tempat bertemunya penjual dan pembeli pada saat melakukan transaksi, namun dalam proses pendidikan, makna pasar adalah tempat berlansungnya proses pemberian ilmu dari pendidik ke peserta didik di tempat pendidikan yang telah disediakan oleh instansinya. Tempat proses belajar mengajar tersebut dibuat yang nyaman, luas, dan memadai agar para orang tua murid dapat tertarik untuk menyekolahkan anaknya ditempat yang dituju dan mempunyai daya saing dan kualitas yang baik. Dengan demikian, quantitas peserta didik dapat dicapai sesuai target agar pengelolaan dan pendanaan dapat bersinergi;
- g. Minutes atau waktu merupakan pengelolaan atau pengaturan waktu belajar di sekolah agar materi atau kurikulum dan transfer ilmu dari pendidik ke peserta didik dapat tepat waktu yang efisien dan menciptakan lulusan peserta didik yang baik dan cepat.

Hasil luaran yang diharapkan pada proses belajar mengajar adalah menciptakan peserta didik yang kreatif, berkualitas, unggul, dan mempunyai wawasan yang luas, sehingga peserta didik dapat mengembangkan sendiri ilmu yang telah diterima untuk melanjutkan ke tingkatan berikutnya pada pendidikan dasar dan menengah, dan dapat menciptakan lapangan kerja sendiri untuk tingkat pendidikan tinggi vokasi atau universitas. Dengan demikian, tujuan pendidikan dapat dicapai, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berwawasan luas.

B. Globalisasi Pendidikan

Globalisasi berasal dari kata Global dan arti Global menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Poerwadarminta, Dkk., 2008) adalah keseluruhan atau meliputi seluruh dunia. Dengan demikian, Arti Globalisasi adalah proses mendunia dari suatu pola atau tatanan, sehingga segala informasi dapat menyebar keseluruh dunia dengan mudah dan cepat. Dukungan perkembangan teknologi mengakibatkan penyebaran informasi menjadi lebih mudah dan cepat menyebar ke seluruh dunia. Globalisasi ini juga menyentuh pada berbagai aspek, diantaranya adalah aspek kehidupan: politik, ekonomi, demografi, pendidikan dan sosial (Wites, 2008). Pada saat ini pendidikan menjadi fokus untuk ditingkatkan model pengajarannya agar mudah dilaksanakan dan diterima pada saat melakukan proses belajar mengajar.

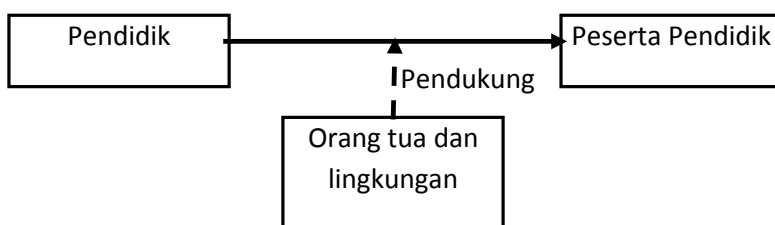
Beberapa pengertian yang terkait dengan globalisasi ini antara lain :

1. Pengertian Pendidikan Global

Pendidikan global adalah pendidikan berwawasan global atau menyeluruh untuk membekali peserta didik memasuki era globalisasi dan menanamkan suatu pandangan (perspective) tentang dunia kepada para peserta didik dengan memfokuskan bahwa terdapat saling keterkaitan antar budaya, umat manusia dan kondisi planet bumi (Soyomukti, N., 2008 dan Subiyanto, 2019).

Implementasi pendidikan global mempunyai peranan yang penting untuk peningkatan kemampuan, mutu, daya saing, dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), serta mengembangkan teknologi dan peralatan sebagai sarannya (Oktarina, N. 2007). Peningkatan SDM tersebut perlu disertai juga dengan pelatihan secara praktek agar

tujuan pendidikan dan globalisasi dapat tercapai hingga ke masing-masing individu, baik pendidik maupun peserta didik, namun dukungan orang tua (keluarga peserta didik) dan lingkungan juga sangat penting untuk proses pencapaian tujuan pendidikan global. Hubungan ini dapat digambarkan pada bagan berikut ini (Idrus, A., 2010):



Gambar 1. Skema hubungan antara pendidik, peserta didik, orang tua dan lingkungan.

- a. Pendidik merupakan orang yang bertanggung jawab kepada peningkatan moral, etika, dan pola pikir, serta dapat mencegah pengaruh budaya luar yang tidak sesuai dengan budaya dan kearifan lokal, sehingga peserta didik dapat diarahkan, diberitahu, dan diperhatikan agar dapat menyaring teknologi dan informasi yang masuk ke dalam sistem pendidikan global. Pendidik juga harus dapat memberikan bekal para peserta didik agar dapat berkompetisi, mempunyai integritas yang tinggi, dapat menjalankan tugas yang efisien atau kreatif, dan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, teliti, transparan, dan hasil yang memuaskan.
- b. Peserta Didik adalah seorang siswa yang menerima pelajaran dari pendidik agar mampu memilih dan memilah yang baik dan buruk, serta mengarahkan dan mengenal etika dan perilaku yang santun.

Dengan demikian, peserta didik dapat mengimplementasikan pelajaran yang telah diberikan oleh pendidik, mengembangkan dengan kreatifitas yang baik, dan menggunakan teknologi dari hasil pelatihan dengan benar dan tidak disalahgunakan.

- c. Orang tua (Keluarga). Orang tua merupakan pendidik pertama sebelum masuk ke kelas, mendidik pada saat diluar kelas, memberikan fasilitas dan sarana penunjang kepada para peserta didik (seperti memberikan nutrisi/makanan yang baik, peralatan bertenologi tinggi, sarana transportasi untuk menuju ke sekolah, dan lain sebagainya), sehingga peran orang tua terhadap peserta didik sangat dominan dan berpengaruh besar pada kecerdasan, sikap atau perilaku, kedisiplinan, dan kreatifitasnya. Dengan demikian, orang tua sangat berkontribusi terhadap perkembangan kreatifitas peserta didik.
- d. Lingkungan. Lingkungan merupakan tempat tinggal para peserta didik, dimana faktor pengaruh lingkungan ini banyak variabelnya, seperti orang tua & keluarganya, teman bermain, tatanan atau pola hidup orang-orang sekelilingnya, dan faktor lainnya. Dengan demikian, lingkungan juga salah satu factor pendukung untuk perkembangan kreatifitas peserta didik.

Ada beberapa tujuan pendidikan global antara lain :

- a. Meningkatkan kemampuan untuk mengimplementasikan kemajuan teknologi kepada para pendidik dan peserta didik.

- b. Mengembangkan pengetahuan dan menumbuhkan pengertian dan kesadaran kepada para peserta didik bahwa mereka merupakan anggota masyarakat manusia, penghuni planet bumi yang kehidupannya saling ketergantungan, dan berpartisipasi atau berperilaku aktif ke dalam tata-tatan atau aturan yang telah ditetapkan.
- c. Mendidik sikap (*attitudes*) para peserta didik agar mampu hidup secara bijaksana dan bertanggung jawab, sebagai individu, umat manusia, penghuni planet bumi, dan sebagai anggota masyarakat global.
- d. Membiasakan diri agar bisa hidup dengan penuh tanggung jawab, bijaksana, bersosialisasi, dan beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya.
- e. Memberikan ketrampilan kepada para peserta didik agar dapat memberikan kontribusi dan berperan aktif kepada masyarakat dan lingkungan sekitarnya.
- f. Mampu mengaplikasikan perkembangan teknologi yang bermanfaat untuk masyarakat dan lingkungan sekitarnya.
- g. Mampu melakukan terobosan dan berkreasi untuk kemajuan masyarakat sekitar dan lingkungannya.

2. Pendidikan Berwawasan Global

Pendidikan berkaitan dengan era globalisasi, seperti yang telah dijelaskan pada Sub bab Pengertian Pendidikan Global, dimana pendidikan selalu mengikuti kemajuan atau perkembangan jaman agar dapat dikembangkan menjadi pendidikan yang berwawasan global (Subiyanto, 2019). Dengan demikian, pendidikan berwawasan global adalah pendidikan yang memberikan informasi dan pengetahuan

tentang kemajuan atau perkembangan teknologi, mengembangkan ketrampilan, sikap dan pandangan hidup seseorang secara universal atau mendunia, serta memahami isu-isu global yang terjadi dan sedang berjalan agar dapat menyesuaikan diri atau beradaptasi, serta mengejar ketertinggalan dengan negara lain di dunia yang lebih maju.

Cara pengembangannya adalah :

- a. Sistem pendidikan harus direformasi agar lebih komprehensif dan fleksibel dalam kehidupan masyarakat global yang fleksibel-adaptif, dan kreatif demokratis. Fleksibel-adaptif diartikan sebagai pendidikan yang lebih menekankan suatu proses learning daripada teaching, dimana peserta didik dirangsang untuk memiliki motivasi dalam mempelajari sesuatu yang bersifat continues learning dan integrated atau terpadu. Sedangkan Kreatif demokratis, diartikan sebagai pendidikan yang senantiasa menekankan sikap mental untuk memperoleh sesuatu yang baru dan orisinil secara paedagogis, kreativitas dan demokrasi.
- b. Kurikulum pendidikan harus dirancang susunannya mengikuti perkembangan industri global agar para peserta didik dapat mengembangkan potensi yang dimiliki secara alami dan kreatif dalam suasana penuh kebebasan, kebersamaan dan tanggung jawab.
- c. Proses pendidikan harus dirombak agar menghasilkan lulusan yang dapat memahami masyarakatnya dengan segala faktor yang dapat mendukung untuk mencapai kesuksesan sukses ataupun mengilangkan penghalang yang

menyebabkan kegagalan dalam kehidupan bermasyarakat.

Sealin itu, pendidikan yang berwawasan global juga harus mengembangkan individu pendidik, peserta didik, dan orang tua, diantaranya adalah (Mustari, M. dkk., 2014) :

- a. Kemampuan mengantisipasi (*anticipate*), artinya pendidikan berusaha menyiapkan peserta didik agar dapat mengikuti perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang cepat perubahannya.
- b. Mengerti dan mengatasi situasi (*cope*), artinya dapat mengembangkan kemampuan dan sikap peserta didik agar dapat mengatasi dan berhadapi situasi atau kondisi yang baru, sehingga menyesuaikan diri dengan lingkungan dan masyarakat sekitar serta dapat menerapkan atau mengimplementasikan Ilmu Pengetahuan dan Teknolog.
- c. Mengakomodasi (*accommodate*), artinya dapat mengakomodasi perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang maju pesat atau perubahan yang ditimbulkannya agar peserta didik mampu mengikuti dan mengendalikan perubahan yang menjadi suatu hal yang positif dan bermanfaat bagi kehidupan.
- d. Mereorientasi (*reorient*), artinya persepsi dan wawasan tentang dunia perlu diorientasikan kembali, karena perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, serta perubahan sosial yang cepat agar memperoleh wawasan yang luas.

Pendidikan yang berwawasan global merupakan sebagai langkah dan upaya untuk peningkatan mutu pendidikan agar dapat menghindar dari cara berpikir sempit dan terkotak-kotak oleh batas subyektif atau sempit dan tidak berkembang. Dengan demikian, sistem pendidikan di negara lain yang telah maju dan berkembang dapat dibandingkan dapat diikuti atau diterapkan diterapkan untuk pengembangan pendidik, peserta didik, orang tua, dan lingkungan (Mustari, M. dkk., 2014). Pendidikan yang berwawasan global dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Perspektif Kurikuler

Perspektif kurikuler merupakan suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan tenaga terdidik pada kelas menengah dan professional dengan cara meningkatkan kemampuan individu agar dapat menyesuaikan dengan kehidupan masyarakat di negara lain yang ciri-ciri adalah sebagai berikut:

- i. Mempelajari budaya, sosial, politik dan ekonomi bangsa lain yang dititik-beratkan pada pemahaman untuk saling ketergantungan antar satu dengan lainnya.
- ii. Mempelajari berbagai cabang ilmu pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan setempat.
- iii. Mengembangkan berbagai kemampuan dan keterampilan agar dapat bekerjasama dengan masyarakat yang yang sudah lebih maju keberadabannya.

Implikasi dari pengembangan perspektif kurikuler adalah perubahan dan pengembangan bahan ajar yang

mengikuti perkembangan jaman dan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi bersifat tidak monopolitik, melainkan bersifat dinamis dan integrative agar kajian bahan ajar bersifat multidisipliner, interdisipliner, dan transdisipliner.

b. Perspektif Reformasi

Perspektif reformasi merupakan proses pendidikan yang dirancang untuk menyiapkan peserta didik agar mempunyai kemampuan dasar intelektual dan tanggung jawab terhadap kehidupan yang bersifat kompetitif dan saling ketergantungan antar masyarakat yang sudah mempunyai peradaban atau kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang telah maju dan bersifat global.

Implikasi dari pengembangan perspektif reformasi adalah perubahan terhadap sistem, struktur dan proses pendidikan yang mengikuti mekanisme kemajuan industri dan berwawasan global, sehingga bersifat terbuka untuk menerima kemajuan atau perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

3. Globalisasi dan Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan adalah suatu proses perencanaan dan rancangan yang matang, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mengelola sumber daya yang mencakup unsur-unsur man, money, materials, method, machines, market, dan segala hal untuk mencapai tujuan pendidikan yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, efisien dan menyenangkan (Kristiawan, M. dkk., 2017). Penjabaran unsur-unsur manajemen pendidikan tersebut antara lain :

- a. Man atau manusia adalah unsur penting yang perlu dikelola dalam manajemen pendidikan, sebagai contoh

adalah pengorganisasian manusia yang ditinjau dari keahlian orang tersebut.

- a. Money atau uang dimaksudkan untuk mengelola pemdanaan atau pembiayaan secara efisien, sehingga tidak terjadi pemborosan dalam suatu lembaga pendidikan.
- b. Materials atau bahan materi merupakan aspek yang penting dalam manajemen pendidikan, seperti kurikulum yang berisi panduan dasar untuk mentranfer ilmu dari pendidik ke peserta didik.
- c. Method atau metode merupakan cara atau aturan yang digunakan untuk mengajar di kelas atau di sekolah dan bergantung pada kesiapan pendidik dan peserta didik pada proses belajar-mengajar agar bahan ajar dapat dengan mudah untuk dipahami.
- d. Machines atau mesin merupakan alat atau sarana selama melakukan proses belajar-mengajar dan bertujuan untuk mendukung proses belajar-mengajar agar mudah dipahami melalui peragaan, simulasi, atau uji coba peralatan dan dapat digunakan sebaik mungkin. Peralatan tersebut harus dijaga agar tidak mudah rusak, sehingga mengelola mesin biasanya harus orang yang benar-benar tau cara penggunaan atau operasionalnya dan perawatan mesin.
- e. Market atau pasar merupakan tempat untuk melakukan proses belajar-mengajar dan salah satu kunci yang menentukan sekolah atau lembaga pendidikan tersebut menjadi lembaga pendidikan yang besar atau kecil, pasar yang dimaksud adalah masyarakat secara luas, sasaran yang dituju adalah

masyarakat yang berniat menyekolahkan putra putri mereka.

- f. Minutes atau waktu merupakan durasi yang digunakan selama proses belajar-mengajar dan perlu dikelola dengan baik agar waktu belajar peserta didik di sekolah dapat efektif dan efisien karena keterbatasan waktu mengajar di kelas yang sangat terbatas, sehingga perlu pengelolaan yang baik.

Peningkatan ilmu dan teknologi pada saat ini sangat cepat dan pesat, serta cepat terjadi perubahan atau sering disebut era globalisasi. Oleh karena itu, pendidikan juga harus dapat mengimbangi atau mengikuti era globalisasi tersebut. Globalisasi pada manajemen pendidikan diperlukan strategi agar tujuan pendidikan dapat dicapai. Strategi untuk mencapainya adalah (Mustari, M. dkk., 2014):

- a. Meningkatkan standar mutu dan daya saing lembaga pendidikan yang relevan dengan kebutuhan industri atau pasar
- b. Meningkatkan mutu pendidik dan peserta didik untuk menjamin mutu pendidikan dan luaran peserta didik yang unggul dan kompetitif, sehingga dapat bersaing dilingkungan masyarakat dan dunia kerja.
- c. Meningkatkan penghayatan dan pengamalan nilai-nilai dasar budaya, agama, perilaku, dan norma-norma kesusilaan, sehingga dapat melakukan saringan atau filterisasi terhadap budaya dan teknologi asing yang berdampak positif atau negative agar dapat diterapkan atau digunakan dengan benar dan bermanfaat.

Pencapaian manajemen pendidikan dapat dilakukan dengan melaksanakan strategi tersebut di atas, sehingga luaran peserta didik mempunyai kompetensi, wawasan yang luas, dan pembekalan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah diterima telah mengikuti perkembangan jaman atau teknologi. Daya saing yang tinggi mengakibatkan inovasi, kreatifitas, dan kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik harus mengikuti perkembangan jaman dan teknologi.

C. Tantangan Globalisasi pada Pendidikan

Tantangan merupakan suatu hal atau objek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan dalam mengatasi masalah. Tantangan globalisasi yang melanda setiap bangsa atau negara memerlukan keseriusan dalam penangan dan pelaksanaan yang baik, bermutu, berinovasi, berkreasi, dan dapat diintegrasikan agar dapat bersaing, mengimbangi, dan menyesuaikan diri dengan bangsa atau negara yang telah lebih dahulu berkembang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Oleh karena itu, sistem pendidikan, kurikulum, dan sarana penunjang pendidikan harus diperbaiki dan diperbaharui agar mampu menghadapi tantangan globalisasi (Drucker, P. F., 2011 dan Kristiawan, M. dkk., 2017).

Tantangan yang perlu dihadapi pada era globalisasi ini antara lain (Kristiawan, M. dkk., 2017):

1. Tantangan pada pengelolaan

Tantangan pada pengelolaan pendidikan adalah pengelolaan system dan kurikulum yang berubah secara cepat. Setiap negara harus membuka diri seluas-luasnya terhadap masuknya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, sehingga tata kelola atau sistem pengelolaan pendidikan

harus mengikuti perkembangan jaman dan teknologi. Kurikulum di era globalisasi sering diubah untuk mengikuti perkembangan industri dan pasar agar luaran peserta didik dapat menyesuaikan diri dan bersaing dengan masuknya kebaruaran, melakukan atau mengoperasikan perkembangan teknologi peralatan sebagai sarana, dan mempunyai daya saing terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini dilakukan untuk menghadapi masuknya tantangan kemajuan teknologi dan menyesuaikan kebutuhan industri dan pasar.

2. Tantangan pada proses belajar mengajar

Globalisasi akan mengubah cara belajar mengajar yang konvensional, yaitu dengan hanya dengan tatap muka di kelas, dimana pendidik mengajar dengan menulis di papan tulis dan menyampaikan langsung kepada peserta didik, namun dengan perkembangan teknologi, cara konvensional akan berubah menjadi non-konvensional atau tidak seperti biasa. Perubahan tersebut antara lain : internet, dan video jarak jauh. Dengan demikian proses belajar mengajar menjadi mudah, singkat, tidak memerlukan ruang dan waktu, serta mudah dijangkau. Kecanggihan teknologi, kemajuan kecepatan internet, dan kemampuan peralatan atau gadget yang baik mengubah tatanan dan pola serta sistem belajar mengajar. Oleh karena itu, pihak penyelenggara sekolah (pemerintah dan swasta) harus menyediakan sarana dan prasarana untuk mengikuti perkembangan teknologi tersebut. Selain itu, pendidik dan peserta didik harus menguasai kecanggihan teknologi tersebut agar dapat melakukan proses belajar mengajar dengan cepat dan baik. Para orang tua juga harus dapat menyiapkan peralatan untuk menunjang peserta

didik dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, sinergi dan integritas dari masing-masing komponen tersebut harus terpadu untuk memperlancar dan mempercepat proses belajar mengajar.

3. Tantangan pada pendidikan nilai atau karakter

Globalisasi akan menghadirkan pengetahuan dan informasi kepada seluruh elemen masyarakat, tidak terkecuali pendidik, peserta didik, orang tua, dan lingkungan, sehingga perubahan tatanan dan aturan dapat terjadi dengan mudah akibat pengaruh dari luar yang sudah lebih maju. Oleh karena itu, tantangan pendidikan adalah melakukan bekal dan pengetahuan kepada peserta didik agar dapat melakukan filter atau saringan terhadap kemajuan teknologi dan budaya atau sosial yang masuk ke dalam suatu bangsa atau negara dan dapat mencegah perubahan karakter masyarakat, terutama adalah peserta didik. Filter yang tidak dijalankan akan merusak tatanan dan aturan, karena semua informasi yang baik dan jelek akan masuk dan berpengaruh pada perubahan tatanan dan aturan.

D. Manajemen Mutu Pendidikan di Era Globalisasi

Mutu merupakan salah satu bagian penting dari suatu proses dan hasil akhir, karena mutu pada dasarnya menunjukkan keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya. Peningkatan mutu merupakan usaha dari setiap lembaga penghasil produk. Upaya dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu hal yang utama dalam pengelolaan/ manajemen pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus

diupayakan dengan terus menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai.

Manajemen mutu merupakan hal yang perlu disiapkan untuk meningkatkan kualitas SDM dalam menghadapi era globalisasi. Pendidikan merupakan salah satu solusi untuk mengatasi pemerataan pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, mulai dari pola kepemimpinan, budaya, kultur dan sebagainya (Kristiawan, M. dkk., 2017). Dengan adanya SDM yang berkualitas, maka luaran peserta didik mempunyai kualitas, daya saing, kompensasi, dan wawasan ilmu pengetahuan yang luas, sehingga dapat memberikan kontribusi kepada masyarakat, terutama dalam pengembangan ekonomi rakyat dan sekaligus pemberdayaan SDM yang berdaya saing tinggi di era globalisasi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus dapat merespon dan menyesuaikan diri untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan menyediakan tenaga pendidik yang berwawasan ilmu pengetahuan luas, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai dan mengikuti kemajuan teknologi, mengubah kurikulum yang berbasis atau yang mengikuti perkembangan industri atau pasar dan Kristiawan, M. dkk., 2017).

Peningkatan kinerja pendidikan di era globalisasi diperlukan sistem informasi dan teknologi yang handal, berkualitas, dan berteknologi, sehingga mampu bersaing di pasar global. Sistem pendidikan berusaha untuk melakukan perubahan yang mendasar, dengan cara (Kristiawan, M. dkk., 2017) :

- 1) Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana yang berteknologi canggih untuk menyesuaikan peningkatan peralatan yang canggih agar proses

- belajar mengajar menjadi lancar, tidak ada kendala sambungan jaringan, dan berlangsung dengan cepat.
- 2) Membuat sistem pendidikan yang lebih relevan dengan perkembangan industri, teknologi informasi atau memiliki keterkaitan dan kesesuaian dengan perkembangan atau peningkatan jaman dan teknologi.
 - 3) Mendorong lembaga pendidikan untuk lebih banyak menyiapkan tenaga pendidik terampil, berkualitas, dan mempunyai wawasan Ilmu Pengetahuan dan teknologi yang luas, sehingga luaran atau lulusannya peserta didik bermutu, berdaya saing tinggi atau berkopoten, dan memenuhi kebutuhan industri atau pasar.

E. Manajemen Pendidikan di Indonesia pada Era Globalisasi

Indonesia merupakan negara berkembang, dimana penduduknya belum seluruhnya mendapatkan pendidikan yang layak, sebagaimana yang dituangkan di dalam UUD 1945, terutama di daerah pelosok desa yang jauh dari jangkauan dan sulitnya akses menuju ke lokasi tersebut. Selain itu juga keterbatasan akses jaringan internet yang melum sampai ke daerah terpencil tersebut. Hal ini menjadi tugas pemerintah Indonesia untuk menyediakan sarana dan prasaran pendidikan agar dapat menjalankan amanah UUD 1845 tersebut. Oleh karean itu, pemerintah Indonesia sedang gencar untuk membangun sarana dan prasana untuk menjalankan amanah UUD 1945 tersebut dengan membangun beberapa sekolah dan jaringan internet agar dapat menjangkau daerag yang terpencil. Kemajuan

teknologi membuat pembangunan sekolah dan jaringan menjadi lebih cepat selesai dilakukan, sehingga target dapat dengan cepat diselesaikan juga, misalnya adanya bahan beton pracetak atau material lain untuk pembangunan gedung sekolah dan pembangunan Menara *Base Transceiver Station* (BTS) yang tinggal pasang di tempat (Kristiawan, M. dkk., 2017).

Pembangunan sarana dan prasarana oleh pemerintah Indonesia tersebut diharapkan dapat mempercepat pemerataan pendidikan, meningkatkan proses dan pelayanan belajar mengajar, serta memperkecil jarak, ruang, dan waktu pada saat melakukan implementasi pendidikan (Kristiawan, M. dkk., 2017). Untuk mencapai hal tersebut, beberapa langkah yang perlu dilakukan, diantaranya adalah:

1. Strategi Pendidikan Nasional

Acuan pendidikan nasional adalah Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dimana pembangunan sarana dan prasaran berupa Gedung sekolah dan jaringan internet harus dibuat merata diseluruh wilayah Indoensia. Hal ini dimaksudkan untuk mempercepat proses dan memperluas pelaksanaan pendidikan agar dapat diwujudkan Visi Pembangunan Pendidikan Nasional, yaitu Terwujudnya Manusia Indonesia Yang Cerdas, Produktif dan Berakhlak Mulia. Beberapa indikator yang menjadi tolok ukur keberhasilan dalam pembangunan pendidikan nasional adalah sebagai berikut:

- a. Sistem pendidikan yang efektif, efisien.
- b. Pendidikan Nasional yang merata dan bermutu.
- c. Peran serta masyarakat dalam pendidikan.

Permasalahan yang sering terjadi pada pembangunan jangka Panjang yang berupa peningkatan kapasitas dan modernisasi, penguatan pelayanan, daya saing regional, dan daya saing internasional tersebut harus dapat diwujudkan dengan segera. Kebijakan pemerintah yang perlu dilakukan untuk mewujudkan diperlukan antara lain (Kristiawan, M. dkk., 2017) :

- a. Mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu tinggi bagi seluruh rakyat Indonesia menuju terciptanya manusia Indonesia berkualitas tinggi dengan peningkatan anggaran pendidikan secara berarti.
- b. Meningkatkan kemampuan akademik dan profesional serta meningkatkan jaminan kesejahteraan tenaga kependidikan sehingga tenaga pendidik mampu berfungsi secara optimal terutama dalam peningkatan pendidikan watak dan budi pekerti agar dapat mengembalikan wibawa lembaga dan tenaga kependidikan.
- c. Melakukan pembaharuan sistem pendidikan termasuk pembaharuan kurikulum, berupa diversifikasi kurikulum untuk melayani keberagaman peserta didik, penyusunan kurikulum yang berlaku nasional dan lokal sesuai dengan kepentingan setempat, serta diversifikasi jenis pendidikan secara profesional.
- d. Memberdayakan lembaga pendidikan baik sekolah maupun luar sekolah sebagai pusat pembudayaan nilai, sikap, dan kemampuan, serta meningkatkan

partisipasi keluarga dan masyarakat yang didukung oleh sarana dan prasarana memadai.

- e. Melakukan pembaharuan dan pemantapan sistem pendidikan nasional berdasarkan prinsip desentralisasi, otonomi keilmuan dan manajemen.
- f. Meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang diselenggarakan baik oleh masyarakat maupun pemerintah untuk memantapkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- g. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya.
- h. Meningkatkan penguasaan, pengembangan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk teknologi bangsa sendiri dalam dunia usaha, terutama usaha kecil, menengah, dan koperasi guna meningkatkan daya saing produk yang berbasis sumber daya lokal.

Sedangkan permasalahan yang sering terjadi pada pembangunan jangka Pendek yang berupa peningkatan menanamkan keyakinan dan ketaqwaan terhadap peserta didik agar mempunyai akhlak, agama, rasa kebangsaan, kedisiplinan, minat dan bakat, dan rasa percaya diri yang dimiliki oleh pendidik dan peserta didik tersebut harus dapat

diwujudkan diimplementasikan di dalam masyarakat dan lingkungan sosial. Kebijakan pemerintah yang perlu dilakukan untuk mewujudkan diperlukan antara lain :

- a. Menyesuaikan kurikulum yang berwawasan industri yang terbaru atau kekinian.
- b. Menyesuaikan pola pembelajaran dalam proses belajar mengajar.
- c. Mengimplementasikan kurikulum dan pelaksanaannya agar dapat menyesuaikan terhadap luaran peserta didik, sehingga peserta didik mendapatkan kerja secepatnya atau berwira-usaha secepatnya.

2. Pendidik dan Kualitas Pendidikan

Pendidik merupakan faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan, sehingga pendidik harus yang profesional dan memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Adil berarti tidak berpihak pada satu sisi atau kelompok tertentu, dimana seorang pendidik harus mampu menyikapi setiap peserta didik dengan karakter dan kemampuan yang beragam dan menjadi sosok yang objektif, bukan subjektif.
- b. Terbuka berarti pendidik terbuka untuk menerima pertanyaan, kritik, saran, masukan dan mau melakukan perbaikan terhadap dirinya sendiri atas kritik dan saran dari orang tua, peserta didik, dan rekan sejawat. Selain itu juga harus terus mengembangkan dirinya ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Dapat Menjadi Contoh berarti seorang pendidik harus dapat menjadi contoh peserta didiknya, seperti berperilaku baik, mempunyai sikap yang ramah dan

- tidak suka marah, mempunyai disiplin yang tinggi, mempunyai pola pikir yang maju dan membangun.
- d. Bijaksana, berarti bisa bijak dalam mengambil keputusan, menyikapi masalah, maupun bertindak
 - e. Fleksibel, berarti baik dalam nilai-nilai keseharian maupun pengetahuan, tidak kaku dalam bersikap dan menghadapi peserta didiknya, dan mampu menyesuaikan diri di lingkungannya.
 - f. Peka, berarti dapat mengerti, memahami, dan melihat dengan perasaan kondisi peserta didik, mulai dari ekspresi wajah, gerak-gerik, nada suara, dan cepat tanggap dan dapat memberikan solusi yang baik untuk menanggulangi dan menyelesaikan masalah.
 - g. Memahami Proses, berarti pendidik harus mengerti tentang proses untuk melakukan kegiatan belajar mengajar dan memahami karakter masing-masing peserta didik agar dapat menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kelas dan peserta didiknya.
 - h. Pengendalian Diri, berarti seorang pendidik harus dapat mengendalikan emosinya, sikap mudah marah, dan tidak ringan tangan.
 - i. Konsisten, berarti tidak mudah berubah atau plin-plan, tegas, berwibawa, dan teguh dalam pendapat dan argument yang diberikan kepada peserta didik.
 - j. Memahami Jiwa Siswa, berarti seorang pendidik yang mengerti sifat dasar jiwa manusia, kekurangan, serta cara menanganinya.

Kriteria di atas dimaksudkan agar menjadi guru yang professional, bermutu, dan bijaksana untuk menghadapi peserta didik selama proses belajar mengajar.

3. Pendidikan Indonesia di Era Globalisasi

Posisi Indonesia sebagai negara berkembang yang dapat tergerus oleh arus globalisasi dan akan tertinggal, jika tidak melakukan tindakan untuk pecegahan, dimana tindakan tersebut adalah menyiapkan sumber daya manusia Indonesia yang unggul, pengadaan teknologi yang maju, memperbaiki sarana dan prasaran proses pendidikan, dan perubahan sistem manajemen pendidikan agar dapat menyesuaikan dan mengikuti kemajuan industri dan pasar. Pemerintah Indonesia pun menyadari bahwa pendidikan berperan penting dalam pembangunan manusia Indonesia. Peningkatan kualitas pendidikan juga dilaksanakan dengan berbagai cara, sepeerti pendanaan negara yang ditingkatkan, Ujian Nasional (UN), menyediakan sarana dan prasarana pendidikan dengan menyediakan SDM yang handal, peralatan yang canggih, sarana jaringan internet yang cepat, dan lainnya, serta perbaikan sistem penyelenggaraan pendidikan, seperti penyesuaian kurikulum, memperproses belajar mengajar, dan manajemen yang baik dan teratur. Pevang berpengaruh pada system pendidikan adalah :

- a. Masalah peningkatan mutu manusia dan masyarakat Indonesia (SDM).
- b. Menyangkut masalah globalisasi.
- c. Perkembangan dan kemajuan teknologi.

F. Ringkasan dan Implikasi

Globalisasi merupakan proses yang mendunia dari suatu tatanan yang mengakibatkan adanya perubahan signifikan dari era sebelumnya ke era yang baru. Perubahan tatanan ini membawa dampak pada aspek kehidupan, seperti politik, ekonomi, demografi, pendidikan, dan social (Wites, 2008). Perubahan pada pendidikan terjadi pada model pengajaran yang menyangkut pada kurikulum, sistem atau cara pengajaran yang bisa dilaksanakan tidak hanya tatap muka namun juga bisa dilaksanakan secara virtual atau online, dan proses pendidikan yang tanpa pengalang ruang dan waktu. Dengan demikian, pendidikan menjadi sarana penyampaui coian informasi, pelatihan, dan coba terhadap hasil Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Indonesia sebagai salah satu negeri berkembang yang senantiasa harus mengikuti perkembangan jaman dan teknologi, sehingga pemerintah berusaha untuk mengikuti perkembangan jaman dan teknologi tersebut melalui pembangunan jangka Panjang dan pendek hingga ke pelosok desa yang jauh dari jangkauan teknologi, sarana dan prasarana, seperti kurangnya bangunan sekolah, jaringan internet, dan fasilitas lainnya yang dapat digunakan untuk penunjang proses pendidikan (Kristiawan, M. dkk., 2017). Dengan demikian, pemerataan perolehan pendidikan menjadi merata dari mulai kota hingga pelosok desa, sebagai pelaksanaan amanah UUD 1945.

Implikasi dari globalisasi ini adalah adanya kemajuan yang sangat pesat di bidang pendidikan hingga menjadi tidak terbatas ruang dan waktu. Jangkauan, system, dan proses pendidikan menjadi lebih dekat, lebih cepat, dan mudah untuk diakses, sehingga segala informasi menjadi cepat sampai dan hubungan antara pendidik dan peserta didik

menjadi terasa dekat, orang tua peserta didik menjadi dapat memantau kapanpun dan dimanapun. Sedangkan dampak terhadap lingkungan adalah memiliki SDM yang berkualitas, adanya daya saing yang sehat dan membangun antar masyarakat, dan perbaikan ekonomi masyarakat menjadi ekonomi kreatif. Perubahan proses pendidikan yang mengikuti perkembangan jaman dan teknologi juga menjadi adanya peningkatan mutu atau kualitas pendidik, peserta didik, orang tua yang lebih perhatian pada peserta didik, dan lingkungan yang menunjang adanya sarana, prasana, dan manajemen. Sinergi dan integritas masing-masing komponen akan menunjang kemajuan dibidang pendidikan (Kristiawan, M. dkk., 2017). Tujuan pendidikan terwujud akibat adanya dukungan dan penerapan atau implementasi Ilmu Pengetahuan dan teknologi, sehingga masyarakat dan lingkungan menjadi lebih kreatif, waktu yang lebih efisien dan efektif, dan fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmendri. (2012). Teori Dan Aplikasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah/Madrasah. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press.
- Drucker, P. F. (2011). Management Challenges for the 21st Century. New York, USA: Routledge 2 Park Square
- Fatah, N. (2006). Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Idrus, A (2010), Manajemen Pendidikan Global : Visi, Aksi dan Adaptasi, Jakarta: Gedung Persada Press, pp. 48 - 49
- Indonesia. Undang-Undang Dasar tahun 1945, pasal 31. Sekretariat Negara. Jakarta
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Kristiawan M, Safitri D., Leatari, R., (2017). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Marini A., (2016). Manajemen Pendidikan - Teori dan Aplikasinya. Yogyakarta : Penerbit Ombak,
- Mustari, M. dan Rahman, M. T., (2014). Manajemen Pendidikan, Jakarta, Raja Grafiika Persada, ISBN. 9789797697754.
- Nurani Soyomukti,2008. Pendidikan Berperspektif Globalisasi, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, pp. 29
- Oktarina, N. (2007). Peranan Pendidikan Global Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, Dinamika Pendidikan Unnes.

- Poerwadarminta W.J.S. 1986. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Subiyanto, 2019. Globalisasi dan Pendidikan Global, Jurnal Transformasi, Vol .15 No.2, pp. 115 - 122.
- Wites, T. 2008. Asian Part of Russia - The Peripheries of Globalization? In A. Dudek, Challenges For Humanity In The 21st Century (pp. 83 - 91). Warsawa: The Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Poland

PROFIL PENULIS



Dr. Ir. Suharwanto, M.T. Lahir di Banyumas, 21 Desember 1966. Penulis telah menyelesaikan studi S1, Jurusan Teknik Sipil di Sekolah Tinggi Teknologi Mandala (STTM) Bandung, pada tahun 1991, studi S2, Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan, di Institut Teknologi Bandung (ITB) pada tahun 1997, dan studi S3, Jurusan Teknik Sipil,

Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan, di Institut Teknologi Bandung (ITB) pada tahun 2004, serta Pendidikan Profesi Insinyur (Ir), Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik Industri, di Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makasar, pada tahun 2020. Penulis mulai aktif sebagai dosen tetap di Jurusan Teknik Sipil, di Sekolah Tinggi Teknologi Mandala (STTM) Bandung, sejak tahun 1998 hingga 2015, dan sebagai dosen tidak tetap di Universitas Langlang Buana (UNLA) Bandung sejak tahun 1998 hingga 2003, kemudian pindah menjadi dosen tetap di Universitas Wiralodra - Indramayu, pada Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik sejak tahun 2015 hingga sekarang. Selain sebagai dosen tetap di Fakultas Teknik (FT), Universitas Wiralodra (UNWIR) - Indramayu, Penulis juga menjadi anggota Senat dan Gugus Kendali Mutu di Universitas Wiralodra (UNWIR) - Indramayu pada masa bakti 2017-2020 dan 2020 - 2024. Sejak tahun 1993 Penulis

banyak melakukan penelitian ekperimental di laboratrium dan melakukan Pengabdian pada Masyarakat berupa pembangunan jembatan peyeberangan, masjid, sekolah, MCK, saluran air bersih, dan lainnya untuk kepentingan dan kesejahteraan masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Penulis juga memberikan penyuluhan kepada masyarakat tentang manfaat energi terbarukan, seperti proses pembangunan Pembangkit Tenaga Listrik Panas Bumi (PLTP), Pembangkit Litrik Tenaga Surya (PLTS), dan Pembangkit Listrik Mikro Hydro (PLTMH). Penulis juga memberikan penyuluhan dan pelatihan kearifan local berupa pemanfaatan sabut kelapa, batok kelapa, enceng gondok, serat sisa pembuatan aci kawung/pohon enau dan kerang dara untuk bahan kerajinan dan bahan dasar pembuatan beton.



BAB 17 MANAJEMEN PENDIDIKAN MERDEKA BELAJAR



**Andi Yustira Lestari
Wahab**

BAB 17

MANAJEMEN PENDIDIKAN MERDEKA BELAJAR

A. Manajemen

1. Pengertian manajemen

Manajemen secara etimologis berasal dari berbagai bahasa. Manajemen dari kata bahasa Inggris, yaitu *manage* yang artinya seni mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Kemudian, dalam bahasa Perancis kuno *management* yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan dalam bahasa Italia *maneggiare* yang artinya mengandalkan.

Pengertian dari manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penempatan karyawan, pemberian perintah, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dan alam untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen juga dapat diartikan sebagai pengambilan keputusan (*management is decision making*), dapat dilihat dari bagaimana seseorang harus melakukan pekerjaan. Contohnya seperti pimpinan yang harus mengambil keputusan untuk mengembangkan produk baru, menentukan pasar sasaran, memperluas usaha, menentukan strategi yang lain. Pengertian manajemen didefinisikan oleh banyak para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. George R Terry, manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari berbagai tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian

yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.

- b. John F. Mee, manajemen adalah seni hasil yang maksimal dengan usaha minimal agar dapat tercapainya kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal bagi pimpinan maupun pekerja.
- c. Marry Parker Follet, manajemen adalah seni yang tiap-tiap pekerjaannya dapat diselesaikan oleh orang lain
- d. James A.F stoner, manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber data organisasi yang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- e. Ricky W. Griffin, manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan jika pengertian dari manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dalam suatu organisasi yang melibatkan manusia dan sumber lainnya yang dilakukan secara efisien dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Fungsi manajemen

Manajemen dapat ditinjau dari fungsi-fungsinya. Beberapa pendapat dari para ahli mengenai fungsi manajemen dikutip dari John Suprihanto (2018) dalam bukunya yang berjudul manajemen adalah sebagai berikut :

- a. Koont O'Donnel dan Niclander, fungsi manajemen adalah sebagai planning, organizing, staffing, directing, controlling.
- b. Newman, fungsi manajemen sebagai planning, organizing assembling resources, directing, controlling.
- c. Louis A. Alen, fungsi manajemen untuk memimpin, merencanakan, menyusun, mengawasi.
- d. George R. Terry, fungsi manajemen untuk planning, organizing, actuating, controlling.
- e. Henry Fayol, fungsi manajemen untuk forecasting and planning, organizing, commanding, coordinating, controlling.
- f. Luther Gulick, fungsi manajemen disingkat dengan POSDCORB: Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, and Budgeting.
- g. Prof. Drs. Oeng Liang Lee, fungsi manajemen sebagai pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengontrolan.

3. Unsur-Unsur Manajemen

a. Manusia

Faktor yang paling menentukan dalam manajemen adalah manusia. Pembuatan tujuan dan pelaksana kegiatan proses adalah manusia. Maka dari itu, manusia merupakan unsur yang penting didalam manajemen, karena jika tidak ada manusia maka tidak ada prose kerja.

b. Uang

Uang juga merupakan salah satu unsur yang penting dalam manajemen. Unsur ini tidak dapat diabaikan karena merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Uang

merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena uang dapat mengukur besar-kecilnya kegiatan (*cash flow*) dalam perusahaan. Kegiatan pemberian gaji tenaga kerja, kebutuhan material atau bahan baku, pembelian dan perawatan peralatan yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan itu semua menggunakan uang, karena itu uang merupakan unsur penting dalam manajemen.

c. Bahan-bahan

Bahan-bahan terbagi menjadi bahan setengah jadi dan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang maksimal diperlukannya kemampuan untuk menggunakan material atau bahan baku sebagai salah satu sarana. Tidak akan tercapai suatu tujuan tanpa adanya material. Penentuan produktivitas dan efisiensi suatu perusahaan dapat ditentukan oleh jumlah materialnya dalam aktivitas operasionalnya.

d. Mesin

Kegiatan perusahaan sangat memerlukan mesin. Memanfaatkan mesin dapat memudahkan dan dapat menghasilkan keuntungan yang lebih besar, serta efisiensi kerja dapat tercipta jika suatu usaha menggunakan atau memanfaatkan adanya mesin ini. Kehadiran teknologi canggih ini juga dapat meningkatkan produktivitas suatu usaha, sehingga dapat mengganti tenaga manusia yang terbatas dan membutuhkan biaya besar.

e. Metode

Dalam suatu kegiatan usaha metode sangat diperlukan. Tata kerja yang baik akan memperlancar jalannya suatu pekerjaan. Dalam melaksanakan aktivitas metode atau sistem-sistem kerja sangat dibutuhkan, karena unsur ini

bertindak sebagai pemandu tingkah laku, serta tata cara proses dalam suatu pekerjaan sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai dengan alur dan ketentuan yang berlaku terhadap suatu perusahaan tersebut.

f. Pasar

Dalam suatu usaha, pasar merupakan unsur penting dalam manajemen. Apabila usaha yang dilakukan ingin berkembang, maka harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan pasar. Jika dapat mempertahankan hal tersebut, maka perusahaan atau organisasi dapat mampu bertahan dalam persaingan yang kompetitif.

B. Pendidikan

1. Pengertian pendidikan

Pendidikan adalah usaha membina dan mengembangkan kepribadian manusia baik dibagian rohani atau dibagian jasmani. Pendidikan berasal dari bahasa latin yaitu *pedagogie* yang artinya seorang anak yang mendapatkan bimbingan. Pendidikan pada dasarnya adalah suatu usaha sadar dalam mengembangkan dan meningkatkan potensi yang dimiliki sumber daya manusia melalui pemberian fasilitas kegiatan pembelajaran mereka. Berikut ini adalah definisi pendidikan menurut para ahli :

- a. John Dewey, pengertian pendidikan adalah sebuah proses dari kehidupan bukan persiapan untuk kehidupan di masa depan. Pendidikan memiliki sifat real time yang dibutuhkan setiap saat. Seorang pendidik memiliki tugas untuk membawa keluar potensi yang ada pada peserta didik agar dapat memanfaatkan keterampilannya untuk bertahan hidup.

- b. Herman H. Horne, pengertian pendidikan adalah sebuah proses adaptasi kompleks bagi makhluk yang telah herkembang secara fisik dan mental yang bebas dan sadar, dimana perkembangan yang dimaksud adalah dalam bentuk intelektual, emosional, dan motivasi dari manusia.
- c. Stella Van Petten Henderson, pengertian pendidikan adalah kombinasi antara pertumbuhan, pengembangan diri, dan warisan sosial yang nilainya melekat pada individu dan masyarakat.
- d. Theodore Barmeld, pengertian pendidikan adalah hal yang memiliki ruang lingkup luas yang tidak terbatas pada memelihara dan memperbaiki kehidupan masyarakat, melainkan pendidikan juga memiliki peran dalam hal melatih tanggung jawab pada perilaku tindakan di kehidupan bermasyarakat pada peserta didik. Pendidikan tidak hanya pembelajaran dalam kelas saja tetapi lebih bersifat etis terhadap pengetahuan yang didapatkan
- e. J.J Rousseau, pengertian pendidikan adalah usaha pemberian bekal pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan ketika dewasa, dimana peserta didik harus dapat bertanggung jawab dengan perilakunya sendiri.
- f. Heidjrachman dan Husnan, pengertian pendidikan adalah upaya yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan kepada peserta didik dalam hal penguasaan teori, pengambilan keputusan, dan penyelesaian masalah dari kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tujuan pendidikan dan kehidupan nyata sehari-hari.

Dari beberapa definisi pendidikan yang dijelaskan diatas, dapat disimpulkan pengertian dari pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memberikan ilmu pengetahuan, budi pekerti, dan pengembangan bakat dan potensi bagi individu agar kelak dapat digunakannya untuk bertahan hidup memenuhi kehidupan sehari-hari.

2. Tujuan pendidikan

Pelaksanaan pendidikan di Indonesia, tidak dapat dilepaskan dari tujuan yang ingin dicapai. Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, terdapat satu tujuan yang jelas yaitu : "Mencerdaskan kehidupan bangsa....". Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan ungkapan yang memiliki tujuan yang tidak terjangkau pada aspek-aspek lahiriah, melainkan meliputi aspek batiniah ranah-ranah lain yang berkaitan dengan kehidupan manusia.

Tujuan pendidikan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan tanggung jawab. Berikut ini adalah pembagian dan hirarki tujuan dari pendidikan :

1. Tujuan umum

Merupakan rumusan tujuan pendidikan yang bersifat luas dan merangkul seluruh hakikat kemanusiaan secara umum. Dalam merumuskan tujuan umum perlu diperhatikannya aspek-aspek yang bersifat universal.

2. Tujuan khusus

Merupakan rumusan tujuan yang penjabarannya bersifat detail dari rumusan tujuan umum dan pendidikan. Tujuan khusus biasanya ditentukan karena adanya faktor lain sehingga tujuan yang akan dicapai menjadi bersifat khusus.

Berkaitan dengan hirarki tujuan pendidikan nasional di Indonesia, tujuan pendidikan dapat diurutkan secara hirarkis, yakni sebagai berikut :

1. Tujuan nasional

Biasanya dalam tujuan nasional perumusan dan penetapannya diolah dalam Undang-undang yang sekarang dikenal dengan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003, tentang sistem pendidikan nasional

2. Tujuan institusional

Merupakan penjabaran dari tujuan nasional. Pada tingkat suatu lembaga atau institusi, karena itu dalam perumusan tujuan ini disesuaikan dengan karakteristik lembaga atau institusi tersebut.

3. Tujuan kurikuler

Merupakan penjabaran dari tujuan institusional, yang didalamnya terdapat tentang muatan-muatan tujuan yang akan dicapai setelah suatu program pengajaran telah dilaksanakan dalam suatu bidang atau mata pelajaran tertentu.

4. Tujuan instruksional

Merupakan tujuan yang harus dicapai pada setiap proses pembelajaran selesai dilaksanakan. Peserta didik harus dapat mencapai kompetensi tertentu yang bersifat kontekstual saat setelah mereka menyelesaikan kegiatan

belajarnya, karena itu tujuan instruksional bersifat operasional yang dapat diukur dan dinilai secara otentik.

C. Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan seluruh kegiatan sekolah dari yang meliputi usaha besar, seperti mengenai pengarahan usaha-usaha besar, koordinasi, konsultasi, kontrol perlengkapan, dan seterusnya sampai usaha-usaha kecil dan sederhana, seperti menjaga sekolah dan sebagainya. Manajemen pendidikan dapat dikatakan juga sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan agar tujuan untuk mewujudkan suasana belajar yang peserta didiknya dapat aktif mengembangkan potensi diri, memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian, kecerdasan, pengendalian diri, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh mereka dapat tercapai.

Dalam pengelolaan proses pembelajaran, manajemen pendidikan memiliki beberapa fungsi, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Fungsi perencanaan, mencakup segala kegiatan menentukan kebutuhan, penentuan strategi dalam mencapai tujuan, menentukan isi program pendidikan.
2. Fungsi organisasi, mencakup pengelolaan ketenagaan, sarana dan prasarana distribusi tugas tanggung jawab secara integral.
3. Fungsi koordinasi, berupaya untuk menstabilisasi antara segala macam tugas tanggung jawab dan kewenangan untuk menjamin pelaksanaan dan berhasil program pendidikan.

4. Fungsi motivasi, berupaya untuk meningkatkan efisiensi proses dan keberhasilan program pelatihan.
5. Fungsi kontrol, berupaya melakukan pengawasan penilaian, monitoring perbaikan terhadap kelemahan-kelemahan dalam sistem manajemen pendidikan tersebut.

Dalam manajemen pendidikan, terdapat ruang lingkup yang dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Wilayah kerja, meliputi manajemen seluruh negara, manajemen satu propinsi, manajemen satu unit kerja, dan manajemen kelas.
2. Menurut Objek garapan, meliputi manajemen peserta didik, manajemen tenaga pendidik, manajemen sarana-prasarana, manajemen tatalaksana pendidikan, manajemen pembiayaan dan manajemen humas.
3. Menurut Fungsi Kegiatan, meliputi merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, mengawasi atau mengevaluasi.

D. Pengertian dan konsep merdeka belajar

Merdeka belajar merupakan satuan unit pendidikan, dimana guru dan peserta didik memiliki kebebasan dalam berinovasi, dan belajar secara mandiri dan kreatif, sehingga esensi kemerdekaan berpikir harus berawal pada guru terlebih dahulu. Kemendikbud menjelaskan ada dua konsep yang perlu diterapkan, yaitu yang pertama memberikan peluang pada guru dan peserta didik untuk berinovasi, dan yang kedua dengan memberikan kebijakan untuk gerakan

reformasi di sekolah masing-masing. Adapun pokok dari konsep kebijakan merdeka belajar adalah sebagai berikut :

1. USBN, kondisi saat ini semangat UU Sisdiknas adalah memberikan keleluasaan bagi sekolah dalam menentukan kelulusan, namun USBN membatasi penerapan akan hal ini. Kemudian, kurikulum 2013 merupakan kurikulum yang berbasis kompetensi, perlu adanya asesmen yang lebih holistik dalam mengukur kompetensi anak. Maka dari itu, USBN akan diganti dengan ujian Asesmen yang diselenggarakan oleh sekolah.
2. UN, materi UN terlalu padat sehingga peserta didik akan lebih cenderung menguji pada penguasaan konten bukan pada kompetensi penalaran. Maka dari itu, UN akan diganti menjadi asesmen kompetensi minimum dan survey karakter berupa literasi, numerasi, karakter yang mengacu pada praktik level internasional seperti PISA dan TIMSS.
3. RPP, format RPP saat ini sangat kaku dan memiliki komponen terlalu banyak. Kebijakan yang terbaru yakni guru secara bebas dalam memilih, membuat, menggunakan, dan mengembangkan format RPP yang terdiri dari 3 komponen inti yakni tujuan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan assessment dan cukup satu halaman.
4. PPDB Zonasi, tujuan peraturan PPDB zonasi yaitu untuk memberikan akses Pendidikan berkualitas dengan mewujudkan tripusat Pendidikan yaitu sekolah, keluarga, dan masyarakat. Sehingga peraturan terkait PPDB kurang mengakomodir perbedaan situasi daerah, belum terealisasi dengan

lancar di semua daerah, dan belum disertai dengan pemerataan jumlah guru. Sehingga kebijakan yang terbaru yakni daerah berwenang untuk menentukan proporsi final dan menetapkan wilayah zonasi, melakukan pemerataan akses dan kualitas Pendidikan perlu diiringi dengan inisiatif lainnya oleh pemerintah daerah, seperti redistribusi guru ke sekolah yang kekurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armeld, Theodore (1971). *Pattern of Education Philosophy: Divergence and Convergence in Culturological Perspective*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Dewey, J (1916) *Democracy dan Education. An Introduction to the Philosophy of Education*. New York : Free Press.
- Heidjrachman, Ranupandojo & Husnan, S (2000). *Manajemen Personalia Edisi IV*. Sleman : Badan percepatan Fakultas Ekonomi UGM.
- Henderson, S (1960). *Introduction to the Philosophy of Education*. Illinois: University of Chicago Press.
- Horne. H.H., (1932). *The Democratic Phylosophy of Education : Companion to Dewey's democracy and education*. New York : The Macmillan Company.
- M.M., R. A. A., S. Sos. ,. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing.
- Rousseau, J.J., (2003) *Ilmu Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM PRESS.
- Wahyudin, U. R. (2020). *Manajemen pendidikan (teori dan praktik dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional)*. Deepublish.
- Yusuf, M. (2008). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.

PROFIL PENULIS



Andi Yustira Lestari Wahab. S.Pd., M.Pd. Lahir di Makassar Sulawesi selatan 10 juni 1988. Penulis Telah menempuh Pendidikan di SD Negeri 2 Terang- Terang Bulukumba (1994-2000), SMP Pesantren Pondok Madinah Makassar (2000-2003), SMA Negeri 5 Makassar (2003-

2006) Menyelesaikan studi S1 Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Malang.(UM) Pada Tahun (2006-2010), dan S2 Pendidikan Ekonomi di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung Tahun 2015.penulis mulai aktif sebagai dosen di Program studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Universitas Islam Syach Yusuf (UNIS) Tangerang. Penulis juga aktif dalam kegiatan Penelitian dan pengabdian Kepada Masyarakat.



BAB 18 MANAJEMEN KONFLIK



Nur Rohmatillah

BAB 18

MANAJEMEN KONFLIK

Manusia merupakan makhluk yang sangat kompleks dan dinamis. Kehidupannya tidak terlepas dari banyak hal, baik keinginan, kebutuhan dan kepentingan secara individu maupun kelompok. Dalam realitasnya setiap manusia pasti akan dihadapkan pada banyak persoalan baik secara personal ataupun secara sosial. Persoalan yang muncul terkadang menimbulkan konflik, baik konflik internal ataupun konflik eksternal. Konflik dapat muncul di semua bidang kehidupan, termasuk pula bidang pendidikan. Pada bab ini akan coba dikupas sedikit terkait konflik yang terjadi di bidang pendidikan atau di lingkungan sekolah.

A. Pengertian Konflik

1. Definisi Konflik menurut para Ahli

Istilah konflik sendiri berasal dari bahasa Inggris, yaitu '*conflict*', yang artinya pertentangan atau perselisihan. Menurut kamus Lengkap Psikologi, konflik diartikan sebagai "terjadinya secara bersamaan dua atau lebih impuls atau motif yang antagonis. Satu konflik aktual itu biasanya mempercepat satu krisis mental, dan bisa dibedakan dari satu konflik akar (konflik dasar) yang sudah timbul sejak masa kanak-kanak dan ada dalam kondisi lelap tertidur atau kondisi tidak aktif" (Chaplin 1999)

Menurut Soerjono Soekanto, konflik adalah suatu keadaan pertentangan antara dua pihak untuk berusaha

memenuhi tujuan dengan cara menentang pihak lawan. (Alfi 2021)

Sedangkan menurut Wikipedia, konflik secara etimologi berasal dari kata kerja Latin yaitu *“con”* yang artinya bersama dan *“fligere”* yang artinya benturan atau bertabrakan. Namun, secara umum konflik merupakan suatu peristiwa atau fenomena sosial dimana terjadi pertentangan atau pertikaian baik antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, maupun kelompok dengan pemerintah. (Wikipedia 2020)

Konflik berasal dari bahasa Latin *“configure”* yang artinya saling memukul. Secara sosiologis, konflik adalah suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. (Liputan6 2021)

Menurut Lewis A Coser, konflik adalah suatu keadaan pertentangan antara dua pihak untuk berusaha memenuhi tujuan dengan cara menentang pihak lawan. (Coser 2001)

Sementara A.F. Stoner ((Muslich, 1991) mendefinisikan konflik organisasi atau kelompok sebagai berikut : *“Organizational conflict is a disagreement between two org more organization members or groups arising the fact that they must share scare resourches or work activities and/or from the fact that they hove deferent statuses, goals, values, or perceptions”*

Dari beberapa definisi konflik menurut para ahli di atas maka dapat kita simpulkan bahwa konflik adalah kondisi dimana terjadi ketidaksesuaian antara nilai nilai, keinginan atau harapan dengan realita atau kondisi sesungguhnya baik secara individu atau kelompok yang dapat menghambat tercapainya tujuan tertentu.

2. Pandangan tentang Konflik

Perbedaan seseorang dengan yang lain dalam menghadapi atau menangani konflik bergantung pada bagaimana seseorang tersebut memandang konflik itu sendiri. Perbedaan pandangan terhadap konflik dipengaruhi banyak hal, antara lain latar belakang, pemikiran, sudut pandang, keyakinan, pengalaman, dll. Bagaimana seseorang memandang suatu konflik akan menentukan arah atau sikap yang diambil dalam melakukan pengelolaan atau penanganan terhadap konflik itu sendiri.

Terdapat dua pandangan terkait konflik, dibagi menjadi pandangan tradisional dan pandangan modern (Muslich 1991) yang didukung pula oleh pendapatnya (Hendyat n.d.) dengan penjabaran di bawah ini :

Tabel Pandangan terhadap Konflik

Pandangan Lama (Tradisional)	Pandangan Baru (Modern)
Konflik harus dihilangkan dari organisasi karena dapat mengganggu organisasi dan merusak prestasi	Konflik sesungguhnya meningkatkan prestasi organisasi
Dalam organisasi yang baik tidak ada konflik	Dalam organisasi yang baik, konflik yang memuncak mendorong anggota memacu prestasi
Konflik harus dihindari	Konflik merupakan bagian integral dari kehidupan organisasi
Konflik jelek, karena dapat menjurus ke tingkat stress yang lebih tinggi, memunculkan kejahatan dan sabotase terhadap program	Konflik itu baik karena dapat merangsang untuk memecahkan masalah

Pandangan Lama (Tradisional)	Pandangan Baru (Modern)
Dengan mengoordinasikan program secara baik, manajer akan membentuk perilaku pegawai sepenuhnya.	Banyak faktor yang menentukan perilaku pegawai dalam pekerjaannya. Manajer tidak dapat mengontrol faktor-faktor situasional dan harus menghadapi kemungkinan terjadinya konflik.

Selain itu, Nashrudin, dkk memaknai konflik menjadi 3 makna, yaitu : 1) makna positif ; bahwa dengan adanya konflik maka organisasi atau institusi akan berkembang, 2) makna netral ; bahwa konflik tidak memiliki pengaruh apapun terhadap organisasi atau institusi atau konflik hanya sebagai variasi, 3) makna negatif ; dimana konflik menyebabkan penurunan kinerja organisasi atau institusi hingga perpecahan.

3. Faktor Penyebab Konflik

Dalam keseharian kita, pasti tidak terlepas dari terjadinya konflik baik konflik secara individu atau secara sosial. Konflik biasanya dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu atau kelompok dalam interaksi sosial. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan dan lain sebagainya. (Alfi 2021)

Penyebab timbulnya konflik dapat beraneka macam, dan penyebabnya dapat muncul dalam diri seseorang maupun kelompok antara lain :

- a. Perbedaan individu, yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan
- b. Perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi pribadi yang berbeda
- c. Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok
- d. Perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam masyarakat
- e. Kurangnya keharmonisan dalam hal interaksi sosial. (Liputan6 2021)

Penyebab terjadinya konflik dalam organisasi atau institusi pendidikan sangat beragam. Dari beberapa pandangan tentang penyebab terjadinya konflik diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab terjadinya konflik terdiri dari :

- a. Faktor internal ; dapat berupa perbedaan kepribadian, tingkat stress, penurunan produktivitas, perbedaan kepentingan, kemampuan adaptasi, dll.
- b. Faktor eksternal ; dapat berupa masalah komunikasi, sumber daya yang terbatas, dan lain sebagainya. Ketidakmampuan pemimpin atau kepala sekolah dalam memimpin dapat pula menjadi penyebab terjadinya konflik.

4. Macam-macam Konflik

Konflik yang terjadi pada manusia sangat beraneka ragam, baik yang bersifat individu maupun kelompok, berikut beberapa macam konflik yang biasanya muncul dalam kehidupan manusia yang terjadi di lingkungan sekolah/ pendidikan :

- a. Konflik Pribadi ; konflik yang disebabkan adanya dua individu yang saling tidak menyadari kesalahan dari masing masing
- b. Konflik Kelompok ; konflik yang terjadi diantara dua kelompok atau lebih yang memiliki tujuan yang sama namun memiliki pendapat dan cara pandang yang berbeda
- c. Konflik antar Kelas ; konflik yang terjadi pada individu dan kelompok yang berada di tingkatan kelas yang berbeda.
- d. Konflik Konstruktif ; konflik yang memiliki sifat yang fungsional karena adanya perbedaan cara pandang dan pola pikir antar individu maupun kelompok.
- e. Konflik Destruktif ; konflik yang terjadi akibat adanya perasaan tidak senang antar individu maupun kelompok. Konflik ini menimbulkan kekacauan dan kerugian bagi kedua belah pihak.
- f. Konflik Vertikal ; konflik yang terjadi antara individu yang menempati kedudukan paling atas dengan individu yang menempati kedudukan paling bawah (tingkatan bersifat hirarki)
- g. Konflik Horisontal ; konflik yang terjadi antara individu maupun kelompok yang memiliki kedudukan sama atau sejajar.
- h. Konflik Diagonal ; konflik yang muncul karena adanya ketidakmerataan pengelolaan sumber daya.
- i. Konflik Terbuka ; konflik yang keberadaannya diketahui oleh masyarakat atau orang lain.
- j. Konflik Tertutup ; konflik yang hanya diketahui oleh beberapa pihak saja.

- k. Konflik Realistis ;; konflik yang disebabkan karena adanya rasa kekecewaan individu atau kelompok dalam lingkaran sosial.
- l. Konflik Nonrealistis ; konflik yang disebabkan karena adanya tujuan yang hendak dicapai, namun salah satu pihak tidak ingin mencapainya dengan baik.

5. Dampak Terjadinya Konflik

Disadari atau tidak, konflik yang terjadi pada individu ataupun kelompok akan memberikan dampak baik positif ataupun negatif. Nasrudin, dkk menyatakan bahwa kinerja suatu individu dalam hal ini guru, kepala sekolah atau karyawan yang terlibat di lingkungan sekolah dapat terhambat karena adanya konflik, namun tidak semua konflik berdampak negatif, karena konflik dapat pula memberi dampak positif jika dikelola dengan baik.

Terdapat beberapa dampak yang muncul dari terjadinya konflik (Alfi 2021), yaitu :

- a. Dampak Negatif Konflik ;
 - 1) Merusak integrasi sosial dan masyarakat
 - 2) Menyebabkan trauma secara sosial dan psikologis
 - 3) Menimbulkan kerusakan harta benda dalam masyarakat
 - 4) Timbulnya rasa dendam dan tidak bisa menciptakan kehidupan harmonis
- b. Dampak Positif Konflik ;
 - 1) Konflik sejatinya memperjelas berbagai aspek kehidupan yang belum tuntas
 - 2) Terjadinya konflik menimbulkan penyesuaian kembali serangkaian norma dan makna nilai yang berlaku dalam masyarakat

- 3) Konflik mampu mendorong soildaritas mekanik dan solidaritas organik di anantara anggota kelompok yang ada di masyarakat perkotaan serta pedesaan.
- 4) Konflik dapat mengurangi rasa ketergantungan terhadap individu atau kelompok
- 5) Terjadinya konflik dapat memunculkan kompromi baru yang dkenal dengan akomodasi dalam sosiologi
- 6) Integrasi sosial lebih kuat.

6. Pengertian Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah sebuah proses mengelola konflik dengan menyusun sejumlah strategi yang dilakukan oleh pihak-pihak berkonflik sehingga mendapatkan resolusi yang diinginkan. Melalui manajemen konflik, konflik akan dikelola sehingga dapat membatasi aspek negatif dan meningkatkan aspek positif dari konflik yang terjadi. (Wikipedia 2020)

Manajemen konflik adalah suatu teknik tertentu yang digunakan oleh manajer untuk mengatur konflik menjadi fungsional agar tujuan organisasi tercapai. (Weni 2018). Manajemen konflik dapat dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi, baik pimpinan tingkat dasar, tingkat menengah maupun tingkat atas. Bila di lingkungan sekolah, tentu yang dapat melakukan manajemen konflik adalah kepala sekolah atau wakil kepala sekolah.

Manajemen konflik adalah teknik dan ide yang dirancang untuk mengurangi efek negatif dari konflik dan meningkatkan hasil yang positif bagi semua pihak yang terlibat. Manajemen konflik yang sukses akan menghasilkan

output yang saling menguntungkan dan sama sama disepekat oleh masing masing pihak. (Handayani 2021)

Manajemen konflik yang merupakan keterampilan manajemen tertentu sangat diperlukan untuk mengelola konflik yang terjadi di sekolah karena konflik yang tidak diselesaikan dengan baik akan berdampak pada menurunnya prestasi dan kinerja guru serta karyawan. Untuk dapat mengatasi konflik perlu memahami sebab dan sumbernya agar dapat dicarikan jalan pemecahan yang baik.

Menurut (Murni 2016) dalam manajemen konflik setidaknya terdapat 3 tahap yang dilalui, yaitu :

- a. Perencanaan analisis konflik ; merupakan identifikasi masalah yang terjadi, untuk menentukan sumber penyebab dan pihak yang terlibat.
- b. Penilaian konflik ; dilakukan untuk mengetahui kondisi konflik dan pemecahannya.
- c. Pemecahan konflik ; merupakan tindakan untuk memecahkan konflik, termasuk memberi stimulus jika masih dalam tahap tersembunyi dan perlu dibuka.

7. Model Manajemen Konflik

Dalam melaksanakan proses pengelolaan konflik, terdapat banyak sekali pendekatan atau model yang digunakan tergantung dari jenis konflik yang terjadi, kepribadian individu, dan lain sebagainya. Menurut Nasrudin, dkk pendekatan penanganan konflik di lingkungan sekolah memerlukan keterampilan kepemimpinan. Terdapat beberapa pendekatan untuk menangani konflik, yaitu : musyawarah, campur tangan pihak ketiga, konfrontasi, tawar menawar (*bargaining*) , kompromi, mediasi, konsiliasi dan konsultasi dan peningkatan sumber daya.

Thomas (1989) dalam (Murni 2016) mengembangkan lima kecenderungan proses alamiah dalam penyelesaian konflik, yaitu penghindaran diri, kompetisi, penyesuaian diri, kompromi dan kolaborasi. Kecenderungan ini disusun berdasarkan derajat kemampuan untuk memuaskan kepentingan orang lain dan kepentingan diri sendiri.

Rahim (Rahim 2002) menciptakan model pengelolaan konflik berdasarkan dua dimensi dasar yaitu menyangkut perhatian untuk diri sendiri (*concern for self*) dan perhatian untuk orang lain (*concern for others*) yang akhirnya melahirkan 5 model pendekatan atau strategi manajemen konflik, yaitu : 1. Mengintegrasikan (*Integrating*), 2. Menuruti (*Obliging*), 3. Mendominasi (*Dominating*), 4. Menghindari (*Avoiding*), 5. Kompromi (*Compromising*).

8. Tujuan dari Manajemen Konflik dalam Pendidikan

Konflik yang terjadi di lingkungan pendidikan dapat dialami oleh semua pihak yang terlibat dalam melaksanakan proses pendidikan di lingkungan sekolah. Pihak-pihak yang mungkin mengalami konflik diantaranya pihak Kepala sekolah, guru, siswa, pihak Tata Usaha atau mungkin karyawan. Namun konflik apapun yang muncul, terutama konflik kelompok atau konflik yang berkaitan dengan pihak-pihak tersebut menjadi tanggung jawab dari pimpinan, dalam hal ini adalah Kepala sekolah atau wakilnya agar konflik yang muncul tidak mengganggu stabilitas proses Pendidikan di sekolah. Selain itu, dengan adanya manajemen konflik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan jajarannya tentu diharapkan dapat memberi solusi dan pemecahan terhadap konflik tersebut sehingga tidak menghambat tercapainya tujuan dari institusi pendidikan itu sendiri.

Tujuan dari manajemen konflik baik yang dilakukan secara langsung oleh pihak yang berkonflik maupun melibatkan pihak ketiga adalah untuk mempengaruhi seluruh struktur situasi konflik yang dalam prosesnya mengandung hal-hal destruktif (seperti penggunaan kekerasan atau permusuhan) dan membantu pihak-pihak berkonflik untuk menemukan solusi atas konflik yang terjadi. (Bercovitch and Diehl 1997).

Selanjutnya manajemen konflik dikatakan berhasil secara efektif apabila :

1. Dapat meminimalisir gangguan atau kerusakan dari konflik yang terjadi ;
2. Memberikan solusi yang memuaskan dan dapat diterima oleh pihak yang berkonflik.

Pelaksanaan manajemen konflik yang terjadi di lingkungan pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor dan tentu memiliki tujuan. Tujuan yang paling utama dalam manajemen konflik di lingkungan pendidikan tentu agar tujuan pendidikan di sekolah itu sendiri dapat diwujudkan dengan baik tanpa ada gangguan dari pihak manapun baik internal ataupun eksternal. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, dalam manajemen konflik di lingkungan pendidikan, Kepala sekolah dan wakilnya tentu memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat besar. Apabila pihak pimpinan memiliki kemampuan manajerial konflik yang cukup baik, maka konflik yang terjadi di lingkungan sekolah tentu akan dapat ditangani dengan baik, sehingga tidak mengganggu proses terwujudnya tujuan pendidikan di sekolah tersebut dan tidak akan menghambat proses pembelajaran di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfi, Yuda. 2021. *Pengertian Konflik Menurut Para Ahli, Faktor Penyebab, Jenis, Dan Dampak Yang Dihasilkan*.
- Bercovitch, Jacob, and Paul F Diehl. 1997. "Conflict Management of Enduring Rivalries : The Frequency, Timing and Short Term Impact of Mediation." *International 22*(Conflict management and termination in international rivalry): 299–320.
- Chaplin, J.P. 1999. *Kamus Lengkap Psikologi*. 1 cetakan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Coser, Lewis A. 2001. *The Functions of Social Conflict*. London: Routledge.
- Handayani, Maria Tri. 2021. "Strategi Manajemen Konflik Perusahaan Yang Efektif Dilakukan." <https://www.ekrut.com/media/strategi-manajemen-konflik>.
- Liptan6, Redaksi. 2021. *20 Macam Konflik Lengkap Beserta Penjelasan Dan Contohnya*.
- Murni, Murni. 2016. "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan." *Jurnal Intelektualita* 4 No.1.
- Muslich, Muslich. 1991. "Manajemen Konflik Suatu Pendekatan Konstruktif." *Unisia* 11(9): 66–76.
- Rahim, Afzalur. 2002. "Toward a Theory of Managing Organizational Conflict." *International Journal of Conflict Management* 13(3): 206–35.
- Weni, Puspita. 2018. *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi Dan Pendidikan)*. Deepublish.
- Wikipedia. 2020. "Konflik." *Wikipedia*. <https://id.m.wikipedia.org>.

PROFIL PENULIS



Nur Rohmatillah, S.Psi., M.Pd lahir di Kuningan, Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat pada tanggal 14 Januari 1981 dari pasangan seorang ayah yang bernama Drs. H. A. Nana Rusyana, M.M.Pd dan ibu Dra. Hj. Min Aminah. Sejak lahir sampai usia remaja tinggal di Kuningan. Adapun riwayat pendidikannya pada tahun 1986 masuk di TK Aisyiyah Kuningan, tahun 1987 s.d tahun 1993 mengenyam pendidikan Sekolah

dasar di SDN 2 Kuningan, tahun 1993 s.d 1996 mengenyam bangku sekolah menengah pertama di Pondok Pesantren Al_Ikhlash Kuningan, pada tahun 1996 s.d 1999 mengenyam pendidikan di sekolah menengah tingkat atas yaitu di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cigugur Kuningan yang saat ini bernama MAN 1 Kuningan. Setelah lulus dari MAN 1 Kuningan pada tahun 1999, penulis melanjutkan ke jenjang Sarjana (S1) dengan mengambil jurusan Psikologi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Gunung Djati Bandung yang sekarang bernama UIN Bandung dan lulus pada tahun 2004. Tahun 2007 s.d 2009 melanjutkan ke jenjang Magister (S2) jurusan Pendidikan Dasar dengan konsentrasi Pendidikan Anak Usia Dini. Penulis pernah berkecimpung di dunia Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dengan merintis berdirinya PAUD di Desa Cimareme dan pernah pula mengelola Play Group & Day Care 'Cahaya Mata' di Kota Baru Parahyangan Bandung. Jabatan struktural yang pernah diemban adalah Sekprodi PGPAUD, Sekretaris LPPM, Kaprodi PGPAUD, Kaprodi PGMI dan Wakil Dekan



BAB 19 MANAJEMEN PENDIDIKAN DENGAN PARADIGMA BARU



Citra Dewi

BAB 19

MANAJEMEN PENDIDIKAN DENGAN PARADIGMA BARU

A. Pengertian Manajemen Pendidikan

Manajemen Pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerja sama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien (Dr.Muhammad Kristiawan 2017).

Adapun pada istilah manajemen disebut dalam kamus besar bahasa Inggris *management* berarti direksi, pimpinan. Begitu juga pada istilah manajemen yang ada dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen merupakan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran, dalam kata yang lain disebutkan bahwa manajemen adalah pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan, organisasi, dan sebuah lembaga pendidikan.

Secara etimologis, manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata kerja *to manage* yang disinonimkan dengan *to hand* yang berarti mengurus, *to control* memeriksa, *to guide* memimpin. Apabila dilihat dari asal katanya, manajemen berarti pengurusan, pengendalian, dan pembimbing. Manajemen juga merupakan sebuah kegiatan, pelaksanaannya disebut manajing dan orang yang

melaukannya disebut manager. Lalu, management diartikan dalam bahasa Indonesia menjadi pengelolaan.

Manajemen pendidikan tidak terlepas dari standar pengelolaan itu sendiri maupun tahap perancangan tata kelola itu sendiri, diantaranya :

1. Standar pengelolaan pendidikan

Standar pengelolaan pendidikan diharapkan dapat :

- a. melaksanakan Visi dan Misi lembaga pendidikan yang diputuskan bersama;
- b. menetapkan tujuan terutama merumuskan indikator dan target mutu lulusan;
- c. menetapkan strategi dengan melibatkan semua pihak untuk mewujudkan visi lembaga pendidikan yang diharapkan dapat meningkatkan mutu lulusan; dan
- d. menetapkan kebijakan dan program peningkatan mutu lulusan dengan berbagai program yang mendukung pencapaian prestasi, baik secara akademik maupun non akademik.

2. Tahap perancangan sistem pendidikan. Menurut William N.Dunn(2008) Salah satu indikasi pengelolaan pendidikan yang baik adalah bahwa sistem pendidikan tersebut telah dirancang terlebih dahulu. Beberapa tahap perancangan tersebut sebagai berikut:

- a. Penetapan tujuan dan sasaran kebijakan. Di dalam suatu sistem termasuk sistem pendidikan penetapan tujuan dan sasaran kebijakan diperlukan sebagai dasar pijakan dalam merumuskan standar kegiatan, penilaian dan evaluasi terhadap kegiatan pendidikan serta

sebagai bahan pertimbangan mengenai suatu kondisi atau iklim yang sedang terjadi pada sistem pendidikan tersebut.

- b. Tahap pengkajian. Tahap menemukan dan memahami hakikat dari pendidikan itu sendiri, seperti mengkaji permasalahan apa saja yang mungkin akan timbul serta mengidentifikasi ..solusi apa yang tepat untuk memecahkan persoalan tersebut jika sewaktu waktu ..akan timbul.
- c. Penyusunan model. Beberapa alternatif kebijakan dituangkan dalam bentuk hubungan antar masalah yang dihadapi lembaga pendidikan dan dirumuskan secara sederhana. Hubungan ini disebut sebagai model yang dimaksudkan untuk memilih alternatif kebijakan mana yang harus dipilih.
- d. Penentuan kriteria alternatif kebijakan. Digunakan untuk memilih dua kriteria kebijakan sebagai berikut:
 - 1) *Technical feasibility*, menekankan pada aspek efektivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran.
 - 2) *Economic and financial feasibility*, menekankan pada aspek efisiensi biaya .
 - 3) *Administrative operability*, melihat dari kemampuan dan dukungan dari staf . pendidikan dan lembaga pendidikan itu sendiri.

Pendidikan pada hakikatnya adalah upaya membantu manusia agar mampu mewujudkan diri sesuai kodrat dan martabat kemanusiaannya, atau mampu melaksanakan berbagai peranan sesuai dengan satusnya. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut dibutuhkan tata kelola atau manajemen pendidikan yang baik, efisien dan efektif.

Dengan manajemen pendidikan yang baik akan ditemukan langkah dan cara cara yang paling efektif dan efisien dalam memecahkan masalah yang terdapat pada sistem pendidikan, sehingga optimal pada pencapaian sasaran dan tujuan, memenuhi syarat administratif, menjaga hubungan antara peaku pendidikan seta tidak melanggar nilai yang berlaku demi tercapainya sistem **pendidikan yang lebih baik.**

B. Paradigma dalam pendidikan

Menurut Marylin Ferguson, dalam *the new paradigm: Emerging strategic for leadership and organization change* memberikan overview yang detail atas perbedaan yang terjadi antara paradigma lama dan baru dalam manajemen pendidikan. Adapun yang menjadi sistem manajemen Pendidikan dalam paradigma lama sebagai berikut

- 1) *Imposed goal, top down decision making* (menetapkan tujuan dan pengambilan keputusan atas-bawah)
- 2) *Agression, competition* (bersifat agresi dan persaingan)
- 3) *Short-sighted* (melihat jangka pendek)
- 4) *Rational* (rasional)
- 5) *Emphasis on short-term solution* (menekan solusi jangka pendek)
- 6) *Struggle for stability* (Berjuang untuk kestabilan)

Sedangkan, paradigma baru dalam manajemen Pendidikan seperti berikut ini:

- 1) *Autonomy encouraged, worker participation* (Mendorong otonomi dan partisipasi pelaku Pendidikan;
- 2) *Cooperation* (Bekerja sama)
- 3) *Ecologically sensitive* (Peka secara ekologis)
- 4) *Rational and intuitif* (Rasional dan insuitif)
- 5) *Recognition that long-range efficiency must take in to account harmonious work environment* (Mengenal efisiensi jangka panjang sangat terkait dengan lingkungan kerja yang harmonis)
- 6) *Sense of change, of becoming* (Sensitif terhadap perubahan)

Berdasarkan pada perubahan paradigma tersebut, seharusnya peran pengelola sumber daya manusia berubah sebagaimana tuntutan zaman. Kondisi perubahan tersebut harus memandang manusia yang ada dalam suatu sistem pendidikan, agar benar-benar menghasilkan generasi yang memiliki nilai profesionalitas yang tidak dapat diragukan lagi. Menurut Nurhudayati (2014), Paradigma baru dalam dunia pendidikan artinya suatu model atau kerangka berpikir baru yang disesuaikan dalam dunia pendidikan. Salah satunya adalah MBS (Manajemen Mutu Berbasis Sekolah).

Menurut Dr. Muhammad Kristiawan, M.pd MBS merupakan pendekatan baru dalam pendidikan yang lebih menekankan pada kemandirian dan kreatifitas sekolah atau satuan pendidikan. Beragamnya kebutuhan siswa dalam belajar, kebutuhan guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran dan staf lain dalam pengembangan profesionalnya berbedanya lingkungan sekolah yang satu

dengan yang lainnya dan ditambahnya dengan harapan orangtua dan masyarakat akan pendidikan yang bermutu bagi anak dan tuntutan *stakeholders* untuk memperoleh tenaga bermutu berdampak pada keharusan bagi setiap individu terutam pemimpin lembaga pendidikan harus mampu merespon dan mengapresiasi kondisi tersebut dalam pengambilan keputusan.

Salah satu penerapan MBS adalah "web centric course", merupakan penggunaan internet yang memadukan antara belajar tanpa tatap muka (jarak jauh) dan tatap muka (konvensional). Sebagian materi disampaikan melalui internet dan tatap muka, fungsinya saling melengkapi. Menurut Onno W. Purbo (1998), ada tiga hal dampak positif penggunaan internet dalam pendidikan, yaitu:

- 1) Peserta didik mampu dengan mudah mengambil mata kuliah dimanapun.
- 2) Peserta didik mampu berguru dengan mudah pada ahli dibidang yang diminatinya.
- 3) Kuliah dapat dijangkau dengan mudah dengan adanya perpustakaan internet.

Jadi, MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) merupakan bentuk alternatif sekolah dalam program desentralisasi di bidang pendidikan yang ditandai oleh otonomi luas di tingkat sekolah dengan mementingkan peran serta masyarakat untuk ikut andil dan mengambil bagian untuk memajukan pendidikan. Upaya pengembangan mutu pendidikan melalui MBS dapat terlihat dari fungsi manajemen sekolah yang didesentralisasikan. Manajemen Berbasis Sekolah merupakan paradigma baru pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada tingkat sekolah

(pelibatan masyarakat) dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional.

Berdasarkan pada perubahan paradigma tersebut, seharusnya peran pengelola sumber daya manusia berubah sebagaimana tuntutan zaman. Kondisi perubahan tersebut harus memandang manusia yang ada dalam suatu sistem pendidikan, agar benar-benar menghasilkan generasi yang memiliki nilai profesionalitas yang tidak dapat diragukan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bashori, B. (2017). PARADIGMA BARU PENDIDIKAN ISLAM (Konsep Pendidikan Hadhari). *Jurnal Penelitian*, 11(1), 141. <https://doi.org/10.21043/jupe.v11i1.2031>
- Ibrahim, M. Y. (2010). Paradigma Baru Dalam Pengelolaan Manajemen Peningkatan Mutu berbasis Sekolah. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, Vol 1, No 1 (2010): Volume 1 Nomor 1 Edisi April 2010. http://jurnal.untan.ac.id/index.php/IPSH/article/view/378manajemen_Pendidikan_Dan_Paradigma_Baru.
(n.d.).
- Rajagukguk, B. (2009). Paradigma baru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Tabularasa*, 6(1), 77-86.
- Taufiq, A. (2018). Paradigma Baru Pendidikan Tinggi dan Makna Kuliah Bagi Mahasiswa. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 10(1), 40. <http://www.e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/MADANI/article/view/938>

PROFIL PENULIS



Citra Dewi merupakan Dosen Program Studi Sastra Inggris Fakultas Sastra Universitas Dehasen Bengkulu tahun 2011-2014. Kemudian menjadi Dosen di FKIP Universitas Dehasen Bengkulu dari tahun 2014 s.d. sekarang. Lahir di Bengkulu, 04 April 1980. Gelar Sarjana diperoleh dari Universitas Bengkulu, Jurusan Pendidikan Bahasa

Inggris di tahun 2002. Gelar Magister diperoleh dari Universitas Negeri Jakarta, jurusan Penelitian dan Evaluasi Pendidikan di tahun 2011. Gelar Doktor Manajemen Pendidikan diperoleh dari Program Pasca Sarjana Universitas Islam Nusantara Bandung di tahun 2017. Di tahun 2015 s.d. 2018 menjabat sebagai Dekan FKIP di Universitas Dehasen Bengkulu. Lalu di tahun 2017 s.d. sekarang bertugas sebagai Tutor Universitas Terbuka. Di tahun 2017 s.d. sekarang sebagai Pengelola PAUD Dehasen Kota Bengkulu. Kemudian di tahun 2019 s.d. sekarang terpilih sebagai Asesor BAN PAUD dan PNF Provinsi Bengkulu. Di tahun 2020 s.d. sekarang menjabat sebagai Wakil Rektor IV di Bidang Perencanaan, Kehumasan dan Kerjasama di Universitas Dehasen Bengkulu



BAB 20 KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN



Ida Farida

BAB 20

KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN

A. Urgensi Peran Pemimpin

Permasalahan yang terjadi di dalam manajemen sangat kompleks dan dinamis. Salah satunya yakni fenomena stress yang sering terjadi dalam dunia kerja. Stress tidak hanya berdampak negatif bagi kesehatan individu, melainkan juga kesehatan psikologis. Selain itu, lingkungan kerja yang penuh tekanan ini mungkin tidak hanya disebabkan oleh masalah dalam dirinya sendiri (internal), tetapi juga dapat disebabkan oleh masalah - masalah eksternal seperti halnya peningkatan ketegangan sosial dalam kelompok kerja, layaknya intimidasi dan pelecehan yang acap kali terjadi. Pada kondisi ini, anggotanya selalu menuntut agar organisasi dapat mengatasi ketidakseimbangan antara kendala organisasi dan harapan mereka. Secara teoritis jelaslah peran andil dari para pemimpin ini yang merupakan pilar utama dalam mengelola dan memastikan sumber daya manusia di organisasi agar tidak mendapatkan berbagai tekanan kerja (stress) secara berlebihan. Sebagai contoh, bagaimana gaya kepemimpinan yang dipilih agar dapat memenuhi tuntutan dan harapan dari para anggota tersebut, apakah itu gaya kepemimpinan transformasional, transaksional maupun laissez faire (Agotnes et. al., 2020).

Seperti pada contoh gaya kepemimpinan transformasional dianggap paling sesuai dan kompatibel dalam mengelola kinerja organisasi menjadi lebih baik.

Namun, penting disadari bahwa bukan hanya dilihat dari gaya kepemimpinan saja, namun ada komponen lain yang akan mendukung untuk menguatkannya sebagaimana pendapat dari Khan et. al., (2020) yang menemukan bahwa mekanisme pengaruh kepemimpinan transformasional berkontribusi pada perilaku kewarganegaraan karyawan yang dimediasi oleh kelelahan emosional (stress). Apabila kelelahan emosionalnya yang diciptakan rendah, maka pengaruh kepemimpinan transformational akan memiliki dampak positif seperti temuannya pada karyawan dan supervisor yang bekerja di 12 hotel di Provinsi Anhui, Tiongkok. Pengembangan strategi kepemimpinan terutama dalam pemilihan gaya kepemimpinan yang benar akan menjadi sangat penting sekali.

Peran pemimpin ini menjadi sangat krusial dalam menentukan arah organisasi. Satu kesalahan saja yang diambil, maka akan menjadi pemicu kegagalan untuk jangka panjang. Pemimpin seharusnya dapat menciptakan semangat di tempat kerja agar menghindari terjadinya tekanan kerja yang buruk. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka perbedaan pendapat harus dapat dihargai dan dihormati kepemilikannya. Mempertahankan keterbukaan dan selalu memberikan dukungan terhadap anggota akan menciptakan kondisi yang nyaman serta tetap menjaga kreativitas dan inovasi secara bersama - sama. Anggota yang bersemangat akan menunjukkan loyalitas dan komitmen tinggi dengan memperlihatkan kinerja peran ekstra mereka seperti mengangkat suara untuk pemikiran baru yang berguna (Qurrahtulain et. al.,2020).

Terutama, apabila dikaitkan dengan dunia pendidikan yang semakin berkembang pesat sehingga mengharuskan

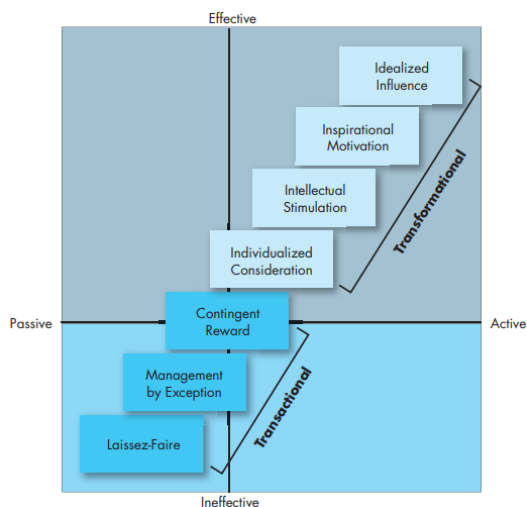
para guru untuk dapat berkreasi dan beradaptasi atas berubahnya dinamika dunia pendidikan. Namun, memang tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua guru dapat menerima perubahan tersebut. Salah satunya yakni dengan berkembangnya sistem pembelajaran online yang dilakukan saat ini dikarenakan adanya kondisi pandemic Covid-19. Guru yang tidak dapat beradaptasi akan mengalami keterlambatan dalam mengikuti arus model pembelajaran tersebut. Akibatnya, mereka akan mendapatkan tekanan pekerjaan yang memberikan dampak buruk baik untuk kondisi fisik dan mental mereka. Untuk itulah, peran pemimpin yakni kepala sekolah disini sebagai jembatan dalam mengatasi kondisi yang terjadi tersebut. Gaya kepemimpinan yang dipilih oleh kepala sekolah akan sangat menentukan arah kemajuan sekolah yang dikelola dari perpanjangan tangan oleh para guru.

B. Gaya Kepemimpinan (Leadership Styles)

Pada teori manajemen perilaku organisasi dari Colquitt et. al. (2014) memaparkan bahwa gaya kepemimpinan secara linier mempunyai pengaruh terhadap stress di dalam organisasi. Hal ini dikarenakan stress merupakan salah satu komponen output dari individu di dalam organisasi. Manajemen perilaku organisasi yang efektif akan dapat membantu organisasi menjadi lebih menguntungkan karena merupakan kesatuan dari orang - orang terpilih yang merupakan sumber daya berharga untuk jangka panjang organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi ini akan menjadi penentu kesuksesan.

Robbins and Judge (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya

kepemimpinan yang paling reliable dan terbukti sukses dalam mengelola anggota organisasi. Hal ini dapat tergambar pada model dibawah ini ;



Gambar Full Range of Leadership Model (Robbins and Judge,2014)

Pada model diatas gaya kepemimpinan pertama yakni gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang berjenis aktif dan adaptif dalam mengelola perilaku anggotanya. Pemimpin ini merupakan panutan terpercaya bagi para anggotanya sehingga mereka sangat menghargai dan loyal terhadap pemimpin ini. Gaya kepemimpinan kedua yakni gaya kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang berjenis instruktif dikarenakan mereka akan selalu memberikan instruksi baik itu perintah berupa hukuman ataupun penghargaan atas segala macam arahan yang diterapkannya. Pemimpin ini tidak terlalu peduli atas apapun tanggapan dari karyawan terhadapnya asalkan mereka selalu melakukan perintahnya. Lalu, yang terakhir

yakni gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*, merupakan pemimpin yang berjenis destruktif. Pemimpin ini sangat pasif atas segala macam kejadian yang terjadi di dalam dan luar organisasi. Mereka melepas tanggung - jawab dan tidak peduli dalam proses manajemen organisasi, sehingga pemimpin ini hanya sebuah symbol saja di organisasi.

C. Fenomena Stress pada Guru

Salah satu penyebab stress dari para guru terbagi menjadi dua aspek, yakni internal dan eksternal. Aspek internal biasanya disebabkan oleh kemampuan adaptasi guru yang masih minim teknologi, terutama dalam penggunaan teknologi canggih di masa Pandemi Covid-19. Mereka yang masih belum melek teknologi akan mengalami kesulitan dalam pencapaian proses pembelajaran online secara interaktif. Alhasil, para guru ini kurang optimal dalam melakukan evaluasi proses pembelajaran siswa dikarenakan minimnya keahlian dan kompetensi dalam mengajar secara online. Lalu, aspek internal lainnya seperti diskriminasi yang terkadang kerap terjadi di kalangan sesama guru dikarenakan terciptanya kelompok - kelompok tertentu yang saling bersaing sehingga menciptakan konflik yang tidak sehat. Gesekan - gesekan yang terjadi ini kadang kala menyebabkan stress yang berdampak negative bagi kondisi mental dan fisik bagi para guru.

Sedangkan, aspek eksternal biasanya disebabkan oleh tekanan dari orang tua siswa yang melepas seluruh proses akademik sepenuhnya kepada para guru. Para orang tua siswa ini terkadang selalu memprotes para guru apabila anak mereka mengalami penurunan dalam pencapaian prestasi akademik. Kebanyakan dari harapan orang tua siswa bahwa

guru akan menjadi pembimbing terbaik yang memiliki profesionalitas yang tinggi sehingga dapat memberikan hasil pencapaian prestasi siswa yang tinggi pula. Paradigm ini yang terkadang membuat beban bagi para guru, karena mereka harus secara totalitas dan sempurna dalam mengarahkan siswa secara penuh tanpa ada kesalahan sedikit pun. Hal ini juga terkadang menjadi polemic yang sering terjadi hingga saat ini. Sebagai contoh saja, kasus pada saat proses kenaikan kelas, apabila ada siswa yang mengalami kegagalan atau tinggal kelas, maka kinerja guru akan dipertanyakan dikarenakan dianggap gagal dalam mendidik dan mengarahkan siswa tersebut. Terkadang malah para guru juga bisa diberikan sanksi dengan ditegur oleh pihak sekolah, baik berupa surat peringatan ataupun hal lainnya apabila sampai terjadi berkali - kali kasus tersebut, maka keputusan finalnya guru pun juga bisa diberhentikan dari pekerjaannya.

Aspek eksternal lainnya yang menjadi pemicu stress yakni proses perubahan kurikulum pembelajaran dari kurikulum lama ke kurikulum baru yang mengharuskan para guru harus memahami bentuk - bentuk pembelajaran yang baru dengan proses adaptasi yang cepat, dan juga bertambahnya beban kurikulum yang sangat banyak harus diselesaikan guru tersebut terkadang tidak sesuai dengan porsinya, sehingga siswa terkadang hanya diberikan teori dari berbagai buku teks dan modul sebanyak-banyaknya tanpa dievaluasi kembali apakah mereka itu benar - benar paham atau pun tidak, dikarenakan harus mencapai target kurikulum tersebut. Rentetan - rentetan permasalahan inilah yang terkadang menjadi pemicu kelelahan kerja sehingga stress menjadi hal yang biasa terjadi di sekolah.

Dengan demikian, Kepala sekolah menjadi penentu keberhasilan dalam pengambil kebijakan yang tepat guna agar dapat membantu mengelola stress bagi para guru. Apabila stress dapat dikelola dengan tepat, maka akan mendukung peningkatan kualitas keahlian guru, serta membina hubungan social secara lebih mendalam dengan sistem kekeluargaan yang saling menguntungkan masing - masing pihak. Gaya kepemimpinan yang dapat digunakan untuk mengelola stress salah satunya yakni gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dikarenakan dengan dukungan penuh dari pemimpin akan menjadi bukti bahwa peran para guru dihargai keberadaannya. Motivasi - motivasi yang dibentuk oleh gaya kepemimpinan ini akan mendorong kinerja positif para guru. Sebagai contoh, motivasi positif yang diajarkan oleh kepala sekolah untuk peningkatan kompetensi IT bagi para guru merupakan suatu kewajiban. Hal ini dikarenakan, apabila guru tersebut telah memiliki kompetensi IT yang sesuai, maka akan diberikan tunjangan kinerja baik berupa material dan non material, dengan ransangan tersebut maka para guru akan termotivasi secara langsung. Pemberian training IT juga bukan hanya untuk membantu performa guru, namun juga bisa dilombakan sebagai salah satu bukti pencapaian inovasi kreatif guru yang akan diberikan penghargaan sebagai guru teladan yang terampil apabila siswa didiknya juga sukses dalam meraih prestasi yang baik. Lalu, banyaknya temuan bahwa para guru yang mengalami kendala dalam penggunaan IT maka, pelatihan IT menjadi salah satu solusi yang menjadi suatu keharusan dalam mendorong peningkatan kinerja guru tersebut.

Kepala sekolah juga harus menjadi pendengar yang baik dalam menerima keluhan dan saran dari para guru dikarenakan guru juga merupakan bagian terpenting dalam peningkatan kinerja di sekolah. Lalu, adanya diskriminasi yang terjadi akibat perbedaan kelompok pemahaman dalam guru seharusnya dapat dikomunikasikan secara terbuka dan adil segala duduk permasalahannya sehingga masing – masing pihak dapat menemukan solusi. Peran kepala sekolah disini harus menjadi agen pembawa perubahan yang bersifat netral untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif.

Sedangkan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi dengan pihak orang tua siswa, yakni pihak sekolah selaku kepala sekolah sebaiknya memberikan aturan rutin dalam mengadakan jadwal pertemuan evaluasi berupa diskusi bersama yang membahas perkembangan peserta didik selama beberapa semester tersebut. Sehingga, bukan hanya guru yang menjadi pengawas utama, namun pihak orang tua juga wajib untuk berperan andil secara aktif dan reaktif terhadap kondisi anak mereka. Kolaborasi aktif yang terjalin antara pihak sekolah, guru, dan orang tua siswa akan semakin meningkatkan kesadaran akan pentingnya prinsip kekeluargaan dan kebersamaan baik itu terjadi di dalam dan di luar sekolah, sehingga siswa akan merasa dihargai oleh orang tuanya juga, karena mereka akan mendapatkan perhatian yang penuh dari orang tua mereka sendiri dan didengarkan segala macam curahan permasalahannya.

Dukungan penuh yang dibuktikan dengan aksi nyata dari masing – masing pihak ini akan semakin menguatkan human relation diantara semua pihak yang terkait sehingga sekolah akan mencapai kinerja yang positif secara

berkesinambungan. Komunikasi dua arah yang dilakukan bukan hanya untuk mendiskusikan masalah - masalah saja, melainkan juga memberikan solusi dan konsep keterbukaan serta independen dalam penerapan pendidikan untuk semua orang. Peran penting pemimpin yakni kepala sekolah ini menjadi jembatan penghubung dalam mengelola permasalahan yang terjadi di sekolah secara adil dan terpercaya.

Konsep ini sendiri sebenarnya juga sejalan dengan pendapat dari Lues (2020) yang mendefinisikan pemimpin publik seharusnya seseorang yang memiliki visi berkelanjutan serta melakukan hal - hal benar (efisiensi) dan tepat guna (efektif). Pemimpin yang hebat selain mengutamakan efisiensi dan efektifitas juga harus bertindak secara sah dan dapat dipertanggung-jawabkan atas segala tugas dan fungsinya. Voet (2015) menyatakan bahwa apabila terdapat ketidak-beraturan dalam organisasi tersebut maka, peran dari pemimpin yang akan mengganti arah kemudi di organisasi tersebut. Pemimpin ini harus selalu siap dengan berbagai perubahan yang terjadi.

Salah satu contoh kasus perubahan organisasi yang sering terjadi adalah yakni penggunaan teknologi virtual dalam setiap kegiatan organisasi. Kemajuan teknologi dan kebutuhan untuk mengakses keahlian dari seluruh dunia dunia telah menyebabkan ketergantungan yang terus meningkat. Lalu, gaya kepemimpinan transformasional terbukti secara efektif mendukung dalam proses penggunaan teknologi virtual tersebut. Pengaruh positifnya pada proses dan kinerja tim ini akan terus menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan dengan menjadi "penggerak perubahan dan kreativitas". Dengan demikian, kepemimpinan

transformatif adalah pilihan yang terbaik dalam mengatasi perubahan organisasi secara lebih baik (Eisenberg, Post, and DiTomaso, 2019).

Jika dikaitkan dengan dunia pendidikan, kepala sekolah selaku pemimpin harus jeli dan perhatian dalam memahami kondisi para guru. Mereka adalah asset penting bagi kemajuan sekolah karena mereka merupakan ujung tombak untuk menghasilkan para peserta didik yang berkualitas. Apabila para guru ini mengalami stress yang berlebihan, sebaiknya kepala sekolah harus dapat menyelesaikan dengan pendekatan human relation. Meningkatkan kedekatan emosional antara anggota menjadi salah satu cara dalam mengatasi tekanan kerja yang terjadi. Komunikasi dua arah yang terjadi dengan konsep empati yang tinggi akan semakin mendukung terciptanya budaya sekolah yang bersifat kekeluargaan. Menghilangkan diskriminasi yang terjadi menjadi point penting, untuk memperlakukan secara adil tanpa adanya perbedaan tertentu dengan satu misi satu visi untuk membangun sekolah yang kompatibel dengan perkembangan IPTEK.

D. Kesimpulan

Kepemimpinan dalam manajemen menjadi urat nadi dalam modal penggerak yang akan menentukan arah organisasi. Kepemimpinan ini sendiri dapat diciptakan dari Sumber Daya Manusia yang kompeten dan adaptif dalam setiap proses manajemen yang dilakukan. Leadership styles yang sesuai dengan kondisi di organisasi akan menjadi solusi berkelanjutan terutama dalam mengatasi permasalahan - permasalahan manajemen seperti contohnya pada stress kerja. Terutama apabila dikaitkan dengan berbagai masalah

pendidikan yang terjadi di sekolah semakin kompleks dan terus berkembang baik dari faktor internal dan eksternal. Tuntutan kerja yang menuntut profesionalitas semakin meningkat bagi para guru ini terkadang justru berdampak buruk bagi kondisi fisik dan mental yang pada akhirnya menimbulkan stress kerja. Stress sendiri sebenarnya apabila dapat dikelola dengan benar dan tepat sasaran, justru akan menjadi alat atau sarana penting dalam meningkatkan hubungan sosial (human relation) antara pemimpin dan anggotanya. Alhasil, kedekatan emosional yang terjalin secara positif akan mendukung manajemen organisasi secara efektif dan efisien. Terutama dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional yang dikenal secara baik dan positif akan dapat meningkatkan hubungan human relation antara anggota menjadi lebih erat dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

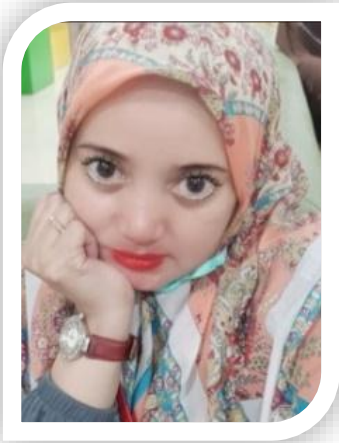
- Agotnes, Kari Wik, Anders Skogstad, Jorn Hetland, Olav Kjellevoid Olsen, Roar Espevik, Arnold B. Bakker, and Stale Valvatne Einarsen. (2020). Daily work pressure and exposure to bullying related negative acts: The role of daily transformational and laissez faire leadership. *European Management Journal*, 1-11.
- Basly, Sami, and Amira Hammouda. (2020). Family businesses and digital entrepreneurship adoption: a conceptual model. *The Journal of Entrepreneurship*, 1-39.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. (2014). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York:Mc Graw Hill.
- Eisenberg, Julia, Corinne Post, and Nancy DiTomaso. (2019). Team dispersion and peformance: the role of team communication and transformational leadership. *Small Group Research*, 50(3), 348-380.
- Khan, Naseer Abbas, Ali Nawaz Khan, Mohsin Ali Soomro, and Shahid Kalim Khan. (2020). Transformational leadership and civic virtue behavior: Valuing act of thriving and emotional exhaustion in the hotel industry. *Asia Pacific Management Review*, 25, 216-225.
- Lues, Liezel. (2020). How public leadership as we know it reached the end of its self life? Exploring leadership styles in the 21st century. *Teaching Public Administration*, 1-17.
- Qurrahtulain, Khan, Tayyaba Bashir, Iftikhar Hussain, Shakeel Ahmed, and Aamir Nisar. (2020). Impact of inclusive leadership on adaptive performance with the

mediation of vigor at work and moderation of internal locus of control. *Journal Public Affairs*, 1-9.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2014). *Essentials of Organizational Behavior 12th Edition*, USA:Pearson Education.

Voet, Joris van der. (2015). Change leadership and public sector organizational change: examining the interactions of transformational leadership style and red tape. *American Review of Public Administration*, 1-23

PROFIL PENULIS



Dr Ida Farida M.M lahir di Jakarta, 8 Januari 1974, merupakan anak ke-5 dari Tujuh bersaudara, dengan ayah bapak H. Abu Bakar (alm) dan Ibu Hj. Nursimah (alm). Menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 03 Petang Cipinang Cempedak Jakarta Timur tahun 1987, Madrasah Tsanawiyah Ruhul-Ulum tahun 1990, Sekolah

Menengah Atas Negeri (SMAN) 54 Jatinegara, Jakarta Timur tahun 1993, S1 Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Widya, Cikini Jakarta tahun 2000, dan S2 Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tahun 2011. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan S3 Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dan lulus tahun 2020. Pengalaman bekerja sebagai Guru SMK Muhammadiyah Bekasi Utara tahun 2006-2009. Guru SMK Teknologi Pembangunan tahun 2009-2013, Dosen UNIAT tahun 2011-2020, Dosen STIE Tri Bhakti Bekasi tahun 2013-2016, dan Dosen Manajemen Sumber Daya Manusia di Trisakti School of Management Bekasi dari tahun 2019 hingga saat ini. Pengalaman organisasi sebagai panitia HUT Asosiasi Dosen

Indonesia tahun 2018, Ketua panitia Pengabdian Kepada Masyarakat di Lembaga permasyarakatan Cipinang Narkotika Jakarta Timur tahun 2018, dan Wakil Bendahara Forum Silaturahmi Doktor Indonesia tahun 2021. Menikah dengan dr. Amirullah, M.KKK dan dikaruniai dua orang anak yaitu Putri pertama bernama Sheila Mirda, S.Ikom. (Alumni London School Public Relation Jakarta) dan Putra kedua bernama Rayhan Dhafi yang berstatus mahasiswa aktif di Telkom University, Bandung



PROFIL EDITOR



Hery Nuraini
Marrieta Moddies Swara
Sri Utami

PROFIL EDITOR



Hery Nuraini, S.Pd., M.Pd lahir di Maluku tanggal 14 November 1982. Telah Menyelesaikan Studi (S1) Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang tahun 2013, serta Magister (S2) Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA (UHAMKA) Jakarta tahun 2015. Pada tahun 2016 mulai mengajar di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) – Program Studi

Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang sampai sekarang. Penulis saat ini menjadi pengurus Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) masa bakti 2021-2024 sebagai Wakil Dekan I. Penulis aktif dalam kegiatan kampus diantaranya pernah menjadi Tim Akreditasi Perguruan Tinggi tahun 2018, sekretaris Senat Fakultas masa bakti 2017-2021, Tim Akreditasi Prodi Pendidikan Bahasa Inggris tahun 2017, Tim ISO tahun 2019, dan Tim Akreditasi Prodi Pendidikan Ekonomi tahun 2022. Penulis juga aktif dalam kegiatan Tridharma perguruan tinggi dibidang pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta menghasilkan karya di bidang penelitian dan PkM dengan diterbitkannya artikel penelitian pada Jurnal *Lingua Cultura* – SINTA 2, *JIPIS* – SINTA 6, *PELITA* – SINTA 5, jurnal *Foremost* dan jurnal abdi pandawa untuk luaran PkM. Penulis juga sebagai pemateri dalam kegiatan English Club di SMAN 14 Kabupaten Tangerang, pemateri pada kegiatan MPLS di SMK Lab. School pada tahun 2018 dan 2019 Kota Tangerang

PROFIL EDITOR



Marrieta Moddies Swara, M. Pd. , lahir pada tanggal 22 Maret 1983 di Tangerang, Banten. Berasal dari keluarga yang berkultur Minang-Sunda dan guru. Selepas menjadi sarjana Pendidikan Bahasa Inggris melanjutkan bekerja di In-House Training Jakarta kemudian melanjutkan mengajar Bahasa Inggris di SMAN 10 Kota Tangerang,

SMKN 6 Kota Tangerang, dan UNIS Tangerang sambil menyelesaikan studi S2 Pendidikan Bahasa Inggris di UHAMKA Jakarta. Marrieta Moddies Swara pun merupakan salah satu alumni Magang Dosen DIKTI tahun 2017 yang ditempatkan di salah satu universitas negeri di Surabaya, UNESA. Hingga saat ini Marrieta Moddies Swara masih menjadi pengajar tetap di Prodi Pendidikan Bahasa Inggris FKIP Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang.

PROFIL EDITOR



Sri Utami, S.Pd., M.Pd., lahir di Tenggarong, pada tanggal 28 Juni 1975. Anak ke empat dari 5 bersaudara dari pasangan Wakidi dan Sunarti (Almh). Menyelesaikan Pendidikan S1 di Universitas Mulawarman Samarinda pada program studi Pendidikan Bahasa Inggris pada tahun 1999. Pada tahun 2000 memulai karir sebagai dosen tetap di Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong, Kalimantan Timur. Pada tahun 2003 diangkat sebagai PNS. Melanjutkan Pendidikan S2 di Universitas Mulawarman Samarinda pada Program Studi Manajemen Pendidikan dan selesai pada tahun 2009. Saat ini sebagai dosen PNS LLDIKTI Wilayah XI Kalimantan dpk pada Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong, Kalimantan Timur.

MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM RANGKA PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA



Manajemen pendidikan merupakan salah satu cabang ilmu sosial yang pada intinya adalah mempelajari tentang perilaku manusia yang kegiatannya sebagai subjek dan objek. Secara filosofis, perilaku manusia terbentuk oleh interaksi antar manusia, iklim organisasi (konteks organisasi), dan sistem. Ketiga interaksi tersebut baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama saling berinteraksi pula dengan lingkungan eksternalnya. Beberapa ahli menggunakan istilah yang berbeda dalam pemakaian kata administrasi pendidikan dan manajemen pendidikan, tetapi ketika ditinjau pengertiannya hampir mirip. Walaupun pada dasarnya kedua istilah tersebut tidak sama persis. Nanang Suhardan dan Nugraha Suharto dalam hal ini mereka memakai istilah administrasi pendidikan yaitu ilmu yang membahas pendidikan dari sudut pandang kerjasama dalam proses mencapai tujuan pendidikan. Manajemen pendidikan menurut Made Pidarta yaitu aktifitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. H.A.R. Tilaar, berpendapat bahwa manajemen pendidikan adalah mobilisasi segala sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Djam'an Satori memberikan pengertian manajemen pendidikan sebagai keseluruhan proses kerja sama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materi yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Menurut Sulistyorini, manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya agar lebih efektif dan efisien. Manusia (manajer atau administrator) dimanapun berada tidak terlepas dari wadah melakukan kegiatan yang disebut organisasi (lembaga pendidikan baik formal, nonformal, maupun informal) Organisasi tidak akan ada tanpa ada manusianya. Manusia dalam organisasi tidak luput dari sistem yang dibuatnya sendiri (misal Sisdiknas)



Penerbit
Yayasan Wiyata Bestari Samasta
Jl Sumadinata 22 Cirebon
Jawa Barat Indonesia 45151
email : wbsamasta@gmail.com

