

Ruly Nadian Sari, S. Pd., M. Pd.I.
Edy Wihardjo, M.Pd., MCE., MCE.
Dr. Nining/Andriani, M.Pd.
Natan Tebai, S.Pt., M.P.
Dr. Andriani Sariwardani, SE., M. Si.
Tahrir Rosadi, M. Pd.
dr. Desyani Aviciena A. P. M.Pd.Ked.
Muhamad Fadli, M.Pd.
Supangat, S.Pd, M.M.
Tria Ratnasari, M.Pd.I.



Penerbit
Yayasan
Tri Edukasi Ilmiah

MANAJEMEN PENDIDIKAN



MANAJEMEN PENDIDIKAN

Penulis:

Ruly Nadian Sari, S. Pd., M. Pd.I.
Edy Wihardjo, M.Pd., MCE., MCF.
Dr. Nining Andriani, M.Pd.
Natan Tebai, S.Pt., M.P.
Dr. Andriani Sariwardani, SE., M. Si.
Tahrir Rosadi, M. Pd.
dr. Desyani Aviciena A. P. M.Pd.Ked.
Muhamad Fadli, M.Pd.
Supangat, S.Pd, M.M.
Tria Ratnasari, M.Pd.I.

Editor:

Prof. Dr. Andar Indra Sastra, S.Sn., M.Hum



Yayasan
Tri edukasi Ilmiah

YAYASAN TRI EDUKASI ILMIAH

edukasi.ilmiah03@gmail.com

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Penulis:

Ruly Nadian Sari, S. Pd., M. Pd.I.
Edy Wihardjo, M.Pd., MCE., MCF.
Dr. Nining Andriani, M.Pd.
Natan Tebai, S.Pt., M.P.
Dr. Andriani Sariwardani, SE., M. Si.
Tahrir Rosadi, M. Pd.
dr. Desyani Aviciena A. P. M.Pd.Ked.
Muhamad Fadli, M.Pd.
Supangat, S.Pd, M.M.
Tria Ratnasari, M.Pd.I.

Editor:

Prof. Dr. Andar Indra Sastra, S.Sn., M.Hum.

ISBN: 978-634-7178-39-8

Design Cover:

Sri Nursanti, S.Pd., M.Pd.

Layout:

Lisa Anggraini

All right reserved Cetakan Pertama: April 2025
Agam, Sumatera Barat

Diterbitkan oleh: **Yayasan Tri Edukasi Ilmiah**

Redaksi:

Komplek Delta Emporio No.227, Jalan Raya Pakan Kamis, Gadut, Tilatang
Kamang, Kab. Agam, Sumatera Barat

Anggota IKAPI No. 49/SBA/2024

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-undang. Dilarang memperbanyak
karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin penerbit.

Cetakan Pertama: April 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, buku *Manajemen Pendidikan* ini akhirnya dapat diselesaikan dan disusun sebagai kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu pendidikan di Indonesia. Buku ini hadir untuk memberikan pemahaman mendalam dan menyeluruh mengenai berbagai aspek penting dalam manajemen pendidikan, mulai dari konsep dasar hingga implementasi strategis yang diperlukan di satuan pendidikan formal. Dengan struktur sistematis, bahasa yang komunikatif, serta pengayaan teori dan praktik, buku ini diharapkan mampu menjadi referensi terpercaya bagi mahasiswa, tenaga pendidik, pengelola lembaga pendidikan, serta para pemangku kebijakan di bidang pendidikan.

Manajemen pendidikan merupakan fondasi penting dalam membangun sistem pendidikan yang efektif, efisien, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, buku ini memuat pembahasan yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga praktis dan aplikatif. Setiap bab dirancang untuk membekali pembaca dengan pengetahuan sekaligus keterampilan manajerial, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, hingga pengawasan. Tak hanya itu, perhatian khusus juga diberikan pada isu-isu strategis seperti manajemen mutu, pengelolaan sumber daya manusia, dan pengelolaan sarana-prasarana pendidikan, agar pembaca mampu melihat tantangan pendidikan secara holistik dan menyusun solusi yang relevan dengan konteks lokal.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan,

masukan, dan motivasi dalam proses penyusunan buku ini. Semoga kehadiran buku *Manajemen Pendidikan* ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi peningkatan mutu pendidikan di Indonesia dan menjadi inspirasi bagi para pelaku pendidikan untuk terus bergerak maju menciptakan perubahan positif. Kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang.

SINOPSIS

“Pendidikan yang baik tidak akan pernah bisa lepas dari manajemen yang baik. Karena keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh bagaimana proses itu dirancang, dilaksanakan, dan dievaluasi.” — Prof.

Dr. H.A.R. Tilaar, M.Sc.Ed.

Buku *Manajemen Pendidikan* ini merupakan panduan komprehensif dan visioner yang dirancang untuk menjawab kebutuhan praktisi, pendidik, serta calon pemimpin pendidikan dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang efektif. Disusun dengan bahasa yang sistematis dan mudah dicerna, buku ini menggali konsep dasar, landasan filosofis, hingga pendekatan aplikatif manajemen pendidikan yang relevan dengan tantangan zaman. Pembaca akan diajak menelusuri fondasi teoritis yang kokoh, memahami proses perencanaan strategis, serta menguasai aspek penting seperti pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Lebih dari sekadar teori, buku ini menyuguhkan wawasan praktis mulai dari pengelolaan kurikulum, keuangan, hingga mutu pendidikan secara terintegrasi. Bab-bab tentang evaluasi dan pengawasan memperkuat pentingnya akuntabilitas dalam dunia pendidikan yang semakin kompleks. Ditambah dengan studi kasus dan praktik baik yang menginspirasi, buku ini tidak hanya memberi pengetahuan, tetapi juga mendorong pembaca untuk menjadi agen perubahan dalam sistem pendidikan Indonesia. Bagi siapa pun yang ingin berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, buku ini adalah bekal penting yang wajib dimiliki.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
SINOPSIS.....	v
DAFTAR ISI	vi
KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN	1
1.1. Pentingnya Manajemen Pendidikan	1
1.2. Definisi Manajemen Pendidikan	3
1.3. Fungsi Manajemen Pendidikan	4
1.4. Tujuan dan Manfaat Manajemen Pendidikan.....	5
1.5. Manfaat Manajemen Pendidikan.....	7
LANDASAN MANAJEMEN PENDIDIKAN	9
2.1. Landasan Filosofis.....	10
2.2. Landasan Teoretis	12
2.3. Landasan Praktis.....	14
2.4. Integrasi Landasan dalam Praktik Manajemen Pendidikan	16
2.5. Tantangan dalam Menerapkan Landasan Manajemen Pendidikan.....	19
2.6. Rangkuman.....	21
PERENCANAAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN	29
3.1. Pengantar Perencanaan dalam Manajemen Pendidikan	29
3.2. Teori dan Pendekatan dalam Perencanaan Pendidikan.....	33
3.3. Proses dan Tahapan Perencanaan Pendidikan	38
3.4. Peran <i>Stakeholder</i> dalam Perencanaan Pendidikan.....	43
3.5. Instrumen dan Data dalam Perencanaan.....	48
3.6. Tantangan dalam Perencanaan Pendidikan.....	53
3.7. Studi Kasus dan Praktik Baik.....	56
PENGORGANISASIAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN	61

4.1. Pengertian Pengorganisasian dalam Manajemen Pendidikan...	61
4.2. Prinsip-Prinsip Pengorganisasian dalam Pendidikan.....	62
4.3. Struktur Organisasi dalam Lembaga Pendidikan.....	65
4.4. Peran dan Tanggung Jawab dalam Organisasi Pendidikan	66
4.5. Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Pendidikan	66
4.6. Koordinasi dan Komunikasi dalam Organisasi Pendidikan.....	66
4.7. Manajemen Konflik dalam Organisasi Pendidikan.....	67
4.8. Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Pendidikan	67
4.9. Perubahan dan Inovasi dalam Organisasi Pendidikan	67
KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN	70
5.1. Definisi dan Konsep Kepemimpinan.....	70
5.2. Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan	71
PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN	82
6.1. Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia	82
6.2. Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan	83
6.3. Ruang Lingkup Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan	83
MANAJEMEN KURIKULUM	94
7.1. Definisi Manajemen Kurikulum	95
7.2. Tujuan Manajemen Kurikulum	95
7.3. Peran Manajemen Kurikulum dalam Pendidikan.....	96
7.4. Komponen Manajemen Kurikulum	96
7.5. Tantangan dan Hal yang perlu diperhatikan dalam Manajemen Kurikulum	101
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN SARANA PRASARANA PENDIDIKAN	104
8.1. Pendahuluan	104
8.2. Dasar-Dasar Pengelolaan Keuangan Pendidikan.....	105
8.3. Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan	109
MANAJEMEN MUTU DALAM PENDIDIKAN	114
9.1. Pengertian Manajemen Mutu dalam Pendidikan	114

9.2. Pentingnya Manajemen Mutu dalam Pendidikan.....	115
9.3. Prinsip-Prinsip Manajemen Mutu.	117
9.4. Standar Mutu Pendidikan.....	119
9.5. Model Evaluasi Mutu Pendidikan.....	122
EVALUASI DAN PENGAWASAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN	135
10.1. Latar Belakang Pentingnya Evaluasi dan Pengawasan dalam Manajemen Pendidikan	135
10.2. Tujuan Pembelajaran.....	136
10.3. Ruang Lingkup Materi.....	136
10.4. Manfaat Evaluasi dan Pengawasan dalam Konteks Pendidikan	136
10.5. Konsep Dasar Evaluasi dan Pengawasan dalam Manajemen Pendidikan.....	137
PROFIL PENULIS	148

KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN

Oleh: Ruly Nadian Sari, S.Pd., M.Pd.I.

1.1. Pentingnya Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan suatu cara yang sangat penting guna mengatur dan membantu proses kegiatan belajar mengajar. Saat ini sistem pendidikan semakin kompleks dan rumit sehingga dengan adanya manajemen pendidikan memastikan proses kegiatan pendidikan berjalan terarah, terstruktur dan berkualitas. Dengan adanya manajemen pendidikan yang tepat akan mampu memastikan penggunaan sumber daya yang ada secara optimal seperti tenaga pendidik, bahan ajar maupun fasilitas-fasilitas yang digunakan guna mendukung proses pembelajaran. Dengan ada manajemen yang efektif maka dapat memastikan juga guru yang kualitas, ruang kelas yang memadai dan materi pembelajaran yang relevan sehingga dapat membantu peserta didik dalam mengembangkan potensi secara maksimal serta mencapai hasil belajar yang maksimal pula.

Baik atau buruknya pendidikan ditentukan oleh manajemen pendidikan, yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan. Hanya mereka yang benar-benar ahli dalam pendidikan yang dapat mengelola pendidikan. Dengan kata lain, tidak semua orang mampu menerapkan manajemen pendidikan yang baik.

Manajemen pendidikan juga bertujuan agar dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, aman serta dapat menstimulasi sehingga diharapkan dapat mendukung peserta didik dalam mencapai hasil belajar yang maksimal. Selain itu dengan adanya manajemen pendidikan yang tepat dapat mengembangkan keterampilan dan karakter peserta didik. Dalam proses pembelajaran, manajemen pendidikan dapat memberikan peluang bagi anak-anak untuk mengembangkan keterampilan seperti pemecahan masalah, kerja sama tim, berpikir kritis, dan kreativitas. Selain itu, manajemen pendidikan juga dapat membangun karakter yang baik, seperti integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan empati.

Manajemen pendidikan berperan penting dalam mengoptimalkan kurikulum dan metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan anak-anak. Dengan memahami karakteristik dan kecenderungan belajar setiap individu, manajemen pendidikan dapat menyusun kurikulum yang relevan dan metode pengajaran yang efektif. Hal ini akan membantu anak-anak untuk lebih terlibat dalam proses belajar-mengajar dan meningkatkan pemahaman mereka terhadap materi pelajaran.

Selain itu, manajemen pendidikan yang baik juga melibatkan partisipasi aktif orang tua dalam pendidikan anak-anak mereka. Orang tua memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung dan memantau perkembangan pendidikan anak-anak mereka. Melalui komunikasi yang baik antara sekolah dan orang tua, manajemen pendidikan dapat menginformasikan tentang perkembangan belajar anak-anak, mengadakan pertemuan orang tua-guru, dan melibatkan

orang tua dalam kegiatan sekolah. Dengan demikian, orang tua memiliki kesempatan untuk memberikan pendidikan yang baik kepada anak-anak mereka.

Manajemen pendidikan yang salah akan menyebabkan keterpurukan pendidikan di Indonesia secara umum dan keterpurukan pendidikan di satuan pendidikan secara khusus. Sebaliknya manajemen pendidikan yang baik akan memberikan kontribusi pada perbaikan kualitas dan mutu pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Manajemen pendidikan di satuan pendidikan dimulai dari penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran dari satuan pendidikan pada tahap perencanaan sampai pada output peserta didik yang dihasilkan sesuai standar kompetensi lulusan pada tahap evaluasi.

1.2. Definisi Manajemen Pendidikan

Manajemen merupakan proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Menurut Malayu S.P Hasibuan manajemen diartikan mengelola (Hasibuan, 2004). Manajemen diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mendorong sumberdaya dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wijaya & Rifaii, 2016). Sejalan dengan pendapat Ismainar manajemen adalah suatu kegiatan untuk mengkoordinasikan kegiatan operasional yang dilakukan oleh setiap divisi/ bagian dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang tidak dapat dilakukan secara sendirian (Ismaniar & Hetty, 2015). Jadi manajemen merupakan serangkaian proses kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi.

Manajemen pendidikan merupakan serangkaian aktivitas mulai dari perencanaan hingga kegiatan evaluasi serta pelaporan yang sistematis terhadap kegiatan-kegiatan pendidikan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas (Engkoswara & Komariah, 2018). Sejatinya manajemen pendidikan tidak terlepas dari

mutu pendidikan. Oleh karena itu manajemen pendidikan diartikan sebagai kegiatan pengembangan pendidikan secara sistematis guna menaikkan mutu pendidikan dengan cara memaksimalkan fungsi manajemen. Manajemen pendidikan dapat pula diartikan sebagai proses kerja yang sistematis dan komprehensif untuk mengembangkan pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mengelola berbagai sumberdaya yang dimiliki dalam sebuah lembaga pendidikan.

1.3. Fungsi Manajemen Pendidikan

Adapun fungsi manajemen pendidikan meliputi hal sebagai berikut:

1. Perencanaan, yaitu upaya dari kegiatan pendidikan yang berupa program atau kegiatan kerja yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan.
2. Pengorganisasi, merupakan kegiatan dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan melalui penetapan struktur untuk ditetapkan pembagian tugas dan tanggungjawab dari setiap elemen yang ada.
3. Penempatan staf, yaitu kegiatan dalam rangka menempatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
4. Pengarahan, merupakan kegiatan dalam memberikan instruksi, pengarahan, bimbingan, motivasi dan keteladanan dari pimpinan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.
5. Koordinasi, yaitu kegiatan mengkoordinasikan agar terjadi keseimbangan atas pendelegasian tugas dan wewenang kepada setiap komponen yang ada dalam setiap lembaga.
6. Pengawasan yaitu kegiatan penilaian terhadap keseluruhan kegiatan manajemen yang dilaksanakan guna dijadikan koreksi

dan bahan pertimbangan serta perbaikan untuk pelaksanaan yang akan datang (Saebani & Komarudin, 2016).

Adapun pendapat lain menyebutkan bahwa fungsi manajemen pendidikan meliputi sebagai berikut:

1. Perencanaan yang berarti serangkaian kegiatan manajemen yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian, merupakan sebuah kegiatan yang menggabungkan potensi dari pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan untuk bekerjasama mencapai tujuan.
3. Penggerakan, merupakan wujud nyata dari pelaksanaan kegiatan perencanaan dan kegiatan pengorganisasian dalam satuan pendidikan agar semua pendidik dan tenaga pendidikan bekerja sesuai dengan bidang kerja masing-masing untuk mencapai tujuan.
4. Kepemimpinan merupakan kemampuan kepala sekolah sebagai manager tertinggi dalam sekolah dalam memberikan pengaruh kepada pendidik dan tenaga kependidikan agar mau bekerja sesuai arah pencapaian tujuan.
5. Pengendalian/ pengawasan merupakan kegiatan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan pendidikan dan mengevaluasi kegiatan pendidikan yang telah dilaksanakan untuk dijadikan tindakan koreksi untuk pelaksanaan kegiatan pendidikan di masa yang akan datang.

1.4. Tujuan dan Manfaat Manajemen Pendidikan

Berikut tujuan utama manajemen pendidikan:

1. Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

Dengan adanya manajemen pendidikan bertujuan untuk menciptakan proses Pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan (PAIKEM) sehingga kualitas proses dan hasil pembelajaran dapat maksimal.

2. Mengoptimalkan Pengembangan Potensi Peserta Didik

Manajemen pendidikan diarahkan agar peserta didik dapat mengembangkan potensi spiritual, intelektual, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

3. Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumberdaya

Salah satu tujuan utama adalah mengelola sumber daya (manusia, material, finansial, waktu) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Selain itu tujuan manajemen pendidikan adalah untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya, baik manusia, material, maupun finansial. Ini mencakup alokasi anggaran yang tepat, pengelolaan pendidikan yang efektif, dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional. Untuk menjamin keberlanjutan dan keberlangsungan institusi pendidikan dalam jangka panjang, tujuan ini sangat penting.

4. Peningkatan Mutu dan Pemerataan Pendidikan

Manajemen pendidikan bertujuan untuk meningkatkan mutu dan pemerataan pendidikan, hal ini dimaksudkan guna mengatasi masalah mutu pendidikan dan memperluas akses pendidikan berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat pendidikan inklusif.

5. Adaptasi terhadap Perubahan Global

Manajemen pendidikan juga bertujuan mempersiapkan peserta didik menghadapi tantangan global, seperti integrasi keterampilan abad ke-21, literasi digital, dan penguatan pendidikan. Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, definisi manajemen pendidikan juga mencakup kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pendidikan. Ini termasuk pengelolaan sistem informasi pendidikan, pengembangan *Platform* pembelajaran digital, dan pemanfaatan big data untuk pengambilan keputusan berbasis bukti.

6. Penguat Kolaborasi dan Kemitraan

Manajemen pendidikan juga bertujuan untuk membangun kemitraan antara institusi pendidikan dengan berbagai pemangku kepentingan untuk meningkatkan relevansi dan dukungan sumber daya pendidikan.

7. Peningkatan Akuntabilitas dan Transparansi

Manajemen pendidikan bertujuan untuk membangun sistem yang akuntabel dan transparan dalam pengelolaan institusi pendidikan. Ini melibatkan pengembangan mekanisme evaluasi dan penilaian yang komprehensif, pelaporan kinerja yang regular, dan keterlibatan aktif pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan. Tujuan ini penting untuk membangun kepercayaan publik terhadap sistem pendidikan dan memastikan penggunaan sumber daya yang bertanggung jawab.

1.5. Manfaat Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan yang tepat akan mampu memberikan manfaat yang nyata bagi institusi, tenaga pendidik maupun peserta didik.

Beberapa manfaat manajemen pendidikan yang dikelola dengan baik maka akan dapat:

1. Menciptakan suasana belajar yang bermutu dan menyenangkan, hal ini disebabkan karena suasana belajar yang menyenangkan dapat mendorong peserta didik dapat belajar secara maksimal dan mampu menemukan cara belajar terbaik bagi dirinya.
2. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik. Dengan adanya manajemen pendidikan yang tepat maka akan dapat meningkatkan kompetensi dan terbentuk profesionalisme tenaga pendidik dapat terbentuk dengan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sehingga pendidik mampu menghadapi tantangan pendidikan masa kini.
3. Menghemat dan mengoptimalkan sumberdaya, dengan adanya

manajemen pendidikan maka akan menghasilkan pengelolaan yang efisien sehingga penggunaan anggaran, waktu, fasilitas dan sumberdaya lainnya menjadi lebih optimal dengan hasil yang memuaskan.

4. Mendukung pencapaian tujuan nasional, dengan dilakukannya manajemen pendidikan maka dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk karakter bangsa yang bermartabat.
5. Mendukung inovasi dan perubahan, dengan adanya manajemen pendidikan akan mampu mendorong inovasi dalam pembelajaran, kurikulum, dan tata kelola sekolah agar selalu relevan dengan perkembangan zaman.

Referensi

- Engkoswara, & Komariah, A. (2018). *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Manajemen Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Ismaniar, & Hetty. (2015). *Manajemen Unit Kerja: Untuk perekam medis dan Informatika Kesehatan Ilmu Kesehatan Masyarakat Keperawatan dan Kebidanan*. Deepublish.
- Saebani, B. A., & Komarudin, K. (2016). *Filsafat Manajemen Pendidikan*. CV. Pustaka Setia.
- Wijaya, & Rifaii, M. (2016). *Dasar-dasar manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Perdana.

LANDASAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Oleh: Edy Wihardjo, M.Pd., MCE., MCF.

Pendahuluan

Manajemen pendidikan merupakan disiplin ilmu yang tidak hanya memerlukan keterampilan praktis, tetapi juga pemahaman mendalam tentang landasan filosofis, teoretis, dan praktis yang mendasarinya. Menurut Bush (2020), landasan-landasan ini berfungsi sebagai pijakan bagi pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan dalam konteks pendidikan. Tanpa pemahaman yang kuat tentang landasan ini, praktik manajemen pendidikan dapat kehilangan arah dan relevansinya. Oleh karena itu, bab ini akan menguraikan secara mendalam ketiga landasan tersebut, dilengkapi dengan kutipan dari para ahli dan ilustrasi yang relevan.

Pada bab sebelumnya, kita telah membahas konsep dasar manajemen pendidikan, termasuk definisi, ruang lingkup, dan tujuannya. Bab ini melanjutkan pembahasan tersebut dengan fokus pada landasan-landasan yang memperkuat pemahaman kita tentang bagaimana manajemen pendidikan seharusnya dijalankan. Dengan memahami landasan filosofis, teoretis, dan praktis, kita dapat melihat

bagaimana konsep-konsep dasar tersebut diterapkan dalam konteks nyata. Seperti yang dijelaskan oleh Hoy dan Miskel (2013), landasan ini tidak hanya memberikan arahan teoritis, tetapi juga membantu praktisi pendidikan dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang kompleks. Dengan demikian, bab ini menjadi penghubung antara teori dan praktik, sekaligus mempersiapkan pembaca untuk memahami bab-bab selanjutnya yang lebih aplikatif.

2.1. Landasan Filosofis

Landasan filosofis manajemen pendidikan berakar pada pemikiran tentang hakikat pendidikan itu sendiri. Menurut Dewey (1916), pendidikan bukan sekadar proses transfer pengetahuan, melainkan upaya untuk mengembangkan potensi manusia secara holistik. Pandangan ini sejalan dengan konsep pendidikan sebagai proses humanisasi, di mana setiap individu diberi kesempatan untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Pendidikan, dalam hal ini, dipandang sebagai sarana untuk membentuk manusia yang utuh, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan ekonomi atau sosial semata.

Lebih lanjut, Freire (1970) menekankan bahwa pendidikan harus membebaskan manusia dari belenggu ketidaktahuan dan ketidakadilan. Dalam konteks manajemen pendidikan, hal ini berarti bahwa keputusan-keputusan yang diambil harus mempertimbangkan aspek keadilan sosial dan inklusivitas. Misalnya, kebijakan tentang alokasi sumber daya harus memastikan bahwa semua peserta didik, terlepas dari latar belakang sosial ekonominya, memiliki akses yang sama terhadap pendidikan berkualitas. Pendekatan ini sejalan dengan pemikiran Nussbaum (2010), yang menyatakan bahwa pendidikan harus mempromosikan kesetaraan dan menghilangkan hambatan struktural yang menghalangi partisipasi penuh setiap individu dalam masyarakat.

Pendidikan juga dipandang sebagai investasi masa depan. Menurut Psacharopoulos dan Patrinos (2018), pendidikan memiliki dampak jangka panjang terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial. Mereka menemukan bahwa setiap tambahan tahun sekolah dapat meningkatkan pendapatan individu secara signifikan, sekaligus berkontribusi pada pengurangan kemiskinan dan ketimpangan sosial. Oleh karena itu, manajemen pendidikan harus dirancang untuk memastikan bahwa investasi ini memberikan hasil yang optimal, baik bagi individu maupun masyarakat.

Selain itu, pendidikan juga memiliki peran penting dalam membentuk nilai-nilai dan karakter peserta didik. Menurut Lickona (1991), pendidikan karakter merupakan bagian integral dari proses pembelajaran yang bertujuan untuk membentuk individu yang bertanggung jawab, berempati, dan berintegritas. Dalam konteks manajemen pendidikan, hal ini berarti bahwa kurikulum dan kebijakan pembelajaran harus dirancang untuk tidak hanya mengembangkan kemampuan kognitif, tetapi juga aspek moral dan sosial peserta didik.

Pendidikan sebagai proses humanisasi juga menuntut pendekatan yang holistik dan multidimensi. Menurut Biesta (2015), pendidikan tidak boleh direduksi menjadi sekadar alat untuk mencapai tujuan ekonomi atau politik. Sebaliknya, pendidikan harus dipandang sebagai proses yang memungkinkan individu untuk menemukan makna dan tujuan hidup mereka. Pandangan ini menegaskan bahwa manajemen pendidikan harus mempertimbangkan aspek-aspek kemanusiaan, seperti kebahagiaan, kesejahteraan, dan pengembangan diri, dalam setiap kebijakan dan praktiknya.

Dalam konteks global, pendidikan juga dipandang sebagai alat untuk mempromosikan perdamaian dan keberlanjutan. Menurut UNESCO (2015), pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan (Education for Sustainable Development) bertujuan untuk memberdayakan individu dan komunitas dalam menghadapi

tantangan global, seperti perubahan iklim, konflik, dan ketidakadilan sosial. Hal ini menuntut manajemen pendidikan untuk tidak hanya fokus pada aspek lokal, tetapi juga mempertimbangkan dampak global dari setiap kebijakan dan praktik yang diambil.

Dengan demikian, landasan filosofis manajemen pendidikan tidak hanya memberikan arahan tentang bagaimana pendidikan seharusnya dijalankan, tetapi juga mengingatkan kita tentang tujuan mendasar dari pendidikan itu sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh Noddings (2003), pendidikan harus dipandang sebagai upaya untuk merawat dan mengembangkan potensi manusia, bukan hanya sebagai proses mekanis yang berfokus pada hasil semata.

2.2. Landasan Teoretis

Landasan teoretis manajemen pendidikan mencakup berbagai teori yang menjelaskan bagaimana organisasi pendidikan seharusnya dikelola. Salah satu teori yang paling berpengaruh adalah teori manajemen klasik, yang dikemukakan oleh Taylor (1911), Fayol (1949), dan Weber (1947). Taylor, misalnya, menekankan pentingnya efisiensi dan standarisasi dalam manajemen, sementara Fayol mengidentifikasi lima fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian. Teori-teori ini menjadi dasar bagi banyak praktik manajemen modern, termasuk dalam konteks pendidikan. Menurut Wren dan Bedeian (2009), meskipun teori manajemen klasik sering dikritik karena terlalu mekanistik, prinsip-prinsipnya tetap relevan dalam menciptakan struktur organisasi yang jelas dan teratur.

Teori perilaku organisasi juga memberikan kontribusi penting dalam memahami manajemen pendidikan. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi, kepemimpinan, dan dinamika kelompok merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja organisasi. Dalam konteks pendidikan, hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang efektif

dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja guru dan staf, yang pada akhirnya berdampak pada hasil belajar siswa. Misalnya, studi oleh Leithwood et al. (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang fokus pada pemberdayaan dan inspirasi, secara signifikan meningkatkan motivasi dan komitmen guru.

Teori sistem, yang diperkenalkan oleh Bertalanffy (1968), juga relevan dalam manajemen pendidikan. Menurut teori ini, pendidikan dapat dipandang sebagai sistem yang terdiri dari input, proses, output, dan feedback. Pendekatan ini memungkinkan manajer pendidikan untuk melihat lembaga pendidikan sebagai suatu kesatuan yang saling terkait, di mana perubahan dalam satu komponen dapat memengaruhi komponen lainnya. Misalnya, kebijakan tentang kurikulum (*input*) akan memengaruhi proses pembelajaran (*proses*), yang pada akhirnya berdampak pada hasil belajar siswa (*output*) dan umpan balik dari pemangku kepentingan (*feedback*). Menurut Senge (2006), pendekatan sistemik ini sangat penting dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika perubahan dalam dunia pendidikan.

Selain itu, teori kontingensi juga memberikan perspektif yang berharga dalam manajemen pendidikan. Menurut Fiedler (1967), tidak ada satu cara terbaik untuk mengelola organisasi; sebaliknya, pendekatan manajemen harus disesuaikan dengan situasi dan konteks tertentu. Dalam pendidikan, hal ini berarti bahwa strategi manajemen yang efektif di satu sekolah mungkin tidak bekerja di sekolah lain, tergantung pada faktor-faktor seperti budaya organisasi, sumber daya, dan lingkungan eksternal. Misalnya, sekolah di daerah perkotaan dengan sumber daya melimpah mungkin memerlukan pendekatan yang berbeda dibandingkan sekolah di daerah pedesaan dengan sumber daya terbatas.

Teori human relations, yang dipopulerkan oleh Mayo (1933), juga memiliki implikasi penting dalam manajemen pendidikan. Teori ini menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan kepuasan

kerja dalam meningkatkan produktivitas. Dalam konteks pendidikan, hal ini berarti bahwa manajer harus memperhatikan kebutuhan emosional dan sosial guru serta staf, bukan hanya aspek teknis pekerjaan mereka. Studi oleh Hargreaves dan Fullan (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pembelajaran siswa.

Terakhir, teori perubahan organisasi juga relevan dalam manajemen pendidikan. Menurut Kotter (2012), perubahan yang efektif memerlukan visi yang jelas, komunikasi yang baik, dan keterlibatan semua pemangku kepentingan. Dalam konteks pendidikan, hal ini berarti bahwa inovasi dan reformasi pendidikan harus dirancang dan diimplementasikan dengan melibatkan guru, siswa, orang tua, dan komunitas. Misalnya, penerapan teknologi dalam pembelajaran tidak hanya memerlukan infrastruktur yang memadai, tetapi juga pelatihan dan dukungan bagi guru untuk mengintegrasikan teknologi tersebut ke dalam kurikulum.

2.3. Landasan Praktis

Landasan praktis manajemen pendidikan mencakup kebijakan, standar, dan praktik terbaik yang diterapkan di lapangan. Menurut Fullan (2016), kebijakan pendidikan yang efektif harus didasarkan pada bukti dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan nyata di lapangan. Misalnya, kebijakan tentang kurikulum harus mempertimbangkan perkembangan terbaru dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan pasar kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Levin (2012), yang menekankan bahwa kebijakan pendidikan harus responsif terhadap perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi. Tanpa kebijakan yang adaptif, lembaga pendidikan berisiko tertinggal dan kehilangan relevansi.

Standar nasional pendidikan juga merupakan landasan penting

dalam manajemen pendidikan. Menurut Darling-Hammond (2017), standar ini berfungsi sebagai acuan untuk menilai kualitas pendidikan, mulai dari kurikulum hingga kinerja guru. Dengan adanya standar yang jelas, manajer pendidikan dapat lebih mudah mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengambil tindakan yang tepat. Misalnya, standar kompetensi guru dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pelatihan dan pengembangan profesional. Namun, seperti yang diingatkan oleh Sahlberg (2015), standar yang terlalu kaku dapat menghambat kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran. Oleh karena itu, penting untuk menyeimbangkan antara standar yang ketat dan fleksibilitas dalam implementasinya.

Praktik terbaik (*best practices*) dalam manajemen pendidikan sering kali diadopsi dari lembaga-lembaga yang telah berhasil mencapai hasil yang luar biasa. Misalnya, studi oleh Hattie (2009) menunjukkan bahwa umpan balik yang efektif dan pembelajaran yang dipersonalisasi dapat meningkatkan hasil belajar siswa secara signifikan. Praktik-praktik semacam ini dapat diadaptasi dan diterapkan dalam konteks yang berbeda, tergantung pada kebutuhan dan sumber daya yang tersedia. Menurut Bryk et al. (2015), keberhasilan praktik terbaik sering kali bergantung pada konteks sosial dan budaya, sehingga adaptasi lokal menjadi kunci keberhasilan implementasi.

Selain itu, manajemen pendidikan juga harus mempertimbangkan peran teknologi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Menurut Selwyn (2016), teknologi dapat menjadi alat yang powerful untuk mendukung pembelajaran, administrasi, dan komunikasi dalam lembaga pendidikan. Namun, implementasi teknologi harus didukung oleh infrastruktur yang memadai dan pelatihan yang berkelanjutan bagi guru dan staf. Misalnya, penggunaan *Platform* pembelajaran daring dapat meningkatkan aksesibilitas pendidikan, tetapi hanya jika guru dan siswa memiliki

keterampilan dan sumber daya yang diperlukan untuk menggunakannya secara efektif.

Pengelolaan sumber daya manusia juga merupakan aspek kritis dalam landasan praktis manajemen pendidikan. Menurut Harris et al. (2013), pengembangan profesional guru dan staf merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat membantu guru mengadopsi metode pembelajaran inovatif dan meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola kelas. Selain itu, manajer pendidikan juga perlu memastikan bahwa guru dan staf merasa dihargai dan didukung, karena hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka.

Terakhir, evaluasi dan monitoring merupakan komponen penting dalam landasan praktis manajemen pendidikan. Menurut Stufflebeam dan Shinkfield (2007), evaluasi yang efektif harus mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif, serta melibatkan semua pemangku kepentingan. Misalnya, evaluasi kurikulum tidak hanya harus melihat hasil akademik siswa, tetapi juga mempertimbangkan umpan balik dari guru, orang tua, dan siswa sendiri. Pendekatan ini memastikan bahwa evaluasi tidak hanya bersifat formalitas, tetapi juga memberikan wawasan yang berguna untuk perbaikan.

2.4. Integrasi Landasan dalam Praktik Manajemen Pendidikan

Integrasi landasan filosofis, teoretis, dan praktis dalam manajemen pendidikan memerlukan pendekatan yang holistik dan sistematis. Menurut Mintzberg (2009), manajer pendidikan harus mampu menggabungkan teori dan praktik untuk menciptakan solusi yang inovatif dan efektif. Misalnya, dalam merencanakan program pendidikan, manajer dapat menggunakan teori sistem untuk memastikan bahwa semua komponen, mulai dari kurikulum hingga sumber daya manusia, berfungsi secara harmonis. Pendekatan ini

memungkinkan manajer untuk melihat lembaga pendidikan sebagai suatu kesatuan yang saling terkait, di mana perubahan dalam satu aspek dapat memengaruhi aspek lainnya. Menurut Senge (2006), integrasi semacam ini sangat penting dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika perubahan dalam dunia pendidikan.

Kepemimpinan transformasional, yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994), juga merupakan contoh bagaimana teori dapat diterapkan dalam praktik. Pemimpin transformasional tidak hanya memotivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menginspirasi mereka untuk mengembangkan potensi mereka sendiri. Pendekatan ini sangat relevan dalam konteks pendidikan, di mana guru dan staf memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan siswa. Menurut Leithwood et al. (2020), kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pembelajaran siswa. Selain itu, pemimpin transformasional juga mendorong budaya kolaborasi dan inovasi, yang penting untuk menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang.

Evaluasi berbasis standar juga merupakan contoh integrasi landasan teoretis dan praktis. Menurut Stufflebeam dan Shinkfield (2007), evaluasi yang efektif harus didasarkan pada standar yang jelas dan melibatkan semua pemangku kepentingan. Dengan demikian, manajer pendidikan dapat memastikan bahwa evaluasi tidak hanya bersifat formalitas, tetapi juga memberikan umpan balik yang berguna untuk perbaikan. Misalnya, evaluasi kurikulum tidak hanya harus melihat hasil akademik siswa, tetapi juga mempertimbangkan umpan balik dari guru, orang tua, dan siswa sendiri. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip evaluasi formatif yang dikemukakan oleh Black dan Wiliam (1998), yang menekankan pentingnya umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain itu, integrasi landasan filosofis, teoretis, dan praktis juga dapat dilihat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Harris et al. (2013), pengembangan profesional guru dan staf merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat membantu guru mengadopsi metode pembelajaran inovatif dan meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola kelas. Pendekatan ini tidak hanya didasarkan pada teori pembelajaran orang dewasa (Knowles, 1984), tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan praktis guru dalam menghadapi tantangan sehari-hari di kelas.

Integrasi juga terlihat dalam penggunaan teknologi untuk mendukung manajemen pendidikan. Menurut Selwyn (2016), teknologi dapat menjadi alat yang powerful untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam administrasi dan pembelajaran. Namun, implementasi teknologi harus didukung oleh infrastruktur yang memadai dan pelatihan yang berkelanjutan bagi guru dan staf. Misalnya, penggunaan *Platform* pembelajaran daring dapat meningkatkan aksesibilitas pendidikan, tetapi hanya jika guru dan siswa memiliki keterampilan dan sumber daya yang diperlukan untuk menggunakannya secara efektif. Pendekatan ini menggabungkan teori difusi inovasi (Rogers, 2003) dengan praktik terbaik dalam manajemen teknologi pendidikan.

Terakhir, integrasi landasan filosofis, teoretis, dan praktis juga penting dalam menghadapi tantangan global, seperti perubahan iklim dan ketidakadilan sosial. Menurut UNESCO (2015), pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan (*Education for Sustainable Development*) memerlukan pendekatan yang holistik dan kolaboratif. Misalnya, kurikulum harus dirancang untuk tidak hanya mengembangkan kemampuan kognitif siswa, tetapi juga membentuk nilai-nilai seperti empati, tanggung jawab, dan kesadaran lingkungan. Pendekatan ini menggabungkan landasan filosofis tentang tujuan pendidikan, teori

sistem, dan praktik terbaik dalam pengelolaan kurikulum.

2.5. Tantangan dalam Menerapkan Landasan Manajemen Pendidikan

Meskipun landasan manajemen pendidikan telah dirumuskan dengan baik, penerapannya di lapangan sering kali menghadapi berbagai tantangan. Menurut Leithwood et al. (2020), dinamika perubahan sosial yang cepat memerlukan adaptasi yang terus-menerus dalam manajemen pendidikan. Misalnya, perkembangan teknologi telah mengubah cara siswa belajar dan berinteraksi, yang mengharuskan lembaga pendidikan untuk terus memperbarui kurikulum dan metode pengajaran. Perubahan ini tidak hanya memengaruhi konten pembelajaran, tetapi juga menuntut manajer pendidikan untuk memikirkan kembali struktur organisasi dan alokasi sumber daya. Menurut Fullan (2016), adaptasi terhadap perubahan memerlukan kepemimpinan yang visioner dan kemampuan untuk mengelola resistensi dari berbagai pemangku kepentingan.

Keterbatasan sumber daya juga merupakan tantangan besar dalam manajemen pendidikan. Menurut UNESCO (2015), banyak negara, terutama di wilayah berkembang, masih menghadapi kesenjangan dalam alokasi sumber daya pendidikan. Hal ini memerlukan strategi manajemen yang kreatif dan inovatif untuk memastikan bahwa sumber daya yang terbatas dapat digunakan secara optimal. Misalnya, sekolah di daerah pedesaan sering kali kekurangan guru berkualitas dan fasilitas yang memadai, yang berdampak pada kualitas pembelajaran. Menurut Psacharopoulos dan Patrinos (2018), investasi dalam pendidikan harus diarahkan pada area yang paling membutuhkan, seperti pelatihan guru dan peningkatan infrastruktur dasar. Namun, hal ini sering kali terkendala oleh keterbatasan anggaran dan prioritas politik.

Integrasi teknologi dan inovasi dalam manajemen pendidikan

juga menghadapi tantangan tersendiri. Menurut Selwyn (2016), meskipun teknologi memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan, implementasinya sering kali terhambat oleh kurangnya infrastruktur dan keterampilan digital. Misalnya, penggunaan *Platform* pembelajaran daring memerlukan akses internet yang stabil dan perangkat yang memadai, yang tidak selalu tersedia di daerah terpencil. Selain itu, guru dan staf juga perlu dilatih untuk menggunakan teknologi secara efektif, yang memerlukan investasi waktu dan sumber daya. Menurut Ertmer dan Ottenbreit-Leftwich (2013), integrasi teknologi yang sukses memerlukan perubahan budaya organisasi, di mana teknologi dipandang sebagai alat untuk mendukung pembelajaran, bukan sebagai tujuan itu sendiri.

Tantangan lain yang sering dihadapi adalah resistensi terhadap perubahan. Menurut Kotter (2012), perubahan dalam organisasi sering kali menghadapi penolakan dari individu atau kelompok yang merasa nyaman dengan status quo. Dalam konteks pendidikan, hal ini dapat terlihat dalam bentuk resistensi guru terhadap kurikulum baru atau metode pengajaran inovatif. Untuk mengatasi hal ini, manajer pendidikan perlu melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses perubahan dan memberikan dukungan yang memadai. Misalnya, pelatihan dan mentoring dapat membantu guru mengadopsi praktik-praktik baru dengan lebih percaya diri.

Selain itu, tantangan global seperti perubahan iklim dan ketidakadilan sosial juga memengaruhi manajemen pendidikan. Menurut UNESCO (2015), pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan memerlukan pendekatan yang holistik dan kolaboratif. Misalnya, kurikulum harus dirancang untuk tidak hanya mengembangkan kemampuan kognitif siswa, tetapi juga membentuk nilai-nilai seperti empati, tanggung jawab, dan kesadaran lingkungan. Namun, implementasi ini sering kali terkendala oleh kurangnya kesadaran dan komitmen dari pemangku kepentingan. Menurut Biesta

(2015), pendidikan harus dipandang sebagai upaya untuk merespons tantangan global, bukan hanya sebagai proses transfer pengetahuan.

Terakhir, tantangan dalam evaluasi dan akuntabilitas juga perlu diperhatikan. Menurut Darling-Hammond (2017), evaluasi yang efektif harus mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif, serta melibatkan semua pemangku kepentingan. Namun, dalam praktiknya, evaluasi sering kali terlalu fokus pada hasil akademik, yang dapat mengabaikan aspek-aspek penting seperti perkembangan sosial dan emosional siswa. Menurut Stufflebeam dan Shinkfield (2007), evaluasi yang komprehensif memerlukan pendekatan yang berkelanjutan dan partisipatif, yang tidak selalu mudah dilakukan dalam konteks sumber daya yang terbatas.

2.6. Rangkuman

Manajemen pendidikan merupakan bidang yang kompleks dan multidimensi, memerlukan integrasi antara landasan filosofis, teoretis, dan praktis untuk mencapai tujuannya. Seperti yang diungkapkan oleh Bush (2020), landasan filosofis memberikan arah dan tujuan pendidikan, sementara landasan teoretis menyediakan kerangka kerja untuk memahami dan mengelola organisasi pendidikan. Landasan praktis, di sisi lain, memastikan bahwa teori dan filosofi dapat diterapkan secara efektif dalam konteks nyata. Ketiga landasan ini saling terkait dan saling memperkuat, menciptakan fondasi yang kokoh bagi manajemen pendidikan yang efektif dan berkelanjutan.

Landasan filosofis menekankan pentingnya pendidikan sebagai proses humanisasi dan pembebasan, seperti yang dikemukakan oleh Freire (1970). Pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mentransfer pengetahuan, tetapi juga untuk mengembangkan potensi manusia secara holistik dan mempromosikan keadilan sosial. Pandangan ini sejalan dengan konsep pendidikan sebagai investasi masa depan, yang memiliki dampak jangka panjang terhadap pertumbuhan ekonomi dan

kesejahteraan sosial (Psacharopoulos & Patrinos, 2018). Dengan memahami landasan filosofis ini, manajer pendidikan dapat mengambil keputusan yang tidak hanya efektif, tetapi juga bermakna dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan.

Landasan teoretis memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana organisasi pendidikan seharusnya dikelola. Teori manajemen klasik, perilaku organisasi, dan sistem memberikan perspektif yang berbeda tentang efisiensi, motivasi, dan keterkaitan antar komponen dalam lembaga pendidikan. Menurut Robbins dan Judge (2019), teori-teori ini membantu manajer pendidikan dalam merancang struktur organisasi, memotivasi staf, dan mengelola perubahan. Teori kontingensi, misalnya, mengingatkan kita bahwa tidak ada satu pendekatan yang cocok untuk semua situasi, sehingga manajer perlu menyesuaikan strategi mereka dengan konteks yang spesifik (Fiedler, 1967).

Landasan praktis mencakup kebijakan, standar, dan praktik terbaik yang diterapkan di lapangan. Menurut Fullan (2016), kebijakan pendidikan yang efektif harus didasarkan pada bukti dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan nyata. Standar nasional pendidikan, seperti yang dijelaskan oleh *Darling-Hammond* (2017), berfungsi sebagai acuan untuk menilai dan meningkatkan kualitas pendidikan. Praktik terbaik, seperti umpan balik yang efektif dan pembelajaran yang dipersonalisasi, dapat diadaptasi dan diterapkan dalam berbagai konteks untuk meningkatkan hasil belajar siswa (Hattie, 2009).

Integrasi ketiga landasan ini memerlukan pendekatan yang holistik dan sistematis. Menurut Mintzberg (2009), manajer pendidikan harus mampu menggabungkan teori dan praktik untuk menciptakan solusi yang inovatif dan efektif. Misalnya, kepemimpinan transformasional (Bass & Avolio, 1994) dan evaluasi berbasis standar (Stufflebeam & Shinkfield, 2007) adalah contoh bagaimana teori dapat diterapkan dalam praktik untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Namun, penerapan landasan manajemen pendidikan tidak lepas dari tantangan. Dinamika perubahan sosial, keterbatasan sumber daya, dan resistensi terhadap perubahan merupakan beberapa hambatan yang sering dihadapi (Leithwood et al., 2020). Selwyn (2016) berpendapat, integrasi teknologi juga menghadapi tantangan tersendiri, seperti kurangnya infrastruktur dan keterampilan digital. Untuk mengatasi tantangan ini, manajer pendidikan perlu mengadopsi pendekatan yang fleksibel, kolaboratif, dan berorientasi pada solusi.

Secara keseluruhan, manajemen pendidikan yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang landasan filosofis, teoretis, dan praktis, serta kemampuan untuk mengintegrasikannya dalam konteks yang spesifik. Seperti yang diungkapkan oleh Biesta (2015), pendidikan harus dipandang sebagai upaya untuk merespons tantangan global dan mempromosikan kesejahteraan manusia, bukan hanya sebagai proses mekanis yang berfokus pada hasil semata.

Penutup

Bab ini telah menguraikan secara mendalam tentang landasan filosofis, teoretis, dan praktis dalam manajemen pendidikan, serta tantangan dan integrasinya dalam praktik. Seperti yang telah dibahas, landasan filosofis memberikan arah dan tujuan pendidikan, landasan teoretis menyediakan kerangka kerja untuk memahami dan mengelola organisasi pendidikan, sementara landasan praktis memastikan bahwa teori dan filosofi dapat diterapkan secara efektif di lapangan. Ketiga landasan ini saling terkait dan saling memperkuat, menciptakan fondasi yang kokoh bagi manajemen pendidikan yang efektif dan berkelanjutan.

Keterkaitan dengan bab sebelumnya, yaitu Konsep Dasar Manajemen Pendidikan, terletak pada bagaimana landasan-landasan ini memperkuat pemahaman tentang ruang lingkup dan tujuan

manajemen pendidikan. Bab 1 telah menguraikan definisi, prinsip, dan ruang lingkup manajemen pendidikan, sementara bab ini menjelaskan fondasi yang mendasari penerapan prinsip-prinsip tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Hoy dan Miskel (2013), pemahaman tentang landasan manajemen pendidikan memungkinkan praktisi untuk tidak hanya menjalankan fungsi manajerial secara mekanis, tetapi juga merespons tantangan dan perubahan dengan pendekatan yang berbasis teori dan nilai-nilai pendidikan.

Bab ini juga menjadi jembatan menuju bab-bab selanjutnya, yang akan membahas aspek-aspek lebih aplikatif dalam manajemen pendidikan, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya. Misalnya, pemahaman tentang landasan filosofis akan menjadi dasar dalam merumuskan visi dan misi lembaga pendidikan, sementara landasan teoretis akan membantu dalam merancang struktur organisasi dan strategi kepemimpinan. Landasan praktis, di sisi lain, akan menjadi acuan dalam mengimplementasikan kebijakan dan program pendidikan yang efektif.

Sebagai pengantar untuk bab berikutnya, penting untuk menekankan bahwa manajemen pendidikan tidak hanya tentang mengelola sumber daya dan mencapai target, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, efektif, dan berorientasi pada masa depan. Menurut Fullan (2016), keberhasilan manajemen pendidikan bergantung pada kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai landasan ini dalam konteks yang spesifik, sambil tetap responsif terhadap perubahan dan tantangan yang muncul.

Dengan demikian, bab ini tidak hanya memperkaya pemahaman kita tentang landasan manajemen pendidikan, tetapi juga mempersiapkan pembaca untuk menghadapi pembahasan yang lebih mendalam tentang implementasi dan tantangan dalam bab-bab selanjutnya. Seperti yang diingatkan oleh Biesta (2015), pendidikan

adalah proses yang dinamis dan terus berkembang, sehingga manajemen pendidikan harus selalu adaptif dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan.

Referensi

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications. <https://search.worldcat.org/title/28631371>
- Biesta, G. (2015). *Good education in an age of measurement: Ethics, politics, democracy*. Routledge. <https://books.google.co.id/books?id=pmbvCgAAQBAJ>
- Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 5 (1), 7-74. <https://doi.org/10.1080/0969595980050102>
- Bryk, A. S., Gomez, L. M., Grunow, A., & LeMahieu, P. G. (2015). *Learning to improve: How America's schools can get better at getting better*. Harvard Education Press. <https://www.carnegiefoundation.org/resources/publications/learning-to-improve/>
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage Publications. <https://books.google.co.id/books?id=gLjZDwAAQBAJ>
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40 (3), 291-309. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>
- Dewey, J. (1916). *Democracy and education: An introduction to the philosophy of education*. Macmillan. <https://books.google.co.id/books?id=OGlhNz4YJmkC>
- Ertmer, P. A., & Ottenbreit-Leftwich, A. T. (2013). Removing obstacles to the pedagogical changes required by Jonassen's vision of

- authentic technology-enabled learning. *Computers & Education*, 64, 175-182. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.10.008>
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill. <https://books.google.co.id/books?id=G5EAAAAIAAJ>
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed*. Continuum. <https://books.google.co.id/books?id=8pxQAAAAIAAJ>
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press. <https://michaelfullan.ca/books/new-meaning-educational-change/>
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press. <https://books.google.co.id/books?id=2sRWQxBBsj4C>
- Harris, A., Day, C., Hopkins, D., Hadfield, M., Hargreaves, A., & Chapman, C. (2013). *Effective leadership for school improvement*. Routledge. <https://www.routledge.com/Effective-Leadership-for-School-Improvement/Harris-Day-Hopkins-Hadfield-Hargreaves-Chapman/p/book/9780415242233>
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge. <https://www.routledge.com/Visible-Learning-A-Synthesis-of-Over-800-Meta-Analyses-Relating-to-Achievement/Hattie/p/book/9780415476188>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com/highered/product/Educational-Administration-Theory-Research-and-Practice-Hoy.html>
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning*. Jossey-Bass. <https://books.google.co.id/books?id=f6VHAAAIAAJ>
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.

- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40 (1), 5-22.
<https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Levin, B. (2012). *How to change 5000 schools: A practical and positive approach for leading change at every level*. Harvard Education Press. <https://www.proquest.com/docview/1727368115>
- Lickona, T. (1991). *Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility*. Bantam Books.
<https://books.google.co.id/books?id=Cx0nJf7KZAcC>
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.
<https://books.google.co.id/books?id=ztZc6XKSBWMC>
- Noddings, N. (2003). *Happiness and education*. Cambridge University Press. <https://books.google.co.id/books?id=RhroF8uGGIAC>
- Nussbaum, M. C. (2010). *Not for profit: Why democracy needs the humanities*. Princeton University Press.
<https://press.princeton.edu/books/paperback/9780691173320/not-for-profit>
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26 (5), 445-458.
<https://doi.org/10.1080/09645292.2018.1484426>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
<https://books.google.co.id/books?id=yonBswEACAAJ>
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.
<https://teddykw2.files.wordpress.com/2012/07/everett-m-rogers-diffusion-of-innovations.pdf>
- Sahlberg, P. (2015). *Finnish lessons 2.0: What can the world learn from educational change in Finland?* Teachers College Press.
<https://books.google.co.id/books?id=py7r-7Lz-w4C>

- Selwyn, N. (2016). *Is technology good for education?* Polity Press.
<https://research.monash.edu/en/publications/is-technology-good-for-education>
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (2nd ed.). Doubleday.
<https://books.google.co.id/books?id=5jCLbnlmEuYC>
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models, and applications*. Jossey-Bass.
<https://books.google.co.id/books?id=xx6UgC6UdFMC>
- UNESCO. (2015). *Education for sustainable development goals: Learning objectives*. UNESCO Publishing.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247444>
- Wren, D. A., & Bedeian, A. G. (2009). *The evolution of management thought* (6th ed.). Wiley.
<https://books.google.co.id/books?id=KREcAAAAQBAJ>



PERENCANAAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

Oleh: Dr. Nining Andriani, M.Pd.

3.1. Pengantar Perencanaan dalam Manajemen Pendidikan

1. Definisi Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang secara khusus diterapkan dalam konteks lembaga pendidikan, baik formal, nonformal, maupun informal. Dalam perspektif umum, manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan evaluasi terhadap sumber daya yang ada dalam sistem pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut G.R. Terry, manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika diterapkan dalam konteks pendidikan, manajemen menjadi alat untuk menyelaraskan berbagai komponen dalam sistem pendidikan, seperti

kurikulum, tenaga pendidik, sarana-prasarana, peserta didik, serta kebijakan pendidikan.

Manajemen pendidikan bukan hanya soal administrasi teknis atau rutinitas birokrasi, melainkan suatu pendekatan sistematis untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Dalam praktiknya, manajemen pendidikan menuntut pemikiran strategis, pengambilan keputusan berbasis data, serta kemampuan mengelola perubahan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen pendidikan menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan mutu dan daya saing institusi pendidikan, terlebih dalam menghadapi tantangan globalisasi dan era digital saat ini.

2. Konsep Dasar Perencanaan dalam Konteks Pendidikan

Perencanaan dalam pendidikan merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen pendidikan. Perencanaan adalah suatu proses penentuan tujuan yang ingin dicapai di masa depan dan bagaimana cara mencapainya melalui penetapan langkah-langkah atau strategi yang tepat. Dalam konteks pendidikan, perencanaan mencakup upaya sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan pendidikan, menetapkan prioritas, merumuskan visi dan misi lembaga, serta menyusun rencana program dan kegiatan yang mampu menjawab tantangan dan dinamika lingkungan.

Konsep dasar perencanaan dalam pendidikan mencakup beberapa unsur penting, yaitu:

- a. Analisis kebutuhan pendidikan: Menggambarkan kondisi riil lembaga pendidikan saat ini, mencakup aspek input (siswa, guru, sarana), proses (metode pembelajaran), dan *output* (hasil belajar, lulusan).
- b. Perumusan visi, misi, dan tujuan: Visi mencerminkan gambaran masa depan yang ingin dicapai lembaga pendidikan. Misi menjelaskan cara atau langkah strategis untuk mencapai visi.

Sedangkan tujuan menjabarkan hasil yang ingin dicapai dalam periode tertentu.

- c. Penyusunan strategi dan program: Meliputi pemilihan metode atau pendekatan yang sesuai untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan, termasuk penentuan alokasi sumber daya.
- d. Evaluasi dan revisi perencanaan: Perencanaan harus bersifat dinamis dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi berkala untuk menilai efektivitas pelaksanaan rencana dan menyesuaikannya jika diperlukan.

Dalam konteks pendidikan, perencanaan juga harus mempertimbangkan berbagai aspek seperti kurikulum nasional, kebijakan pemerintah, kebutuhan masyarakat, perkembangan teknologi, serta potensi lokal sekolah. Oleh sebab itu, perencanaan pendidikan bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan bagian penting dari strategi pengembangan lembaga pendidikan yang berorientasi pada mutu dan keberlanjutan.

Perencanaan dalam manajemen pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, yaitu:

- a. Perencanaan strategis: Fokus pada arah jangka panjang lembaga pendidikan, mencakup analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*).
- b. Perencanaan operasional: Menjabarkan rencana strategis ke dalam kegiatan-kegiatan nyata dan terukur dalam periode waktu tertentu, misalnya tahunan atau semester.
- c. Perencanaan taktis: Merupakan jembatan antara rencana strategis dan operasional, sering digunakan untuk menyesuaikan pelaksanaan program dengan situasi dan kondisi aktual.

Dengan pemahaman yang tepat terhadap konsep dasar perencanaan, lembaga pendidikan akan lebih siap dalam mengelola perubahan, mengantisipasi risiko, serta meraih tujuan pendidikan dengan cara yang efektif dan efisien.

3. Tujuan dan Pentingnya Perencanaan Pendidikan

Perencanaan dalam pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam mengarahkan seluruh komponen pendidikan menuju tercapainya tujuan bersama. Beberapa tujuan utama perencanaan pendidikan antara lain:

- a. Menentukan arah dan tujuan pendidikan yang jelas: Dengan adanya perencanaan, lembaga pendidikan memiliki panduan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai dalam jangka pendek maupun panjang. Tujuan ini menjadi dasar dalam menyusun program kerja, kebijakan internal, serta evaluasi kinerja lembaga.
- b. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya: Sumber daya dalam pendidikan terbatas, baik itu tenaga pendidik, dana, maupun sarana-prasarana. Perencanaan yang baik memungkinkan optimalisasi penggunaan sumber daya tersebut agar tidak terjadi pemborosan atau ketidaksesuaian antara kebutuhan dan pengadaan.
- c. Mewujudkan keselarasan antar komponen pendidikan: Perencanaan memfasilitasi koordinasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam pendidikan seperti kepala sekolah, guru, komite sekolah, orang tua siswa, hingga pemerintah. Dengan perencanaan yang terintegrasi, kerja sama antar elemen menjadi lebih sinergis dan produktif.
- d. Mengantisipasi dan merespons perubahan: Dunia pendidikan terus mengalami perubahan, baik dari sisi kurikulum, teknologi, regulasi, maupun ekspektasi masyarakat. Perencanaan memungkinkan lembaga pendidikan untuk lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika tersebut.
- e. Menjadi dasar dalam pengambilan keputusan: Dalam manajemen pendidikan, keputusan yang diambil sebaiknya berbasis data dan rencana yang matang. Perencanaan menyediakan kerangka

berpikir yang sistematis sehingga pengambilan keputusan menjadi lebih logis dan terarah.

- f. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi lembaga pendidikan: Rencana yang disusun dengan baik menjadi acuan untuk evaluasi dan pertanggungjawaban. *Stakeholder* dapat menilai sejauh mana rencana telah dilaksanakan dan apa hasil yang diperoleh. Hal ini mendukung transparansi serta kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan.

Pentingnya perencanaan pendidikan juga tampak dalam upaya peningkatan mutu secara berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan abad ke-21 yang menuntut kemampuan berpikir kritis, kolaboratif, kreatif, dan komunikasi, lembaga pendidikan harus mampu bertransformasi dengan cepat. Transformasi ini hanya dapat berjalan efektif bila didukung oleh perencanaan yang matang dan komprehensif.

Lebih jauh, perencanaan pendidikan juga sangat penting dalam pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*), khususnya tujuan ke-4 yaitu “Menjamin pendidikan yang inklusif dan berkualitas serta mendorong kesempatan belajar sepanjang hayat bagi semua orang.” Dengan perencanaan yang tepat, lembaga pendidikan dapat mendesain program yang tidak hanya menjangkau siswa secara luas, tetapi juga menjamin kualitas dan kesetaraan layanan pendidikan.

3.2. Teori dan Pendekatan dalam Perencanaan Pendidikan

1. Teori-Teori Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis dalam pendidikan adalah proses penyusunan langkah-langkah jangka panjang yang bertujuan membawa lembaga pendidikan mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini tidak sekadar administratif, tetapi bersifat konseptual dan analitis, karena berkaitan erat dengan visi masa depan,

kondisi lingkungan, dan potensi internal lembaga pendidikan. Berbagai teori perencanaan strategis telah dikembangkan sebagai dasar konseptual untuk membantu lembaga pendidikan menyusun rencana yang relevan, realistis, dan adaptif.

a. Teori Rasional-Komprehensif

Teori ini menekankan bahwa perencanaan harus dilakukan secara sistematis, mulai dari identifikasi masalah, analisis alternatif, pemilihan tindakan terbaik, hingga implementasi dan evaluasi. Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini mengharuskan perencana untuk memiliki data yang lengkap dan akurat mengenai kondisi sekolah atau institusi, serta mempertimbangkan segala variabel yang mungkin memengaruhi keberhasilan perencanaan. Teori ini sangat ideal untuk lingkungan yang stabil dan terukur, namun kurang fleksibel untuk menghadapi perubahan dinamis.

b. Teori Inkremental

Dikembangkan oleh Charles Lindblom, teori ini menyarankan bahwa perencanaan sebaiknya dilakukan secara bertahap (inkremental), tidak harus langsung ke arah tujuan besar. Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini dapat diterapkan dengan membuat penyesuaian kecil yang terus-menerus terhadap kebijakan atau program yang sudah ada. Pendekatan ini lebih realistis dan mudah diterapkan di tengah keterbatasan data atau sumber daya, tetapi kadang-kadang kehilangan arah strategis yang besar.

c. Teori Kontingensi

Teori ini menyatakan bahwa tidak ada satu pendekatan perencanaan yang cocok untuk semua situasi. Perencanaan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan, kebutuhan lembaga, dan sumber daya yang tersedia. Dalam pendidikan, ini berarti bahwa strategi perencanaan untuk sekolah dasar akan berbeda dengan perguruan tinggi, begitu juga antara sekolah di kota besar dan daerah

terpencil. Teori kontingensi mendorong fleksibilitas dan adaptasi dalam menyusun strategi pendidikan.

d. Teori *Learning Organization* (Organisasi Pembelajar)

Teori ini berfokus pada bagaimana lembaga pendidikan belajar dari pengalaman masa lalu untuk merencanakan masa depan. Dalam pendekatan ini, setiap kesalahan, tantangan, dan keberhasilan menjadi bahan pembelajaran untuk meningkatkan strategi selanjutnya. Sekolah sebagai organisasi pembelajar mendorong partisipasi semua elemen (guru, siswa, kepala sekolah, orang tua) dalam proses perencanaan.

Teori-teori ini memberikan fondasi penting dalam menyusun rencana strategis yang bukan hanya reaktif terhadap masalah, tetapi juga proaktif dalam mengantisipasi peluang dan tantangan ke depan.

2. Pendekatan *Top-Down* dan *Bottom-Up*

Dalam praktik perencanaan pendidikan, pendekatan yang digunakan dapat sangat memengaruhi keberhasilan implementasi. Dua pendekatan utama yang sering digunakan adalah *Top-Down* dan *Bottom-Up*.

a. Pendekatan *Top-Down*

Pendekatan *Top-Down* dimulai dari tingkat atas atau manajemen puncak dalam menyusun rencana dan menetapkan kebijakan, kemudian diarahkan kepada tingkatan bawah untuk dilaksanakan. Dalam sistem pendidikan, pendekatan ini sering terjadi ketika pemerintah pusat atau dinas pendidikan menetapkan kurikulum, kebijakan, atau program nasional yang wajib diikuti oleh semua sekolah.

Kelebihan pendekatan ini antara lain:

- 1) Konsistensi dan keseragaman kebijakan secara nasional
- 2) Kecepatan dalam pengambilan keputusan
- 3) Efisiensi koordinasi lintas lembaga

Namun, pendekatan *Top-Down* juga memiliki keterbatasan:

- 1) Kurangnya partisipasi dari pelaksana di tingkat bawah
- 2) Rencana sering tidak sesuai dengan konteks lokal
- 3) Resistensi atau ketidakserasian dalam implementasi

b. Pendekatan *Bottom-Up*

Berbeda dari *Top-Down*, pendekatan *Bottom-Up* dimulai dari tingkat bawah, seperti guru, kepala sekolah, komite sekolah, atau masyarakat, yang merumuskan kebutuhan dan program prioritas berdasarkan realitas di lapangan. Usulan ini kemudian disampaikan ke tingkat yang lebih tinggi untuk dipertimbangkan dalam rencana makro.

Kelebihan pendekatan ini adalah:

- 1) Rencana lebih sesuai dengan kebutuhan lokal
- 2) Meningkatkan partisipasi dan rasa memiliki dari pelaksana
- 3) Mendorong inovasi dan inisiatif dari akar rumput

Kekurangannya antara lain:

- 1) Kurangnya keseragaman program antar wilayah
- 2) Potensi lambatnya proses karena terlalu banyak masukan
- 3) Tantangan dalam sinkronisasi antara berbagai kepentingan

Dalam konteks perencanaan pendidikan yang ideal, kombinasi antara pendekatan *Top-Down* dan *Bottom-Up* sering kali digunakan. Misalnya, pemerintah pusat menetapkan kerangka acuan umum, sedangkan satuan pendidikan diberi kebebasan untuk menyesuaikan implementasi program berdasarkan konteks dan kebutuhan lokal. Kolaborasi antara kedua pendekatan ini dapat menghasilkan rencana yang realistis sekaligus strategis.

3. Model-Model Perencanaan Pendidikan

Model perencanaan pendidikan merupakan alat bantu konseptual yang digunakan untuk menyusun, mengelola, dan mengevaluasi program-program pendidikan secara sistematis. Ada

beberapa model perencanaan pendidikan yang sering digunakan, antara lain:

a. Model Logis (*Logical Framework*)

Model ini menyusun perencanaan dalam bentuk matriks yang terdiri dari input, output, outcome, dan impact. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara program dan hasil yang diharapkan. Dalam pendidikan, model ini sangat berguna untuk proyek-proyek berbasis donor, pengembangan kurikulum, atau peningkatan kualitas guru.

b. Model SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*)

Model SWOT digunakan untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan internal lembaga pendidikan, serta peluang dan ancaman dari luar. Hasil analisis SWOT menjadi dasar dalam menyusun strategi pengembangan sekolah atau institusi pendidikan. Model ini sangat berguna dalam perencanaan strategis jangka menengah hingga panjang.

c. Model Delphi

Model ini melibatkan para ahli atau pemangku kepentingan dalam memberikan pendapat tentang masa depan pendidikan. Melalui serangkaian survei dan diskusi, dirumuskan kesepakatan tentang kebijakan atau strategi pendidikan yang akan diambil. Model ini cocok untuk merumuskan visi jangka panjang atau kebijakan publik yang kompleks.

d. Model Perencanaan Berbasis Sekolah (*School-Based Planning*)

Model ini menekankan pentingnya peran sekolah sebagai unit utama dalam perencanaan. Kepala sekolah, guru, dan komite sekolah menjadi aktor utama dalam menyusun program dan anggaran, berdasarkan analisis kebutuhan masing-masing. Model ini mendorong otonomi dan akuntabilitas sekolah, serta relevansi program dengan konteks lokal.

e. Model Simulasi dan Proyeksi

Model ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperkirakan kebutuhan pendidikan di masa depan, seperti jumlah siswa, kebutuhan ruang kelas, atau tenaga pendidik. Dengan bantuan teknologi dan perangkat lunak statistik, lembaga pendidikan dapat merancang skenario pertumbuhan dan kebutuhan investasi jangka panjang.

Masing-masing model memiliki kekuatan dan kelemahannya sendiri, tergantung pada tujuan, skala, dan konteks perencanaan yang dihadapi. Dalam praktiknya, perencana pendidikan dapat menggabungkan beberapa model secara fleksibel untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Pemahaman terhadap teori dan pendekatan dalam perencanaan pendidikan sangat penting bagi para pengelola pendidikan, baik di tingkat sekolah, daerah, maupun nasional. Perencanaan yang baik harus berpijak pada teori yang kuat, pendekatan yang tepat, dan model yang relevan dengan kebutuhan serta sumber daya yang dimiliki. Ketika teori dan praktik berpadu dengan harmonis, lembaga pendidikan akan memiliki arah yang jelas dan strategi yang efektif dalam menjawab tantangan masa depan.

3.3. Proses dan Tahapan Perencanaan Pendidikan

Perencanaan pendidikan merupakan suatu proses sistematis yang tidak hanya sekadar menyusun daftar kegiatan, tetapi juga melibatkan langkah-langkah logis, analitis, dan partisipatif yang bertujuan mencapai sasaran pendidikan secara efektif dan efisien. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan, penyusunan visi dan misi, penetapan strategi, pengembangan program, hingga evaluasi dan perbaikan. Berikut adalah tahapan-tahapan utama dalam perencanaan pendidikan.

1. Analisis Situasi dan Kebutuhan

Tahapan pertama dalam perencanaan pendidikan adalah analisis situasi dan kebutuhan. Proses ini bertujuan untuk memahami secara menyeluruh kondisi lembaga pendidikan saat ini, baik dari sisi internal maupun eksternal. Analisis ini mencakup evaluasi terhadap berbagai aspek, seperti:

- a. Kondisi sumber daya manusia, termasuk jumlah dan kualifikasi guru, tenaga kependidikan, serta kebutuhan pelatihan.
- b. Sarana dan prasarana pendidikan, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan akses teknologi.
- c. Kualitas proses pembelajaran, meliputi implementasi kurikulum, metode pengajaran, serta hasil belajar siswa.
- d. Lingkungan sosial dan budaya, termasuk peran serta masyarakat, dukungan orang tua, dan konteks budaya lokal.
- e. Kebijakan dan regulasi yang berlaku, baik dari pemerintah pusat maupun daerah.

Selain itu, analisis kebutuhan dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi saat ini dan kondisi ideal yang ingin dicapai. Misalnya, jika tingkat kelulusan siswa masih rendah, maka dibutuhkan intervensi dalam bentuk pelatihan guru, program remedial, atau peningkatan fasilitas belajar.

Metode yang digunakan dalam tahap ini antara lain wawancara, diskusi kelompok terfokus, survei, observasi langsung, dan analisis dokumen. Informasi yang dikumpulkan menjadi dasar dalam menyusun prioritas dan arah strategis lembaga pendidikan.

2. Perumusan Visi, Misi, dan Tujuan Pendidikan

Setelah memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai situasi dan kebutuhan, tahap selanjutnya adalah perumusan visi, misi, dan tujuan pendidikan. Visi adalah pandangan jauh ke depan tentang apa yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan di masa depan. Misi merupakan langkah-langkah strategis untuk mewujudkan

visi tersebut, sementara tujuan adalah hasil yang ingin dicapai dalam jangka pendek dan menengah.

a. Visi Pendidikan

Visi yang dirumuskan harus ideal, inspiratif, dan mencerminkan nilai-nilai utama lembaga pendidikan. Misalnya, sebuah sekolah dapat memiliki visi: *“Menjadi lembaga pendidikan unggul yang membentuk generasi cerdas, berakarakter, dan berdaya saing global.”*

b. Misi Pendidikan

Misi bersifat lebih operasional dan mendetail, menjelaskan bagaimana lembaga akan mewujudkan visinya. Contohnya:

- 1) Menyelenggarakan pembelajaran yang aktif, kreatif, dan inovatif.
- 2) Meningkatkan kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan berkelanjutan.
- 3) Menjalin kemitraan dengan masyarakat dan dunia usaha.

c. Tujuan Pendidikan

Tujuan dirumuskan secara spesifik, terukur, dan relevan dengan visi dan misi. Misalnya:

- 1) Meningkatkan rata-rata nilai ujian nasional sebesar 10% dalam dua tahun.
- 2) Menyediakan akses teknologi informasi bagi semua siswa dalam lima tahun.

Perumusan visi, misi, dan tujuan sebaiknya dilakukan secara partisipatif, melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti guru, siswa, orang tua, dan komite sekolah agar tercipta rasa memiliki terhadap arah pengembangan lembaga.

3. Penetapan Strategi dan Prioritas

Setelah visi, misi, dan tujuan ditetapkan, perencanaan berlanjut pada penetapan strategi dan prioritas. Strategi adalah cara atau pendekatan yang dipilih untuk mencapai tujuan yang telah

dirumuskan. Strategi pendidikan dapat mencakup berbagai dimensi, antara lain:

- a. Strategi peningkatan mutu pembelajaran, seperti penerapan pendekatan berbasis proyek, pemanfaatan teknologi digital, atau model pembelajaran diferensiasi.
- b. Strategi pengembangan SDM, melalui pelatihan guru, sertifikasi kompetensi, atau program mentoring.
- c. Strategi penguatan tata kelola sekolah, termasuk sistem manajemen berbasis sekolah, akuntabilitas publik, dan transparansi anggaran.
- d. Strategi pelibatan komunitas, seperti kemitraan dengan orang tua, organisasi masyarakat, dan dunia usaha.

Selain menetapkan strategi, perencanaan pendidikan juga harus mengidentifikasi prioritas utama. Tidak semua program dapat dijalankan secara bersamaan karena keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, diperlukan skala prioritas yang mempertimbangkan urgensi, dampak, dan ketersediaan sumber daya. Penetapan prioritas membantu mengarahkan energi dan dana ke area yang paling kritis terlebih dahulu, sehingga hasil yang dicapai lebih optimal.

4. Penyusunan Program dan Kegiatan

Tahap ini merupakan konkretisasi dari strategi dan prioritas yang telah ditetapkan ke dalam program dan kegiatan operasional. Setiap program dijabarkan ke dalam komponen-komponen yang lebih rinci, seperti:

- a. Tujuan kegiatan
- b. Indikator keberhasilan
- c. Langkah-langkah pelaksanaan
- d. Waktu pelaksanaan
- e. Penanggung jawab
- f. Anggaran yang dibutuhkan

Misalnya, strategi untuk meningkatkan literasi siswa dapat dijabarkan menjadi program “Gerakan Literasi Sekolah” yang terdiri dari kegiatan seperti:

- a. Penyediaan pojok baca di setiap kelas
- b. Pelatihan literasi bagi guru
- c. Lomba menulis dan membaca antar siswa
- d. Kemitraan dengan perpustakaan daerah

Penyusunan program harus disesuaikan dengan kapasitas dan kondisi lembaga, serta mempertimbangkan integrasi antar program agar tidak terjadi tumpang tindih. Di tahap ini pula, dokumen perencanaan seperti Rencana Kerja Tahunan (RKT), Rencana Anggaran dan Biaya Sekolah (RABS), dan Rencana Strategis (Renstra) disusun secara sistematis dan akuntabel.

5. Evaluasi dan Revisi Perencanaan

Tahapan terakhir dan tidak kalah penting dalam proses perencanaan pendidikan adalah evaluasi dan revisi perencanaan. Evaluasi dilakukan untuk menilai apakah program dan kegiatan yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan memberikan hasil yang diharapkan. Evaluasi dapat dilakukan secara berkala, baik dalam bentuk monitoring (pengawasan selama pelaksanaan) maupun evaluasi akhir (*assessment* terhadap hasil kegiatan).

Beberapa aspek yang dievaluasi antara lain:

- a. Capaian indikator program
- b. Efektivitas strategi yang digunakan
- c. Efisiensi penggunaan sumber daya
- d. Dampak terhadap peserta didik, guru, dan lingkungan

Hasil evaluasi menjadi dasar untuk melakukan revisi perencanaan agar tetap relevan dan adaptif terhadap perubahan. Misalnya, jika ditemukan bahwa suatu program pelatihan tidak efektif

karena metode yang digunakan kurang menarik, maka di tahun berikutnya metode tersebut perlu disesuaikan.

Revisi juga diperlukan ketika terjadi perubahan kebijakan pemerintah, kondisi darurat (seperti pandemi), atau munculnya tantangan dan peluang baru yang belum diprediksi sebelumnya.

Evaluasi yang baik bersifat partisipatif dan reflektif, melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses belajar bersama dan perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, perencanaan pendidikan tidak menjadi dokumen mati, tetapi menjadi alat dinamis untuk pertumbuhan dan inovasi.

Proses dan tahapan dalam perencanaan pendidikan mencerminkan suatu siklus berkelanjutan yang dimulai dari analisis kebutuhan hingga evaluasi dan revisi. Setiap tahapan memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa lembaga pendidikan tidak hanya berjalan secara administratif, tetapi juga berkembang secara strategis.

Kualitas perencanaan akan sangat menentukan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang bermakna, inklusif, dan berdaya saing. Oleh karena itu, diperlukan kompetensi, komitmen, serta kolaborasi antar pemangku kepentingan untuk menjalankan proses perencanaan dengan baik dan berkelanjutan.

3.4. Peran *Stakeholder* dalam Perencanaan Pendidikan

Perencanaan pendidikan bukanlah tanggung jawab satu pihak saja. Ia merupakan proses kolektif yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan (*Stakeholder*) yang memiliki kontribusi, kepentingan, dan tanggung jawab terhadap keberhasilan lembaga pendidikan.

Pelibatan *Stakeholder* menjadi kunci utama agar proses perencanaan tidak hanya tepat sasaran, tetapi juga memiliki legitimasi dan partisipasi yang kuat dari seluruh elemen pendidikan. Dalam

konteks ini, peran kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan, serta komite sekolah dan masyarakat menjadi sangat signifikan.

1. Peran Kepala Sekolah dan Tim Manajemen

Kepala sekolah memegang peranan strategis dalam keseluruhan proses perencanaan pendidikan. Sebagai pemimpin institusi, kepala sekolah berfungsi sebagai perancang arah strategis lembaga, pengambil keputusan utama, serta penjamin terlaksananya visi dan misi pendidikan. Dalam proses perencanaan, kepala sekolah bersama tim manajemen bertugas memfasilitasi seluruh tahapan perencanaan, mulai dari analisis kebutuhan, perumusan strategi, hingga evaluasi pelaksanaan.

a. Pengarah Visi dan Misi

Kepala sekolah adalah motor penggerak dalam menyusun dan menyosialisasikan visi dan misi sekolah. Ia memastikan bahwa seluruh perencanaan didasarkan pada visi jangka panjang yang sejalan dengan arah kebijakan nasional dan kebutuhan lokal. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan berpikir strategis serta pemahaman mendalam tentang dinamika pendidikan.

b. Koordinator Tim Perencana

Tim manajemen sekolah biasanya terdiri dari wakil kepala sekolah, koordinator kurikulum, bendahara, dan kepala unit lainnya. Kepala sekolah bertugas mengoordinasikan kerja tim ini, memastikan bahwa perencanaan yang disusun bersifat kolaboratif dan berbasis data. Penggunaan data pendidikan, seperti hasil evaluasi belajar, data kehadiran, dan laporan keuangan, menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan strategis.

c. Pengambil Keputusan Anggaran

Dalam penyusunan rencana anggaran dan belanja sekolah (RABS), kepala sekolah bersama tim manajemen harus menetapkan prioritas pendanaan berdasarkan kebutuhan dan skala urgensi. Pengelolaan dana harus dilakukan secara transparan dan akuntabel,

agar program-program strategis yang tertuang dalam rencana pendidikan dapat dijalankan secara optimal.

d. Pembina dan Pengendali Implementasi

Kepala sekolah juga berperan sebagai pembina dalam implementasi perencanaan. Ia bertanggung jawab melakukan supervisi, monitoring, serta memfasilitasi proses refleksi berkala terhadap pelaksanaan program. Dalam proses ini, kepala sekolah harus membangun budaya mutu dan evaluasi berkelanjutan, sehingga perencanaan tidak berhenti pada dokumen tertulis, melainkan menjadi instrumen nyata perubahan sekolah.

2. Keterlibatan Guru dan Tenaga Kependidikan

Guru dan tenaga kependidikan merupakan *Stakeholder* yang paling dekat dengan peserta didik. Mereka adalah pelaksana utama dari sebagian besar rencana pendidikan. Oleh karena itu, pelibatan aktif mereka dalam proses perencanaan sangat penting, baik dalam menyampaikan masukan berbasis pengalaman langsung maupun dalam mengembangkan program-program strategis yang realistis dan aplikatif.

a. Kontributor Analisis Kebutuhan

Guru memiliki posisi strategis dalam memberikan masukan yang akurat tentang kondisi nyata pembelajaran, kemampuan siswa, dan tantangan yang dihadapi di kelas. Melalui forum seperti rapat guru atau diskusi kelompok, mereka dapat menyampaikan data empiris dan insight yang penting untuk menyusun program pembelajaran yang relevan dan kontekstual.

b. Perancang dan Pengembang Program

Guru dapat dilibatkan dalam perencanaan pengembangan kurikulum, pembuatan modul pembelajaran, dan penyusunan kegiatan pengayaan belajar. Misalnya, dalam rangka peningkatan literasi, guru bahasa Indonesia dapat merancang program membaca

intensif, sementara guru matematika dapat mengembangkan modul numerasi kontekstual.

Tenaga kependidikan, seperti pustakawan, laboran, dan staf administrasi, juga memiliki kontribusi dalam merancang layanan pendukung pembelajaran. Misalnya, staf perpustakaan dapat menyusun program literasi informasi, sementara laboran dapat membantu pengembangan eksperimen praktikum untuk pelajaran sains.

c. Agen Implementasi

Guru dan tenaga kependidikan adalah aktor pelaksana program-program pendidikan. Mereka tidak hanya menjalankan, tetapi juga mengevaluasi dan memberikan umpan balik terhadap efektivitas program. Oleh karena itu, keterlibatan mereka sejak awal dalam perencanaan menjadi penting agar program memiliki rasa kepemilikan (*ownership*) yang tinggi dan mendorong komitmen terhadap pelaksanaan.

d. Pendorong Budaya Refleksi

Keterlibatan guru dalam refleksi perencanaan dan evaluasi memberikan peluang terciptanya budaya kolaborasi dan pembelajaran profesional. Dalam forum reflektif, guru dapat saling berbagi praktik terbaik, mengidentifikasi kesulitan, dan merumuskan solusi bersama untuk perbaikan ke depan.

3. Partisipasi Komite Sekolah dan Masyarakat

Komite sekolah dan masyarakat luas memiliki posisi penting sebagai mitra strategis lembaga pendidikan. Keberhasilan perencanaan tidak akan optimal tanpa keterlibatan mereka, terutama dalam aspek pendanaan, pengawasan, serta dukungan sosial dan kultural.

a. Representasi Suara Orang Tua dan Masyarakat

Komite sekolah merupakan wadah resmi yang mewakili orang tua dan tokoh masyarakat dalam pengambilan keputusan pendidikan di sekolah. Melalui komite, aspirasi orang tua dan masyarakat dapat diakomodasi ke dalam rencana sekolah. Misalnya, jika masyarakat menginginkan penekanan pada pendidikan karakter atau muatan lokal, maka komite dapat mengusulkan kegiatan atau program yang sesuai.

b. Mitigasi Kesenjangan Sosial

Partisipasi masyarakat sangat penting untuk menjembatani kesenjangan antara kebutuhan sekolah dan keterbatasan sumber daya. Dalam banyak kasus, masyarakat dapat berkontribusi melalui program gotong royong, penyediaan fasilitas, atau bantuan langsung dalam bentuk beasiswa. Masyarakat juga dapat terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler, bimbingan karier, atau pelatihan keterampilan hidup.

c. Pengawasan dan Transparansi

Komite sekolah memainkan peran penting dalam memastikan bahwa proses perencanaan dan pelaksanaan program berjalan secara akuntabel. Dengan keterlibatan mereka dalam pengawasan penggunaan dana, seperti Bantuan Operasional Sekolah (BOS), maka risiko penyimpangan dapat diminimalkan. Transparansi dalam pengelolaan anggaran juga meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan.

d. Kemitraan Lintas Sektor

Di era kolaborasi, sekolah tidak dapat berdiri sendiri. Komite sekolah dapat menjembatani kerja sama antara sekolah dan pihak lain, seperti dunia usaha, lembaga sosial, perguruan tinggi, dan pemerintah daerah. Kemitraan ini penting untuk memperkuat daya dukung

perencanaan, terutama dalam menghadirkan program inovatif, pelatihan keterampilan, dan peluang magang bagi siswa.

Stakeholder memiliki peran yang saling melengkapi dalam proses perencanaan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin strategis, guru dan tenaga kependidikan sebagai pelaksana teknis dan pengembang program, serta komite sekolah dan masyarakat sebagai mitra sosial dan pengawas, membentuk sebuah ekosistem perencanaan yang kuat.

Pelibatan semua pihak sejak tahap awal tidak hanya meningkatkan kualitas rencana yang dihasilkan, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap pendidikan. Dalam konteks pendidikan yang dinamis dan inklusif, kolaborasi multi-pihak ini menjadi pondasi utama bagi terwujudnya lembaga pendidikan yang responsif, partisipatif, dan berkelanjutan.

3.5. Instrumen dan Data dalam Perencanaan

Dalam manajemen pendidikan modern, perencanaan yang efektif dan efisien tidak dapat dilepaskan dari penggunaan instrumen dan data yang akurat. Data menjadi fondasi utama untuk memahami kondisi aktual lembaga pendidikan, merumuskan strategi yang tepat, serta memantau dan mengevaluasi capaian yang telah diraih. Oleh karena itu, proses perencanaan pendidikan tidak hanya memerlukan visi dan strategi, tetapi juga memerlukan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang sistematis. Dalam konteks ini, instrumen pengumpulan data, indikator kinerja, dan peran teknologi informasi menjadi elemen kunci yang harus dikelola secara profesional.

1. Pengumpulan dan Analisis Data Pendidikan

Pengumpulan data pendidikan merupakan langkah awal yang sangat penting dalam proses perencanaan. Data yang dikumpulkan harus mencerminkan berbagai aspek pendidikan seperti profil peserta didik, prestasi belajar, kondisi sarana dan prasarana, kualifikasi guru,

data keuangan, serta faktor eksternal yang mempengaruhi kegiatan pembelajaran. Sumber data dapat berasal dari dokumen internal sekolah, hasil survei, observasi, wawancara, maupun sistem informasi pendidikan nasional.

a. Jenis Data Pendidikan

Data dalam dunia pendidikan dapat dikategorikan ke dalam dua jenis utama: data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif mencakup angka dan statistik, seperti jumlah siswa, tingkat kehadiran, nilai ujian, dan rasio guru terhadap murid. Sementara itu, data kualitatif memberikan informasi yang lebih dalam terkait dengan persepsi, motivasi, dan kepuasan peserta didik dan guru, yang biasanya diperoleh melalui wawancara, angket terbuka, dan diskusi kelompok terfokus.

b. Validitas dan Reliabilitas Data

Akurasi data menjadi syarat mutlak dalam perencanaan pendidikan. Data yang tidak valid atau tidak reliabel akan menghasilkan kesimpulan dan keputusan yang keliru. Oleh karena itu, setiap sekolah harus memiliki standar operasional dalam pengumpulan data, termasuk mekanisme verifikasi dan validasi. Misalnya, pengumpulan data kehadiran siswa harus dilakukan setiap hari oleh wali kelas, lalu direkap dan dicek ulang oleh petugas administrasi.

c. Analisis Data untuk Pengambilan Keputusan

Setelah data dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah analisis. Analisis data bertujuan untuk mengidentifikasi tren, pola, dan masalah yang ada. Misalnya, jika ditemukan penurunan nilai rata-rata matematika dalam tiga semester terakhir, maka perlu dicari penyebabnya—apakah terkait metode pengajaran, kompetensi guru, atau ketersediaan media pembelajaran. Analisis ini kemudian menjadi dasar dalam merancang program perbaikan yang tepat sasaran.

d. Penggunaan Data dalam Evaluasi Perencanaan

Data juga digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program yang telah dijalankan. Sebagai contoh, jika sekolah menjalankan program peningkatan literasi dengan menyediakan jam membaca tambahan, maka data seperti jumlah buku yang dipinjam, kehadiran siswa dalam sesi membaca, dan peningkatan skor literasi dalam ujian formatif harus dikumpulkan dan dianalisis. Evaluasi berbasis data ini memungkinkan proses perencanaan menjadi siklus yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan.

2. Indikator Kinerja dan Pengukuran Capaian

Dalam perencanaan pendidikan, indikator kinerja menjadi alat bantu penting untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program. Indikator ini memberikan arah dan tolok ukur bagi seluruh pihak dalam menilai seberapa jauh tujuan pendidikan telah tercapai. Indikator kinerja yang baik harus bersifat SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound*).

a. Jenis Indikator Kinerja Pendidikan

Indikator kinerja dalam pendidikan meliputi aspek akademik dan non-akademik. Indikator akademik dapat berupa persentase kelulusan, rata-rata nilai ujian nasional, atau jumlah siswa yang diterima di jenjang pendidikan lebih tinggi. Sementara indikator non-akademik meliputi tingkat kehadiran siswa, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan perkembangan karakter.

Indikator juga dapat dibedakan berdasarkan levelnya. Indikator input mencakup ketersediaan sumber daya (seperti guru dan fasilitas), indikator proses mencakup kualitas pembelajaran, indikator output mencakup hasil langsung (seperti nilai siswa), dan indikator outcome mencakup dampak jangka panjang (seperti daya saing lulusan).

b. Perumusan Target dan Standar

Dalam merancang indikator, penting untuk menetapkan target capaian dan standar minimum. Misalnya, sekolah dapat menetapkan

bahwa 90% siswa harus mencapai nilai matematika minimal 75. Target ini akan memandu perencanaan kegiatan pendukung seperti les tambahan, pelatihan guru, atau pengadaan alat peraga. Penetapan target juga mendorong akuntabilitas dan kinerja yang lebih baik dari seluruh pemangku kepentingan.

c. Pemantauan Berbasis Indikator

Indikator kinerja bukan hanya berfungsi sebagai penilaian akhir, tetapi juga sebagai alat monitoring rutin. Misalnya, indikator kehadiran guru dapat dipantau mingguan untuk memastikan disiplin kerja. Jika ditemukan tren ketidakhadiran yang meningkat, maka tindakan korektif dapat segera dilakukan. Monitoring semacam ini memungkinkan manajemen sekolah untuk bergerak cepat dalam menghadapi potensi masalah.

d. Penggunaan Indikator dalam Laporan dan Akuntabilitas

Indikator juga menjadi komponen penting dalam penyusunan laporan tahunan sekolah dan evaluasi program pemerintah. Laporan yang berbasis indikator memudahkan pihak eksternal seperti dinas pendidikan, komite sekolah, dan mitra donor untuk menilai kinerja sekolah secara objektif. Oleh karena itu, penyusunan indikator harus dilakukan secara partisipatif dan mengacu pada kebijakan nasional yang berlaku.

3. Peran Teknologi dalam Mendukung Perencanaan

Perkembangan teknologi informasi telah merevolusi dunia pendidikan, termasuk dalam aspek perencanaan. Teknologi memungkinkan proses pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan penyajian data menjadi lebih cepat, akurat, dan mudah diakses. Dengan memanfaatkan sistem informasi manajemen pendidikan (EMIS, Dapodik, atau aplikasi lokal), sekolah dapat melakukan perencanaan yang berbasis data dan responsif terhadap perubahan.

a. Sistem Informasi Pendidikan

Salah satu wujud konkret pemanfaatan teknologi dalam perencanaan adalah penggunaan sistem informasi pendidikan. Di Indonesia, Dapodik (Data Pokok Pendidikan) merupakan *Platform* utama yang digunakan untuk mengumpulkan dan memantau data sekolah secara nasional. Melalui sistem ini, data tentang siswa, guru, sarana, dan keuangan dapat diperbarui secara real-time, sehingga menjadi referensi utama dalam pengambilan keputusan di berbagai level, dari sekolah hingga kementerian.

b. Aplikasi Pengolah Data

Berbagai perangkat lunak seperti *Microsoft Excel*, *SPSS*, *Google Forms*, dan *Tableau* juga dapat digunakan untuk mengolah dan memvisualisasikan data pendidikan. Guru dan kepala sekolah dapat menggunakan aplikasi tersebut untuk membuat grafik tren nilai siswa, menyusun laporan keuangan, atau mengevaluasi efektivitas program. Penggunaan aplikasi ini meningkatkan efisiensi kerja dan membantu penyajian data secara lebih menarik dan mudah dipahami.

c. *Platform* Kolaborasi dan Komunikasi

Perencanaan pendidikan yang bersifat partisipatif memerlukan komunikasi yang efektif antar pemangku kepentingan. Dalam hal ini, *Platform* digital seperti *Google Workspace*, *Microsoft Teams*, dan *WhatsApp Group* dapat digunakan untuk mendukung koordinasi, diskusi, dan pertukaran dokumen. Penggunaan *Platform* ini mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan partisipasi.

d. Analitik Prediktif dan Perencanaan Berbasis Kecerdasan Buatan

Dalam perkembangan terbaru, teknologi kecerdasan buatan (AI) mulai diterapkan dalam perencanaan pendidikan. Sistem berbasis AI dapat menganalisis data besar (*big data*) untuk memprediksi tren masa depan seperti angka putus sekolah, kebutuhan guru, atau perubahan kompetensi. Dengan teknologi ini, perencanaan menjadi lebih proaktif dan berbasis evidensi.

e. Tantangan dan Solusi Implementasi Teknologi

Meski memiliki banyak manfaat, penggunaan teknologi dalam perencanaan juga menghadapi tantangan. Kendala infrastruktur, kurangnya pelatihan, dan resistensi terhadap perubahan masih menjadi hambatan utama. Oleh karena itu, perlu ada investasi dalam pelatihan guru dan manajemen sekolah dalam literasi digital, serta dukungan dari pemerintah untuk penyediaan sarana TIK yang merata di seluruh sekolah.

Instrumen dan data merupakan elemen fundamental dalam perencanaan pendidikan yang efektif dan berkelanjutan. Pengumpulan dan analisis data yang sistematis memberikan fondasi kuat dalam menetapkan arah kebijakan pendidikan. Indikator kinerja yang jelas dan terukur menjadi alat penting untuk memantau dan mengevaluasi capaian. Sementara itu, pemanfaatan teknologi informasi menjadikan seluruh proses lebih efisien, transparan, dan partisipatif. Ke depan, perencanaan pendidikan yang berbasis data dan teknologi akan menjadi kunci utama dalam menjawab tantangan global dan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

3.6. Tantangan dalam Perencanaan Pendidikan

Perencanaan pendidikan merupakan proses strategis yang kompleks, yang idealnya dirancang secara sistematis dan berkelanjutan guna meningkatkan mutu serta pemerataan pendidikan. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai tantangan yang sering kali menghambat kelancaran dan efektivitas proses perencanaan ini.

Tantangan-tantangan tersebut dapat berasal dari aspek internal seperti keterbatasan sumber daya, maupun faktor eksternal seperti perubahan kebijakan atau dinamika sosial. Selain itu, pelaksanaan rencana pendidikan pun seringkali menghadapi kendala pada tataran implementasi dan konsistensi di lapangan. Menyadari dan memahami

berbagai tantangan ini penting agar perencanaan pendidikan dapat diadaptasi dengan lebih realistis dan solutif.

1. Keterbatasan Sumber Daya

Salah satu tantangan paling mendasar dalam perencanaan pendidikan adalah keterbatasan sumber daya, baik sumber daya manusia, keuangan, maupun sarana dan prasarana. Banyak lembaga pendidikan, khususnya di daerah terpencil atau kurang berkembang, masih menghadapi persoalan kekurangan guru yang berkualitas, keterbatasan ruang kelas yang layak, hingga minimnya akses terhadap teknologi pendidikan. Keterbatasan ini berdampak langsung terhadap akurasi perencanaan, sebab rencana yang dirancang sering kali tidak dapat terealisasi secara maksimal karena ketidaksesuaian antara kebutuhan dan kapasitas yang dimiliki.

Dalam konteks sumber daya manusia, masih banyak sekolah yang belum memiliki tenaga manajerial atau administrasi yang terlatih dalam proses perencanaan berbasis data. Hal ini menghambat proses pengumpulan informasi yang akurat dan menyebabkan keputusan yang diambil kurang berbasis evidensi. Di sisi lain, dana operasional yang terbatas membuat institusi pendidikan sulit untuk menjalankan program-program pengembangan atau inovasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu, strategi perencanaan harus mempertimbangkan kondisi nyata lapangan dan disusun dengan pendekatan yang fleksibel namun tetap visioner.

2. Perubahan Kebijakan dan Dinamika Sosial

Perubahan kebijakan pendidikan yang terjadi secara cepat dan berulang menjadi tantangan serius dalam penyusunan rencana jangka menengah maupun panjang. Ketika terjadi pergantian kepemimpinan di tingkat pemerintah pusat atau daerah, sering kali diikuti dengan pergantian arah kebijakan yang berdampak langsung terhadap fokus program-program pendidikan. Hal ini menciptakan ketidakpastian dan

menyulitkan lembaga pendidikan dalam menjaga kesinambungan rencana yang telah disusun.

Selain itu, dinamika sosial seperti urbanisasi, migrasi, dan perkembangan teknologi digital juga memengaruhi kebutuhan dan prioritas pendidikan. Misalnya, di daerah perkotaan, meningkatnya minat terhadap pendidikan berbasis teknologi menuntut adaptasi kurikulum dan metode pengajaran yang lebih interaktif dan modern. Sebaliknya, di daerah rural, tantangan justru muncul dari keterbatasan akses, sehingga fokus perencanaan menjadi berbeda. Ketidakseimbangan ini menuntut perencanaan pendidikan yang responsif, dinamis, serta adaptif terhadap perubahan sosial yang terus berlangsung.

Perubahan paradigma dalam masyarakat juga turut memengaruhi harapan dan tuntutan terhadap institusi pendidikan. Orang tua, siswa, dan masyarakat kini menuntut kualitas layanan pendidikan yang lebih tinggi, partisipatif, dan transparan. Jika tuntutan ini tidak diantisipasi dalam perencanaan, maka institusi pendidikan akan mengalami kesenjangan antara ekspektasi publik dan kapasitas aktualnya.

3. Masalah Implementasi dan Konsistensi

Tantangan lain yang tidak kalah penting adalah pada tataran implementasi perencanaan pendidikan. Banyak rencana yang telah dirancang dengan baik namun gagal dalam pelaksanaannya karena kurangnya koordinasi, lemahnya komitmen, atau tidak adanya mekanisme pengawasan yang memadai. Implementasi yang tidak konsisten menyebabkan hasil pendidikan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan, dalam beberapa kasus, perencanaan hanya menjadi dokumen formalitas tanpa tindak lanjut yang nyata di lapangan.

Masalah konsistensi juga berkaitan dengan siklus perencanaan yang tidak berjalan secara berkelanjutan. Ketika evaluasi tidak

dilakukan secara periodik dan data hasil implementasi tidak dianalisis secara menyeluruh, maka proses perencanaan berikutnya pun kehilangan arah. Hal ini membuat sekolah atau instansi pendidikan terjebak dalam rutinitas administratif, tanpa mampu mencapai transformasi yang sesungguhnya dalam sistem pembelajaran.

Untuk mengatasi tantangan ini, dibutuhkan kepemimpinan yang kuat, sistem monitoring dan evaluasi yang terintegrasi, serta partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan. Perencanaan yang baik tidak hanya berhenti pada penyusunan dokumen, tetapi harus diwujudkan dalam aksi nyata yang terukur dan diawasi secara sistematis.

Menghadapi tantangan dalam perencanaan pendidikan memerlukan kesadaran kolektif dan kerja sama lintas sektor. Keterbatasan sumber daya, perubahan kebijakan, serta persoalan implementasi tidak boleh dianggap sebagai hambatan final, melainkan sebagai peluang untuk memperkuat sistem dan tata kelola pendidikan yang lebih tangguh. Dengan pendekatan yang adaptif, berbasis data, dan partisipatif, perencanaan pendidikan tetap dapat menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan transformasi pendidikan yang inklusif, berkualitas, dan berkelanjutan.

3.7. Studi Kasus dan Praktik Baik

Perencanaan pendidikan yang efektif tidak hanya bergantung pada teori dan kerangka konseptual, melainkan juga sangat ditentukan oleh bagaimana rencana tersebut diimplementasikan di lapangan. Dalam hal ini, studi kasus dan praktik baik menjadi bahan pembelajaran yang sangat berharga untuk mengevaluasi keberhasilan maupun kegagalan dalam perencanaan pendidikan.

Melalui studi kasus, para pemangku kepentingan dapat mengidentifikasi strategi, pendekatan, dan langkah-langkah yang terbukti efektif di satu konteks dan mempertimbangkan

kemungkinannya untuk direplikasi atau disesuaikan di konteks lain. Bagian ini mengulas tiga aspek penting: studi kasus perencanaan strategis di sekolah, praktik terbaik perencanaan berbasis data, serta analisis terhadap faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan perencanaan pendidikan.

1. Studi Kasus Perencanaan Strategis di Sekolah

Salah satu contoh studi kasus perencanaan strategis yang berhasil datang dari sebuah sekolah menengah pertama di Kota Bandung. Sekolah ini menghadapi tantangan rendahnya hasil belajar siswa dalam mata pelajaran sains dan matematika. Untuk mengatasinya, pihak sekolah menyusun rencana strategis lima tahunan yang dimulai dengan analisis kebutuhan berbasis data hasil ujian dan survei kepuasan siswa. Visi dan misi sekolah kemudian diperbarui agar lebih terfokus pada penguatan kompetensi sains dan numerasi.

Dalam prosesnya, kepala sekolah membentuk tim perencana yang terdiri atas guru, staf administrasi, serta perwakilan komite sekolah. Tim ini bertugas menyusun program peningkatan kualitas pembelajaran berbasis riset, pelatihan guru secara berkala, serta peningkatan sarana laboratorium. Evaluasi dilakukan setiap akhir semester dengan indikator capaian yang jelas dan terukur. Dalam waktu tiga tahun, rata-rata nilai siswa meningkat secara signifikan, dan terjadi peningkatan minat siswa terhadap mata pelajaran sains.

Keberhasilan ini menunjukkan bahwa perencanaan yang strategis, partisipatif, dan konsisten dapat menghasilkan perubahan positif yang nyata dalam kualitas pendidikan. Studi kasus ini sekaligus menegaskan pentingnya keterlibatan aktif semua *Stakeholder* dalam proses perencanaan dan implementasi kebijakan pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

2. Praktik Terbaik Perencanaan Berbasis Data

Praktik terbaik perencanaan pendidikan berbasis data menjadi pendekatan penting yang mulai banyak diterapkan di sekolah-sekolah progresif. Salah satu contoh datang dari sekolah dasar unggulan di Yogyakarta yang secara rutin mengintegrasikan hasil asesmen formatif dan sumatif ke dalam proses perencanaan pembelajaran dan program sekolah.

Setiap awal tahun ajaran, tim manajemen sekolah menganalisis data hasil belajar tahun sebelumnya, data kehadiran, tingkat partisipasi orang tua, serta data observasi kelas. Dari analisis tersebut, sekolah menyusun rencana kerja tahunan yang menyesuaikan fokus pada bidang-bidang yang memerlukan peningkatan. Selain itu, sekolah juga menggunakan instrumen penilaian kinerja guru yang dikaitkan langsung dengan strategi pengembangan profesional mereka.

Perencanaan berbasis data ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih obyektif dan akurat, serta meminimalkan penggunaan asumsi atau pendekatan reaktif. Dengan sistem informasi yang terstruktur dan pelatihan teknis yang baik, praktik ini dapat direplikasi secara luas di berbagai satuan pendidikan.

3. Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Perencanaan

Untuk memahami dinamika perencanaan pendidikan secara lebih menyeluruh, penting pula untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan maupun kegagalan. Keberhasilan dalam perencanaan biasanya ditandai oleh keterpaduan antara visi-misi sekolah dengan rencana strategis, kepemimpinan yang kuat dan visioner, partisipasi aktif pemangku kepentingan, serta mekanisme monitoring dan evaluasi yang terukur. Di sisi lain, kegagalan perencanaan sering kali disebabkan oleh beberapa faktor, seperti perencanaan yang tidak realistis, tidak berbasis data, kurangnya komitmen pelaksana, serta tidak adanya pengawasan yang memadai.

Sebagai contoh, sebuah sekolah di wilayah pinggiran mengalami kegagalan dalam mengimplementasikan rencana revitalisasi perpustakaan. Meskipun rencana tersebut tertuang dalam dokumen rencana kerja sekolah, namun implementasinya terhambat karena alokasi anggaran yang tidak tepat dan lemahnya koordinasi antar tim pelaksana. Selain itu, tidak adanya sistem evaluasi berkala menyebabkan keterlambatan dalam mengidentifikasi hambatan-hambatan yang muncul.

Belajar dari pengalaman tersebut, maka penting bagi institusi pendidikan untuk menanamkan budaya evaluasi dan refleksi secara terus menerus dalam siklus perencanaan. Setiap rencana perlu memiliki indikator keberhasilan yang jelas dan disertai mekanisme tindak lanjut ketika rencana mengalami deviasi dari target semula.

Melalui studi kasus dan praktik baik, proses perencanaan pendidikan dapat dikaji secara lebih kontekstual dan aplikatif. Pembelajaran dari lapangan memungkinkan pengambil kebijakan, kepala sekolah, guru, serta pemangku kepentingan lainnya untuk merefleksikan keberhasilan maupun kegagalan sebagai bagian dari proses peningkatan berkelanjutan. Oleh karena itu, dokumentasi dan diseminasi praktik baik perlu terus didorong agar dapat menjadi referensi bersama dalam mewujudkan perencanaan pendidikan yang lebih efektif, partisipatif, dan berdaya guna.

Referensi

- Alfian, R., & Nugroho, A. (2021). *Manajemen Pendidikan Berbasis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anwar, S. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan dan Perencanaan Strategis Sekolah*. Bandung: Alfabeta.

- Arifin, Z. (2022). *Evaluasi Program dan Perencanaan Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Firmansyah, D. (2020). *Perencanaan Pendidikan: Teori dan Aplikasi Praktis*. Surabaya: Unesa Press.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Panduan Perencanaan Berbasis Data untuk Satuan Pendidikan*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Latif, M. (2023). *Pendekatan Sistem dalam Perencanaan Pendidikan Nasional*. Malang: UMM Press.
- Lestari, S., & Wibowo, A. (2021). *Partisipasi Stakeholder dalam Perencanaan Sekolah Efektif*. Semarang: Pustaka Pelajar.
- Nugraha, Y. (2024). *Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Prasetyo, R. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sari, M. E., & Ramadhani, T. (2022). *Model Perencanaan Pendidikan di Era Disrupsi*. Yogyakarta: Gava Media.



PENGORGANISASIAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

Oleh: Natan Tebai, S.Pt., M.P.

4.1. Pengertian Pengorganisasian dalam Manajemen Pendidikan

Pengorganisasian dalam manajemen pendidikan adalah proses menyusun dan mengatur sumber daya pendidikan agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Proses ini mencakup pembagian tugas, koordinasi, dan pengalokasian sumber daya dalam institusi pendidikan (Robbins & Coulter, 2023).

Menurut Schermerhorn (2024), pengorganisasian adalah suatu proses sistematis dalam mengatur kegiatan pendidikan dengan cara menetapkan struktur organisasi, membagi tugas kepada individu dan kelompok, serta menciptakan sistem koordinasi yang memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan. Lebih lanjut, Handoko (2023) menjelaskan bahwa dalam konteks pendidikan, pengorganisasian mencakup:

1. Struktur Organisasi Pendidikan – Hierarki dan alur komunikasi dalam sekolah atau lembaga pendidikan.

2. Pendelegasian Tugas – Pembagian peran antara kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan staf lainnya.
3. Koordinasi Kegiatan – Mekanisme kerja sama antarunit dalam lingkungan pendidikan.
4. Optimalisasi Sumber Daya – Penggunaan anggaran, tenaga kerja, dan teknologi secara efektif.

Pengorganisasian dalam manajemen pendidikan bertujuan untuk memastikan bahwa semua elemen dalam sistem pendidikan bekerja secara harmonis dan saling mendukung untuk mencapai tujuan pembelajaran dan administrasi pendidikan (Hoy & Miskel, 2024).

4.2. Prinsip-Prinsip Pengorganisasian dalam Pendidikan

Pengorganisasian dalam manajemen pendidikan tidak hanya tentang menyusun struktur organisasi, tetapi juga memastikan bahwa prinsip-prinsip dasar dalam organisasi diterapkan dengan baik agar sistem pendidikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Coulter (2023), prinsip pengorganisasian yang baik dalam pendidikan harus berorientasi pada efisiensi, efektivitas, koordinasi, dan adaptabilitas.

Berikut adalah beberapa prinsip utama dalam pengorganisasian pendidikan:

1. Prinsip Efisiensi

Prinsip efisiensi menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya secara optimal agar hasil yang dicapai lebih besar dibandingkan dengan biaya atau usaha yang dikeluarkan. Dalam konteks pendidikan, efisiensi mencakup:

- a. Penggunaan tenaga pengajar yang sesuai dengan kebutuhan institusi.
- b. Pemanfaatan anggaran secara tepat guna.

- c. Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan agar berfungsi maksimal.
- d. Pengurangan birokrasi yang berlebihan agar proses administrasi lebih cepat dan efisien.

Menurut Drucker (2024), organisasi pendidikan yang efisien memiliki sistem pembagian tugas yang jelas, penggunaan teknologi untuk mempercepat administrasi, serta kebijakan yang mendukung produktivitas tenaga pendidik dan peserta didik.

2. Prinsip Fleksibilitas

Prinsip fleksibilitas dalam organisasi pendidikan berarti bahwa struktur dan sistem yang diterapkan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, baik dalam kebijakan pendidikan, perkembangan teknologi, maupun tuntutan pasar tenaga kerja.

Kelebihan organisasi pendidikan yang fleksibel:

- a. Mampu beradaptasi dengan kebijakan pendidikan nasional dan internasional.
- b. Responsif terhadap perubahan kurikulum dan metode pembelajaran.
- c. Dapat mengakomodasi inovasi dalam pengajaran, seperti penerapan e-learning dan pembelajaran berbasis proyek.

Menurut Mintzberg (2023), organisasi pendidikan yang terlalu kaku akan sulit beradaptasi dengan perkembangan zaman dan cenderung kehilangan daya saing. Oleh karena itu, diperlukan struktur organisasi yang dinamis dan tidak terjebak pada pola birokrasi yang terlalu kaku.

3. Prinsip Pembagian Kerja

- a. Pembagian kerja dalam organisasi pendidikan harus dilakukan berdasarkan keahlian dan kompetensi tenaga pendidik maupun tenaga administrasi. Prinsip ini bertujuan untuk:
- b. Meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

- c. Menghindari duplikasi tugas yang menyebabkan pemborosan sumber daya.
- d. Memudahkan pengawasan dan evaluasi kinerja individu serta tim.

Sebagai contoh, dalam sebuah sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas kebijakan pendidikan, guru bertanggung jawab dalam proses pembelajaran, dan staf administrasi menangani tugas-tugas administratif. Menurut Fayol (2024), pembagian kerja yang jelas dapat meningkatkan efisiensi organisasi dan membantu pencapaian tujuan pendidikan dengan lebih baik.

4. Prinsip Kesatuan Komando

Prinsip ini menyatakan bahwa setiap individu dalam organisasi hanya boleh menerima instruksi dari satu atasan langsung. Kesatuan komando penting untuk menghindari kebingungan dan konflik dalam menjalankan tugas.

Manfaat penerapan prinsip kesatuan komando dalam pendidikan:

- a. Menghindari perintah yang bertentangan dari beberapa atasan.
- b. Memperjelas tanggung jawab dan wewenang individu dalam organisasi.
- c. Meningkatkan efektivitas komunikasi dalam sistem pendidikan.

Menurut Weber (2023), prinsip kesatuan komando adalah salah satu elemen fundamental dalam struktur birokrasi yang efisien. Jika prinsip ini diabaikan, organisasi pendidikan akan mengalami kesulitan dalam mengkoordinasikan kegiatan dan membangun sistem kerja yang harmonis.

5. Prinsip Skala Hirarki

Prinsip skala hirarki mengacu pada adanya jenjang wewenang yang jelas dalam organisasi pendidikan. Dengan adanya hirarki yang terstruktur, sistem kepemimpinan dalam institusi pendidikan menjadi lebih jelas dan terorganisir.

Struktur hirarki dalam organisasi pendidikan biasanya mencakup:

- a. Tingkat Strategis – Menteri Pendidikan, Dinas Pendidikan, dan pengambil kebijakan lainnya.
- b. Tingkat Manajerial – Kepala sekolah, dekan, dan pimpinan lembaga pendidikan lainnya.
- c. Tingkat Operasional – Guru, dosen, staf administrasi, dan tenaga kependidikan lainnya.

Menurut Lunenburg & Ornstein (2024), skala hirarki yang jelas memungkinkan proses pengambilan keputusan lebih cepat, meningkatkan akuntabilitas, serta memperjelas tugas dan tanggung jawab setiap individu dalam institusi pendidikan.

Pengorganisasian dalam pendidikan memegang peran penting dalam memastikan keberhasilan sistem pendidikan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip seperti efisiensi, fleksibilitas, pembagian kerja, kesatuan komando, dan skala hirarki, organisasi pendidikan dapat berfungsi secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

4.3. Struktur Organisasi dalam Lembaga Pendidikan

Struktur organisasi pendidikan beragam tergantung pada jenis lembaga, tetapi umumnya mencakup:

1. Struktur Fungsional – Pembagian tugas berdasarkan fungsi kerja.
2. Struktur Divisional – Berdasarkan program studi atau jenjang pendidikan.
3. Struktur Matriks – Kombinasi antara fungsional dan divisional.
4. Struktur Jaringan – Lebih fleksibel, sering diterapkan pada sistem pendidikan berbasis teknologi.

4.4. Peran dan Tanggung Jawab dalam Organisasi Pendidikan

Setiap komponen dalam organisasi pendidikan memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda:

1. Kepala Sekolah/Rektor – Pemimpin utama yang bertanggung jawab atas kebijakan dan strategi institusi.
2. Wakil Kepala Sekolah/Prodi – Membantu dalam bidang akademik, kurikulum, dan kepegawaian.
3. Guru/Dosen – Pelaksana utama dalam proses pembelajaran.
4. Tenaga Administratif – Bertanggung jawab terhadap administrasi dan pelayanan akademik.
5. Siswa/Mahasiswa – Subjek utama dalam pendidikan yang harus terlibat dalam kegiatan akademik.

4.5. Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Pendidikan

Pengambilan keputusan dalam pendidikan dapat bersifat:

1. Sentralisasi – Keputusan diambil oleh pihak yang lebih tinggi.
2. Desentralisasi – Keputusan didistribusikan ke tingkat yang lebih rendah.
3. Partisipatif – Melibatkan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan.

4.6. Koordinasi dan Komunikasi dalam Organisasi Pendidikan

Koordinasi yang efektif dalam organisasi pendidikan mencakup:

1. Koordinasi Vertikal – Antara atasan dan bawahan dalam hierarki organisasi.
2. Koordinasi Horizontal – Antara unit kerja yang setara.
3. Komunikasi Formal dan Informal – Penyampaian informasi melalui jalur resmi dan tidak resmi.

4.7. Manajemen Konflik dalam Organisasi Pendidikan

Konflik dalam organisasi pendidikan bisa terjadi akibat perbedaan pendapat, kepentingan, atau sumber daya. Cara mengelolanya meliputi:

1. Kolaborasi – Mencari solusi yang menguntungkan semua pihak.
2. Kompromi – Menemukan jalan tengah dalam perbedaan pendapat.
3. Akomodasi – Salah satu pihak mengalah demi keharmonisan.
4. Kompetisi – Memenangkan kepentingan sendiri.
5. Penghindaran – Tidak menghadapi konflik secara langsung.

4.8. Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Pendidikan

Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai efektivitas organisasi. Beberapa metode yang digunakan meliputi:

1. Penilaian Kinerja Guru dan Staf – Melalui observasi, wawancara, dan laporan kerja.
2. Evaluasi Program Pendidikan – Meninjau keberhasilan kurikulum dan metode pembelajaran.
3. Feedback dari *Stakeholder* – Memanfaatkan masukan dari siswa, orang tua, dan masyarakat.

4.9. Perubahan dan Inovasi dalam Organisasi Pendidikan

Perubahan dalam organisasi pendidikan dapat terjadi akibat perkembangan teknologi, kebijakan pemerintah, atau kebutuhan masyarakat. Beberapa strategi inovasi mencakup:

1. Implementasi Teknologi Pendidikan – Penggunaan LMS dan e-learning.
2. Peningkatan Kompetensi Guru – Melalui pelatihan dan sertifikasi.
3. Pengembangan Kurikulum Adaptif – Menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan zaman.

Pengorganisasian dalam manajemen pendidikan berperan penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Dengan menerapkan prinsip-prinsip organisasi yang baik, membangun komunikasi yang solid, serta mengelola konflik dan perubahan dengan baik, institusi pendidikan dapat berkembang secara berkelanjutan dan memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

Referensi

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2023). *Management*. Pearson.
- Schermerhorn, J. R. (2024). *Organizational Behavior in Education*. Wiley.
- Handoko, H. (2023). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2024). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill.
- Weber, M. (2023). *Bureaucracy in Education Management*. Cambridge Press.
- Fayol, H. (2024). *General and Industrial Management: Application in Education*. Oxford University Press.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2024). *Educational Administration: Concepts and Practices*. Cengage Learning.
- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2024). *Organizational Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Reform*. Pearson.
- Drucker, P. F. (2024). *The Effective Executive in Education*. Harvard Business Review Press.
- Mintzberg, H. (2023). *The Structuring of Organizations*. Prentice Hall.
- Fayol, H. (2024). *General and Industrial Management: Application in Education*. Oxford University Press.

Weber, M. (2023). *Bureaucracy in Education Management*. Cambridge Press.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2024). *Educational Administration: Concepts and Practices*. Cengage Learning.



KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

Oleh: Dr. Andriani Sariwardani, S.E., M. Si.

5.1. Definisi dan Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah, strategi, dan keberhasilan institusi pendidikan. Seorang pemimpin dalam dunia pendidikan harus memiliki visi yang jelas, keterampilan manajerial yang baik, serta kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi tenaga pendidik dan peserta didik.

Dalam manajemen pendidikan, kata “kepemimpinan” mengacu pada proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok dalam suatu institusi pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara kolektif. Pemimpin pendidikan yang baik tidak hanya mengelola proses administrasi dan sumber daya, tetapi juga membantu guru dan siswa (Hartanto, 2016).

Pemimpin yang efektif dalam pendidikan Islam harus memiliki

tekad dan komitmen untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, serta kemampuan untuk menggunakan teknik yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, kepemimpinan didefinisikan sebagai upaya seseorang untuk mendorong, mengarahkan, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya agar mereka bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan untuk mencapai tujuan bersama (Septiana et al., 2022).

Selain itu, (Winarsih, 2022) mengutip bahwa kepemimpinan adalah cara untuk membawa suatu usaha atau perjuangan menuju kesuksesan. Pemimpin harus mampu mengoptimalkan manajemen dan memberikan contoh yang baik dalam kedinasan dan kehidupan sehari-hari, sehingga organisasi menjadi kondusif dan kualitas pendidikan meningkat. Pemimpin juga harus mampu menempatkan karyawan dalam organisasi sesuai dengan bidangnya, menumbuhkan kepercayaan, dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada.

Dengan demikian, kepemimpinan dalam manajemen pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan semua komponen dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, melalui pengelolaan yang efektif dan pemberian teladan yang baik.

5.2. Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan

Beberapa gaya kepemimpinan yang umum diterapkan dalam manajemen pendidikan meliputi:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan perubahan dalam organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya mengelola, tetapi juga mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja individu maupun kelompok dalam lingkungan pendidikan.

a. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

1) Inspiratif

Pemimpin memberikan visi yang jelas dan menginspirasi guru serta siswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

2) Motivatif

Mendorong semangat dan komitmen dalam proses belajar mengajar.

3) Stimulasi Intelektual

Menantang individu untuk berpikir kritis dan mencari solusi inovatif dalam pengajaran dan manajemen pendidikan.

4) Perhatian Individual

Memahami kebutuhan masing-masing anggota dan memberikan dukungan yang sesuai untuk pengembangan mereka.

5) Menciptakan Budaya Positif

Membangun lingkungan belajar yang kolaboratif, terbuka terhadap perubahan, dan inovatif.

b. Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan

1) Mengembangkan Visi dan Misi yang Jelas

Pemimpin menetapkan arah pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran.

2) Mendorong Inovasi dalam Pengajaran

Menggunakan metode pembelajaran terbaru dan teknologi dalam pendidikan.

3) Membangun Budaya Sekolah yang Dinamis

Menjadikan sekolah sebagai lingkungan yang mendukung pengembangan karakter dan akademik.

4) Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru

Memberikan pelatihan, penghargaan, dan dukungan kepada tenaga pendidik.

- 5) Meningkatkan Keterlibatan Orang Tua dan Masyarakat
Melibatkan berbagai pihak dalam mendukung kemajuan pendidikan.

c. Tantangan dalam Kepemimpinan Transformasional

Meskipun memiliki banyak manfaat, kepemimpinan transformasional juga menghadapi tantangan seperti:

- 1) Resistensi terhadap Perubahan
Beberapa guru atau staf mungkin sulit beradaptasi dengan metode baru.
- 2) Keterbatasan Sumber Daya
Implementasi inovasi membutuhkan dana dan fasilitas yang memadai.
- 3) Kebutuhan akan Pengembangan Berkelanjutan
Pemimpin harus terus belajar dan mengembangkan kompetensi kepemimpinan mereka.

Kepemimpinan transformasional dalam manajemen pendidikan sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan berorientasi pada masa depan. Dengan pendekatan yang inspiratif, motivatif, dan berorientasi pada perubahan, pemimpin transformasional dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan membangun budaya sekolah yang lebih baik untuk semua pihak yang terlibat.

2. Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Pemimpin instruksional memastikan bahwa proses belajar mengajar berjalan secara efektif dan efisien dengan memberikan bimbingan serta evaluasi kepada tenaga pendidik.

a. Ciri-Ciri Kepemimpinan Instruksional

- 1) Berorientasi pada Pembelajaran
Memastikan bahwa tujuan akademik tercapai dengan optimal.

- 2) **Monitoring dan Evaluasi**
Melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran dan memberikan umpan balik kepada guru.
 - 3) **Pengembangan Profesional Guru**
Memberikan pelatihan, workshop, dan pengembangan keterampilan bagi tenaga pendidik.
 - 4) **Menciptakan Lingkungan Belajar yang Kondusif**
Membangun atmosfer akademik yang mendukung keberhasilan siswa.
 - 5) **Pengelolaan Kurikulum dan Instruksi**
Memastikan implementasi kurikulum yang sesuai dengan standar pendidikan.
- b. **Peran Kepemimpinan Instruksional dalam Pendidikan**
- 1) **Menyusun Program Pengajaran yang Efektif**
Merancang strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.
 - 2) **Membantu Guru dalam Peningkatan Kinerja**
Memberikan bimbingan dan dukungan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
 - 3) **Mengevaluasi Hasil Belajar Siswa**
Menggunakan data akademik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
 - 4) **Membangun Komunikasi yang Baik dengan Guru dan Siswa**
Memastikan adanya keterbukaan dan kerja sama dalam lingkungan sekolah.
 - 5) **Menggunakan Teknologi dalam Pembelajaran**
Mengintegrasikan teknologi untuk meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar.
- c. **Tantangan dalam Kepemimpinan Instruksional**
Beberapa tantangan yang dihadapi pemimpin instruksional antara lain:

- 1) Kurangnya Sumber Daya
Keterbatasan fasilitas dan pendanaan untuk mendukung pengembangan instruksional.
- 2) Resistensi terhadap Supervisi
Beberapa guru mungkin merasa kurang nyaman dengan evaluasi yang ketat.
- 3) Perubahan Kurikulum yang Cepat
Pemimpin harus mampu menyesuaikan strategi dengan kebijakan pendidikan yang dinamis.

Kepemimpinan transformasional dan instruksional dalam manajemen pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pencapaian akademik siswa. Kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan motivasi, sedangkan kepemimpinan instruksional memastikan efektivitas proses belajar mengajar. Dengan penerapan kepemimpinan yang tepat, sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan memberikan manfaat maksimal bagi semua *Stakeholder* dalam lingkungan pendidikan.

3. Kepemimpinan Demokrasi

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi semua pihak dalam pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis mendorong kolaborasi antara guru, siswa, orang tua, dan tenaga kependidikan lainnya untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan transparan.

a. Ciri-Ciri Kepemimpinan Demokratis

- 1) Partisipatif
Mengajak semua pihak dalam lembaga pendidikan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan.
- 2) Komunikatif
Membangun komunikasi yang terbuka dan mendengarkan masukan dari berbagai pihak.

- 3) Kolaboratif
Mendorong kerja sama antara guru, siswa, orang tua, dan masyarakat dalam mendukung pendidikan.
 - 4) Transparan
Menyediakan informasi yang jelas dan terbuka terkait kebijakan serta keputusan pendidikan.
 - 5) Mendukung Kreativitas dan Inovasi
Memberikan kesempatan bagi guru dan siswa untuk mengembangkan ide serta solusi baru.
- b. Peran Kepemimpinan Demokratis dalam Pendidikan
- 1) Meningkatkan Keterlibatan Guru dan Siswa
Memberikan ruang bagi guru dan siswa untuk menyampaikan ide serta aspirasi mereka.
 - 2) Membantu Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik
Dengan melibatkan berbagai perspektif, keputusan yang diambil lebih matang dan relevan.
 - 3) Menciptakan Lingkungan Belajar yang Positif
Menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan pendidikan.
 - 4) Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja
Guru dan tenaga pendidik merasa lebih dihargai sehingga meningkatkan kinerja mereka.
 - 5) Membangun Hubungan yang Harmonis
Menjaga keseimbangan dalam hubungan antara kepala sekolah, guru, siswa, dan masyarakat.
- c. Tantangan dalam Kepemimpinan Demokratis
- 1) Proses Pengambilan Keputusan yang Lebih Lama
Karena melibatkan banyak pihak, keputusan sering membutuhkan waktu lebih panjang.
 - 2) Perbedaan Pendapat yang Kompleks
Terkadang sulit untuk mencapai kesepakatan yang

memuaskan semua pihak.

3) Kebutuhan akan Kepemimpinan yang Fleksibel

Pemimpin harus mampu mengelola berbagai sudut pandang dengan adil.

Kepemimpinan transformasional, instruksional, dan demokratis dalam manajemen pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pencapaian akademik siswa. Kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan motivasi, kepemimpinan instruksional memastikan efektivitas proses belajar mengajar, sedangkan kepemimpinan demokratis menciptakan lingkungan sekolah yang inklusif dan partisipatif. Dengan penerapan kepemimpinan yang tepat, sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan memberikan manfaat maksimal bagi semua *Stakeholder* dalam lingkungan pendidikan.

4. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengambil kendali penuh atas pengambilan keputusan dan menetapkan kebijakan tanpa banyak melibatkan pendapat dari bawahannya. Gaya kepemimpinan ini sering kali diterapkan dalam situasi yang membutuhkan disiplin ketat dan efisiensi tinggi.

a. Ciri-Ciri Kepemimpinan Otoriter

1) Sentralisasi Keputusan

Semua keputusan diambil oleh pemimpin tanpa konsultasi dengan bawahan.

2) Instruksi yang Jelas dan Tegas

Pemimpin memberikan arahan yang spesifik dan mengharapkan kepatuhan penuh.

3) Kontrol yang Ketat

Pemimpin memantau dan mengendalikan semua aspek operasional dalam organisasi pendidikan.

4) Minimnya Keterlibatan Bawahan

Guru dan staf memiliki sedikit kesempatan untuk memberikan masukan atau berpartisipasi dalam kebijakan sekolah.

5) Struktur Hierarki yang Kuat

Hubungan antara pemimpin dan bawahan bersifat *Top-Down*, dengan sedikit fleksibilitas dalam komunikasi.

b. Peran Kepemimpinan Otoriter dalam Pendidikan

1) Menjaga Disiplin dan Ketertiban

Gaya kepemimpinan ini dapat memastikan ketertiban dalam lingkungan sekolah.

2) Efisiensi dalam Pengelolaan Sekolah

Keputusan yang cepat dapat meningkatkan efisiensi administrasi dan operasional.

3) Stabilitas dalam Situasi Darurat

Berguna dalam keadaan krisis di mana keputusan harus dibuat secara cepat dan tegas.

4) Kontrol yang Kuat terhadap Kurikulum

Memastikan standar akademik dan kebijakan pendidikan dijalankan secara konsisten.

c. Peran Kepemimpinan Otoriter dalam Pendidikan

1) Menjaga Disiplin dan Ketertiban

Gaya kepemimpinan ini dapat memastikan ketertiban dalam lingkungan sekolah.

2) Efisiensi dalam Pengelolaan Sekolah

Keputusan yang cepat dapat meningkatkan efisiensi administrasi dan operasional.

3) Stabilitas dalam Situasi Darurat

Berguna dalam keadaan krisis di mana keputusan harus dibuat secara cepat dan tegas.

4) Kontrol yang Kuat terhadap Kurikulum

Memastikan standar akademik dan kebijakan pendidikan dijalankan secara konsisten.

d. Tantangan dalam Kepemimpinan Otoriter

1) Kurangnya Kreativitas dan Inovasi

Minimnya ruang bagi guru dan siswa untuk memberikan ide baru.

2) Potensi Ketidakpuasan dan Resistensi

Gaya kepemimpinan ini dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan guru dan tenaga pendidik.

3) Kurangnya Komunikasi Dua Arah

Informasi lebih sering bersifat satu arah dari pemimpin ke bawahan.

Kepemimpinan transformasional, instruksional, demokratis, dan otoriter dalam manajemen pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pencapaian akademik siswa. Kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan motivasi, kepemimpinan instruksional memastikan efektivitas proses belajar mengajar, kepemimpinan demokratis menciptakan lingkungan sekolah yang inklusif dan partisipatif, sedangkan kepemimpinan otoriter menekankan disiplin dan efisiensi dalam pengelolaan pendidikan. Dengan penerapan kepemimpinan yang tepat, sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan memberikan manfaat maksimal bagi semua *Stakeholder* dalam lingkungan pendidikan.

5. Kepemimpinan *Laissez Faire*

Kepemimpinan *laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas mereka. Pemimpin dengan gaya ini cenderung tidak banyak terlibat dalam proses operasional sehari-hari dan membiarkan staf bekerja secara mandiri.

a. Ciri-Ciri Kepemimpinan *Laissez-Faire*

1) Minimnya Campur Tangan Pemimpin

Guru dan staf memiliki kebebasan penuh dalam menjalankan

tugas mereka.

- 2) Kepercayaan Tinggi terhadap Bawahan
Pemimpin percaya bahwa tenaga pendidik memiliki kompetensi untuk bekerja secara mandiri.
 - 3) Fleksibilitas dalam Pengelolaan Sekolah
Tidak ada aturan yang terlalu kaku, sehingga staf bisa berinovasi dengan lebih leluasa.
 - 4) Minimnya Pengawasan
Pemimpin jarang melakukan kontrol atau evaluasi secara langsung terhadap kinerja staf.
 - 5) Tanggung Jawab Penuh pada Bawahan
Guru dan tenaga kependidikan memiliki otonomi penuh dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran.
- b. Peran Kepemimpinan *Laissez-Faire* dalam Pendidikan
- 1) Meningkatkan Kreativitas dan Inovasi
Guru lebih leluasa dalam menciptakan metode pembelajaran yang inovatif.
 - 2) Membangun Kepercayaan dan Tanggung Jawab
Dengan otonomi yang besar, guru merasa lebih dipercaya dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka.
 - 3) Mendorong Pengembangan Profesionalisme
Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri tanpa intervensi yang berlebihan.
 - 4) Mengurangi Beban Administratif Pemimpin
Kepala sekolah dapat lebih fokus pada kebijakan strategis daripada operasional harian.
- c. Tantangan dalam Kepemimpinan *Laissez-Faire*
- 1) Kurangnya Arahan yang Jelas
Minimnya bimbingan dari pemimpin dapat menyebabkan kebingungan di antara staf.
 - 2) Potensi Kurangnya Pengawasan

Bisa berdampak pada penurunan kualitas pendidikan jika tidak ada mekanisme kontrol yang baik.

3) Tidak Cocok untuk Semua Situasi

Gaya kepemimpinan ini lebih efektif jika staf memiliki kompetensi tinggi dan mampu bekerja secara mandiri.

Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan mencakup berbagai gaya, termasuk transformasional, instruksional, demokratis, otoriter, dan laissez-faire. Setiap gaya memiliki keunggulan dan tantangan masing-masing. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat bergantung pada kebutuhan sekolah, tenaga pendidik, serta kondisi lingkungan pendidikan agar tujuan akademik dan manajerial dapat tercapai secara optimal.

Referensi

- Hajati, S., Poespasari, E. D., & Moechthar, O. (2019). Buku Ajar Pengantar Hukum Indonesia. Airlangga University Press.
- Rizal, M. C. (2021). Buku Ajar Hukum Pidana. Lembaga Studi Hukum Pidana.
- Saija, R., & Letsoin, R. F. (2016). Buku Ajar Hukum Perdata. Deepublish.
- Sunyowati, D., & Narwati, E. (2013). Buku Ajar Hukum Laut. Airlangga University Press.

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEDIDIKAN

Oleh: Tahrir Rosadi, M. Pd.

6.1. Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan atau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi manajemen diartikan sebagai pengelolaan atau tata cara bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sumber daya manusia adalah setiap orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi ataupun lembaga. MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sementara itu MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat didalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.

Definisi MSDM adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko.

6.2. Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan

Sri Minarti (2012: 123) mengemukakan bahwa tujuan manajemen kependidikan adalah untuk mendayagunakan tenaga-tenaga kependidikan agar efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut Soekidjo Notoatmojo (2003: 118), tujuan utama manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia pendidikan terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

6.3. Ruang Lingkup Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia.

1. Pengadaan sumber daya manusia pendidikan

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

a. Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk

memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Dengan memahami secara mendalam karakteristik setiap pekerjaan, organisasi dapat menentukan kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi tersebut, sehingga dapat merekrut dan mengembangkan individu yang benar-benar sesuai. Proses analisis pekerjaan biasanya melibatkan pengumpulan informasi secara mendalam melalui berbagai metode, seperti wawancara, observasi langsung, survei, atau analisis dokumen.

Dalam wawancara, misalnya, para analis pekerjaan dapat berbicara langsung dengan pemegang jabatan dan supervisor untuk mendapatkan pemahaman yang mendetail tentang aktivitas sehari-hari serta tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan dalam observasi, analis dapat melihat langsung bagaimana pekerjaan dilakukan di lapangan, terutama dalam pekerjaan-pekerjaan yang bersifat manual atau teknis. Metode lain seperti kuesioner sering digunakan untuk memperoleh data dalam jumlah besar dengan cara yang efisien, terutama ketika analisis pekerjaan mencakup beberapa serupa posisi dalam organisasi besar. Hasil dari analisis pekerjaan dapat dirumuskan dalam bentuk deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan adalah dokumen yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja suatu posisi secara ringkas dan jelas. Dokumen ini biasanya memuat informasi tentang jabatan, tujuan umum pekerjaan, serta daftar tugas dan tanggung jawab. Sedangkan spesifikasi pekerjaan memberikan gambaran tentang kualifikasi minimum yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tersebut, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan teknis, dan atribut personal.

b. Perencanaan sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah

tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan lembaga, merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu. informasi ini akan bermanfaat untuk rekrutmen sumber daya manusia dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya.

c. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang qualified untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.

Proses penarikan SDM merupakan langkah penting dalam membangun tim yang kuat dan mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan beberapa langkah, yaitu:

1) Pencarian Kandidat

Setelah mengetahui kebutuhan SDM, perusahaan dapat mulai mencari kandidat. Ada beberapa metode yang dapat digunakan, antara lain:

- a) Iklan lowongan pekerjaan: Iklan dapat dipasang di media massa, situs web perusahaan, atau *Platform* lowongan kerja online.
- b) Jaringan profesional: Perusahaan dapat memanfaatkan jaringan profesional, seperti LinkedIn, untuk mencari kandidat yang qualified.
- c) Bursa tenaga kerja: Perusahaan dapat menghadiri bursa tenaga kerja untuk bertemu dengan para pencari kerja secara langsung.
- d) Rekomendasi karyawan: Karyawan yang sudah ada dapat merekomendasikan orang-orang yang mereka kenal dan anggap qualified.

2) Penyaringan Lamaran

Setelah menerima lamaran dari para kandidat, perusahaan

perlu melakukan penyaringan untuk memilih kandidat yang paling qualified. Penyaringan ini dapat dilakukan dengan:

- a) Memeriksa CV dan surat lamaran: Pastikan kandidat memenuhi kualifikasi dasar yang dibutuhkan.
- b) Melakukan tes: Tes dapat berupa tes tertulis, tes psikologi, atau tes keahlian untuk mengukur kemampuan dan kompetensi kandidat.
- c) Wawancara: Wawancara dilakukan untuk mengenal lebih jauh tentang kandidat dan memastikan bahwa mereka cocok dengan budaya perusahaan.

3) Pengambilan Keputusan

Setelah semua langkah di atas selesai, perusahaan dapat mengambil keputusan tentang kandidat yang akan diterima. Keputusan ini harus didasarkan pada hasil penyaringan dan penilaian yang objektif.

4) Penempatan Sumber Daya Manusia

Kegiatan berikutnya menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Kepuasan pegawai akan tercapai bila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga produktivitas kerja akan lebih baik pula. Menurut PP no 13 tahun 2002 pengangkatan dan penempatan harus memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan. Disamping persyaratan sebagaimana pejabat pembina kepegawaian pusat dan pejabat pembina kepegawaian daerah perlu memperhatikan: senioritas dan kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan (diklat) jabatan serta pengalaman

2. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan

Pengembangan SDM merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan agar dapat menghasilkan produk dan jasa dengan kualitas setinggi tingginya sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Lebih lanjut, pengembangan juga dapat dipahami

sebagai persiapan untuk memikul tanggung jawab lain atau tingkat yang lebih tinggi di perusahaan, organisasi, lembaga, dan instansi pendidikan.

Jenjang pelatihan SDM bisa beragam tergantung pada kebutuhan individu dan organisasi, berikut ini jenjang pelatihan SDM yaitu:

- a. Pelatihan dasar merupakan pelatihan awal yang memperkenalkan karyawan baru pada perusahaan, budaya kerja, kebijakan, dan prosedur dasar.
- b. Pelatihan ketrampilan kerja adalah proses memperoleh dan meningkatkan ketrampilan khusus yang diperlukan untuk pekerjaan atau profesi tertentu.
- c. Pelatihan manajemen, pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang memiliki peran manajerial yang berfokus pada pengembangan ketrampilan manajemen, seperti perencanaan strategis, pengambilan keputusan, delegasi, dan motivasi tim.
- d. Pelatihan kepemimpinan merupakan pelatihan kepada individu yang diidentifikasi sebagai pemimpin dalam organisasi.
- e. Pelatihan berkelanjutan merupakan pelatihan yang memungkinkan karyawan untuk terus mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan dengan perkembangan teknologi dan perubahan dalam industri.
- f. Pelatihan pengembangan karir adalah pelatihan untuk karyawan merencanakan dan mengelola perkembangan karir mereka, termasuk menentukan tujuan karir dan indentifikasi peluang pertumbuhan.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana

kontribusi pegawai atas pekerjaannya.

Kompensasi bisa secara finansial maupun non finansial

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus. sedangkan, kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk imbalan finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun, dan berbagai tunjangan lain.

2. Kompensasi non finansial

Penghargaan diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan dan lingkungan dari organisasinya. Kompensasi ini dapat berupa kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel, dan pembagian pekerjaan yang baik.

4. Pengintegrasian

Integrasi berarti mencocokkan keinginan pegawai dengan kebutuhan organisasi. Pengintegrasian mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

1) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berbagai metode motivasi dapat dipilih untuk dilaksanakan, tetapi hal yang paling penting disini adalah melakukan dorongan kepada pegawai untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian penghargaan merupakan suatu kewajiban organisasi untuk menghargai jasa para anggotanya.

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan Job Descriptive Index (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robins 2006), yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar

dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas.

- b. Gaji, Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan, upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Kesempatan atau Promosi, Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
- d. Supervisor , Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.
- e. Rekan Kerja, Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2) Kepuasan kerja

Ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja mereka.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan menyangkut penanganan dan pengelolaan

sumber daya-sumber daya organisasi secara tepat untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran. Seorang pemimpin akan menetapkan arah melalui suatu visi, kemudian menyatukan dan menyelaraskan sumber daya-sumber daya organisasi secara tepat.

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan pegawai berarti mempertahankan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas tinggi terhadap lembaga akan bertanggungjawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik.

Manajer yang berhasil selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawannya dan melindungi mereka dari kecelakaan-kecelakaan kerja. Mereka menyadari bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan para anggotanya, oleh karena itu sangatlah perlu diperhatikan keamanan dan kenyamanan kerjanya. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi dengan karyawan, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Komunikasi kerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan tugas-tugas pengendalian, pengawasan, pengungkapan emosi, dan informasi. Sering terdapat kekeliruan yang dialami karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya akibat penyampaian perintah yang kurang baik dari supervisor. Keselamatan kerja adalah melindungi pegawai dari luka-luka akibat kecelakaan yang disebabkan pekerjaan. Kesehatan kerja menunjukkan bebasnya seorang pegawai dari gangguan penyakit akibat pekerjaannya. kesehatan kerja selalu berkaitan dengan lingkungan kerja dan mental pekerjaannya.

6. Pemberhentian Tenaga Kependidikan

Akhir dari masa jabatan adalah pemberhentian masa jabatan. Proses pemberhentian Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian

seorang pegawai yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai.

- a. Pemberhentian dengan hormat
 - 1) Pemberhentian karena permintaan sendiri
 - 2) Pemberhentian karena mencapai batas usia pension
 - 3) Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi
 - 4) Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani
 - 5) Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang
 - 6) Pemberhentian karena lain-lain.
- b. Pemberhentian tidak dengan hormat
 - 1) Melanggar sumpah/janji pegawai negeri sipil melanggar jabatan dan atau melanggar disiplin
 - 2) Dihukum penjara karena tindak pidana kejahatan/ penyelewengan
 - 3) Melakukan kegiatan untuk mengubah Pancasila UUD 1945 dan anti negara.
- c. Pemberhentian untuk sementara
Dikarenakan untuk kepentingan peradilan.

7. Pensiun Pegawai Negeri Sipil

Dalam kamus besar bahasa indonesia pensiun artinya tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai dengan mendapat uang tunjangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Yang berhak atas pensiun berdasarkan UU No. 11 Tahun 1969

- a. Pegawai (pensiun pegawai)
 - 1) Secara normal
 - 2) Karena keuzuran jasmani/rohani
 - 3) Karena batas usia pensiun
 - 4) Karena sebab- sebab lain
- b. Janda/ duda
Jika PNS menerima pensiun meninggal dunia
- c. Pensiun orang tua

1) Kalau orangtuanya bercerai

2) Jika meninggal tidak meninggalkan istri/suami atau anak

Pemberitahuan mencapai batas usia pensiun (Djoko Prakoso, 1987 : 401-402)

- a. PNS yang bersangkutan diberitahu usia pensiunnya pada 1 tahun 3 bulan sebelumnya
- b. PNS yang tidak memohon untuk berhenti, tetap diberhentikan berdasarkan data yang ada
- c. PNS yang menerima surat pemberitahuan berhenti, harus mengajukan permintaan berhenti 1 tahun sebelumnya
- d. Yang berhak memberhentikan adalah pejabat yang berwenang menerbitkan SK-nya dan paling akhir 3 bulan sebelumnya yang bersangkutan diberhentiannya.

Referensi

Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Djoko Prakoso, I Ketut Murtika (1987). Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta: Bina Aksara.

Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural

Sri Minarti, (2012) Manajemen Sekolah : Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media .

Soekidjo Notoatmodjo, (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Wilson Bangun, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

- Sondang P. Siagian (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia.
Jakarta: Bumi Akasara.
- Maya Novita Sari, dkk, (2023). Manajemen Madrasah/sekolah,
Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Supriadi Panggabean, dkk, (2022). Pengantar Manajemen Pendidikan,
Medan: Yayasan Kita Menulis.



MANAJEMEN KURIKULUM

Oleh: dr. Desyani Aviciena A. P. M.Pd.Ked.

Pendahuluan

Manajemen kurikulum merupakan sebuah proses yang cukup kompleks dan dinamis namun menjadi suatu aspek yang krusial dalam dunia Pendidikan. Manajemen kurikulum sangat penting untuk memastikan proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien sehingga tercipta lingkungan belajar yang berkualitas.

Pendidikan tidak hanya sekadar transfer pengetahuan, tetapi juga mencakup pengembangan karakter, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, manajemen kurikulum harus mampu menjawab tantangan yang ada, seperti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan pasar kerja. Dalam konteks ini, peran manajemen kurikulum menjadi sangat penting, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, untuk memastikan bahwa kurikulum yang disusun dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

7.1. Definisi Manajemen Kurikulum

Manajemen kurikulum merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kurikulum dalam konteks pendidikan. Dalam era globalisasi dan perubahan yang cepat, manajemen kurikulum menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa sistem pendidikan dapat beradaptasi dengan kebutuhan dan tantangan yang ada.

Manajemen kurikulum dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengelola dan mengembangkan kurikulum agar sesuai dengan tujuan pendidikan. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari analisis kebutuhan pendidikan, perancangan kurikulum, hingga penerapan dan evaluasi kurikulum yang telah disusun. Manajemen kurikulum tidak hanya melibatkan pihak sekolah saja, tetapi juga melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti pemerintah, komunitas, dan orang tua siswa.

7.2. Tujuan Manajemen Kurikulum

Tujuan utama dari manajemen kurikulum adalah untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien. Beberapa tujuan spesifik dari manajemen kurikulum antara lain:

1. Menciptakan kurikulum yang relevan : Kurikulum harus disusun sedemikian rupa agar dapat memenuhi kebutuhan peserta didik dan tuntutan dunia kerja.
2. Meningkatkan kualitas Pendidikan : Dengan manajemen kurikulum yang baik, diharapkan kualitas pendidikan dapat ditingkatkan, sehingga siswa dapat mencapai kompetensi yang diharapkan.
3. Merespons perubahan: Manajemen kurikulum yang efektif memungkinkan sistem pendidikan untuk beradaptasi dengan perubahan sosial, teknologi, dan kebijakan pendidikan.

4. Melibatkan berbagai pihak: Manajemen kurikulum bertujuan untuk melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses pendidikan, sehingga menghasilkan kurikulum yang lebih komprehensif.

7.3. Peran Manajemen Kurikulum dalam Pendidikan

Manajemen kurikulum memiliki peran yang sangat vital dalam dunia pendidikan. Beberapa peran pentingnya antara lain:

1. Pengembangan Kompetensi:
Melalui manajemen kurikulum, sekolah dapat mengembangkan kompetensi yang diharapkan dari siswa, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap.
2. Peningkatan Kualitas Pengajaran:
Kurikulum yang dikelola dengan baik akan membantu guru dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran yang lebih efektif.
3. Peningkatan Keselarasan:
Manajemen kurikulum membantu memastikan bahwa semua komponen pendidikan, termasuk tujuan, materi, metode pengajaran, dan evaluasi, berada dalam keselarasan.
4. Inovasi Pendidikan:
Dengan adanya manajemen kurikulum, pendidikan dapat terus berinovasi sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat.

7.4. Komponen Manajemen Kurikulum

Manajemen kurikulum terdiri dari beberapa komponen penting yang saling berinteraksi dan berkontribusi dalam menciptakan pengalaman belajar yang efektif dan efisien. Selain itu, manajemen kurikulum juga merupakan proses berkelanjutan yang dirancang untuk memastikan bahwa pendidikan tinggi dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat serta industri. Menurut Buku Panduan

Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi, proses berkelanjutan yang dimaksud terdiri dari proses analisis kebutuhan, perancangan kurikulum, pengembangan, pelaksanaan, dan evaluasi kurikulum. Setiap komponen memiliki peranan yang signifikan dalam memastikan keberhasilan implementasi kurikulum di institusi pendidikan.



Gambar 1. Siklus Kurikulum

Apabila dirangkum kedalam tiga proses besar, dalam proses manajemen kurikulum terdiri dari Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi kurikulum.

1. Perencanaan Kurikulum

Perencanaan kurikulum merupakan langkah awal yang krusial dalam manajemen kurikulum. Proses ini bertujuan untuk merancang kerangka kerja pendidikan yang akan diimplementasikan di institusi pendidikan.

a. Analisis Kebutuhan

Langkah pertama dalam perencanaan adalah melakukan analisis kebutuhan. Ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber untuk memahami apa saja kebutuhan siswa, masyarakat, dan industri terkait dengan kompetensi dan keterampilan yang harus dimiliki oleh

lulusan (Glatthorn et al., 2018). Analisis ini dapat dilakukan melalui survei kepada mahasiswa, wawancara dengan pemangku kepentingan seperti orang tua dan pengusaha, serta studi literatur mengenai tren terbaru di bidang tertentu. Analisis kebutuhan membantu tim pengelola pendidikan mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi saat ini dengan harapan masa depan dari lulusan mereka. Dengan informasi tersebut, mereka dapat merumuskan strategi pembelajaran yang lebih tepat sasaran sehingga lulusan tidak hanya siap menghadapi tantangan akademis tetapi juga tuntutan dunia kerja (Tyler & Tyler, 2019).

b. Penetapan Tujuan Pembelajaran

Setelah analisis kebutuhan dilakukan, langkah berikutnya adalah penetapan tujuan pembelajaran. Tujuan pembelajaran harus jelas dan terukur agar dapat menjadi panduan bagi semua pihak terlibat selama proses belajar mengajar (Biggs & Tang, 2011). Tujuan tersebut biasanya dirumuskan berdasarkan hasil analisis sebelumnya serta visi misi institusi pendidikan.

Tujuan pembelajaran tidak hanya mencakup aspek kognitif tetapi juga afektif dan psikomotoris; artinya siswa tidak hanya dituntut untuk memahami materi tetapi juga mampu menerapkannya dalam kehidupan nyata (Harden & Crosby, 2000). Dengan menetapkan tujuan pembelajaran secara jelas sejak awal proses perencanaan kurikulum akan memudahkan guru dalam menyusun metode pengajaran serta alat evaluasi nantinya.

c. Pengembangan Konten Kurikulum

Setelah menetapkan tujuan pembelajaran selanjutnya adalah melakukan pengembangan konten kurikulum itu sendiri (Ornstein & Hunkins, 2018). Konten harus relevan dengan tujuan belajar serta sesuai dengan hasil analisis kebutuhan sebelumnya agar bisa memenuhi ekspektasi para pemangku kepentingan.

Pengembangan konten meliputi pemilihan materi ajar atau topik-topik penting beserta urutan penyampaian sehingga siswa

dapat membangun pengetahuan secara bertahap (Glatthorn et al., 2018). Selain itu perlu dipertimbangkan pula penggunaan sumber daya pendukung seperti buku teks atau media digital lainnya guna meningkatkan pengalaman belajar siswa.

2. Implementasi Kurikulum

Salah satu aspek paling vital dari pelaksanaan kurikulumnya adalah penerapan strategi pengajaran efektif oleh guru-guru mereka (Harden & Crosby ,2000). Strategi-strategi tersebut bisa bervariasi mulai dari ceramah tradisional hingga metode interaktif seperti diskusi kelompok kecil atau proyek kolaboratif tergantung pada karakteristik mata pelajaran maupun tingkat kemampuan siswanya masing-masing.

Penerapan strategi pengajaran seharusnya disesuaikan pula berdasarkan gaya belajar individu peserta didiknya agar setiap orang mendapatkan kesempatan maksimal untuk berkontribusi aktif selama proses belajar berlangsung. Hal inilah mengapa fleksibilitas sangat diperlukan ketika memilih pendekatan-pendekatan tertentu demi mencapai hasil optimal.

Selain itu, evaluasi peserta didik diperlukan tidak hanya mengevaluasi capaian peserta didik namun juga mengevaluasi efektifitas proses pengajaran. Metode evaluasi perlu disesuaikan dengan capaian, dapat diimplementasikan, dan memiliki dampak edukasi yang baik. Oleh karena itu, penting sekali bagi semua pihak terlibat baik dosen maupun mahasiswa sama-sama terbuka terhadap kritik konstruktif demi peningkatan kualitas bersama kedepannya

Staf pengajar memegang posisi sentral selama fase implementasinya karena merekalah jembatan antara teori-teori pedagogis ke ranah praktikal sehari-hari dikelas-kelas kita masing-masing. Mereka bukan hanya penyampai informasi namun sekaligus motivator sekaligus fasilitator diskusi-diskusi produktif antar sesama murid-muridnya. Oleh sebab itu dibutuhkan dukungan penuh terhadap profesionalisme para tenaga pendidiknya melalui program-

program peningkatan kapasitas diri baik berupa workshop-workshop maupun seminar-seminar ilmiah terkini supaya tetap up-to-date mengikuti perkembangan zaman saat ini.

3. Evaluasi Kurikulum

Evaluasi menjadi bagian tak terpisahkan setelah seluruh rangkaian kegiatan telah dilaksanakan; tanpa adanya umpan balik bagaimana kita tahu apakah segala sesuatu berjalan sesuai harapan? Evaluasilah terdiri atas beberapa teknik-tekniknya berbeda-beda bergantung pada jeni data yang ingin diperoleh. Teknik-tekniknya bisa bersifat kuantitatif misalnya menggunakan kuesioner-survei ataupun kualitatif melalui wawancara mendalam terhadap responden-responden tertentu; kombinatorial keduanya pun sering kali digunakan demi mendapatkan gambaran lebih utuh mengenai situasinya saat itu. Melalui teknik-tekniknya inilah kita bisa mengetahui kekuatan-kelemahan program-program sudah dijalankan sebelumnya sehingga memungkinkan adanya revisi-revisi strategis kedepannya jika diperlukan.

Umpan balik dari peserta didik dan staf pengajar sangatlah krusial dan sebagai bahan pertimbangan untuk Menyusun perencanaan baru dimasa depan. Dengan demikian partisipatif seluruh elemen-elemen komunitas akademisi sangatlah dibutuhkan agar tercipta suasana saling menghargai antar sesama anggota tim didalam lingkungan-lingkungan kampus kita masing-masing.

Revisi merupakan langkah terakhir setelah evaluasi namun tak kalah penting dibanding tahapan-tahapan sebelumnya; tanpa adanya perubahan-perubahan berarti sulit sekali mencapai kemajuan signifikan apalagi jika masih terpaku pada pola-pola lama yang sudah usang lagi tidak relevansinya lagi dgn kondisi sekarang. Proses revisinya sendiri sebaiknya bersifat siklikal artinya terus menerus dilakukan setiap periode tertentu misalnya setahun sekali guna memastikan

bahwa isi-isi materinya selalu up-to-date mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi terkini.

7.5. Tantangan dan Hal yang perlu diperhatikan dalam Manajemen Kurikulum

Dalam proses manajemen kurikulum agar menghasilkan inovasi kurikulum, perlu ada lingkungan yang kondusif untuk refleksi dan eksperimen. Sepanjang fase analisis, pengambilan keputusan, dan implementasi, kegiatan spesifik perlu diorganisir untuk melibatkan para pimpinan dan pengelola pendidikan. Selain itu, proses manajemen kurikulum perlu disandingkan dengan strategi manajemen perubahan untuk mengatasi resistensi manusia, baik secara individu maupun kolektif (budaya internal).

“Obat tidak bekerja pada pasien yang tidak meminumnya”—C. Everett Koop. Menggunakan analogi yang serupa, visi hanyalah serangkaian kata di atas kertas jika tidak dikomunikasikan, dipahami, dan didukung oleh mereka yang terlibat. Penting untuk mencapai pemahaman bersama dan komitmen terhadap visi dan tujuannya untuk menghasilkan motivasi menuju transformasi. Namun, komunikasi yang efektif dan dukungan yang berkelanjutan sangat penting selama proses ini. Oleh karena itu, bersamaan dengan strategi yang terkait dengan reformasi kurikulum itu sendiri, strategi kedua perlu difokuskan pada manajemen perubahan. Ini diperlukan untuk memberikan kesempatan bagi proyek reformasi kurikulum untuk berhasil. Memang, resistensi terhadap perubahan adalah fenomena normal dalam proyek apa pun yang membawa bentuk inovasi.

Pada tahap implementasi, hal ini tidak sepele dan memerlukan dukungan kuat dari pengelola pendidikan untuk memungkinkan anggotanya memiliki waktu yang dilindungi untuk bekerja pada kurikulum baru bersamaan dengan tugas pendidikan, administratif, dan penelitian mereka. Ada beberapa masalah yang dapat

menyebabkan pelaksanaan yang suboptimal, termasuk kurangnya kepemimpinan, komunikasi yang buruk, dan prioritas yang bertentangan. Agar semua berjalan lancar, perlu ada timeline dan monitoring ketat untuk memastikan semua perencanaan perubahan kurikulum berjalan sesuai dengan seharusnya.

Referensi

- Arifin, Z. (2012). *Evaluasi pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university* (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- Changiz, T., Yamani, N., Tofighi, S., et al. (2019). Curriculum management/monitoring in undergraduate medical education: A systematized review. *BMC Medical Education*, 19 (60). [doi.org](https://doi.org/10.1186/s12914-019-0200-4)
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Riset dan Teknologi Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi. (2024). *Buku panduan penyusunan kurikulum pendidikan tinggi mendukung merdeka belajar-kampus merdeka menuju Indonesia emas edisi V*.
- Glatthorn, A. A., Boschee, F., & Whitehead, B. M. (2018). *Curriculum leadership: Strategies for development and implementation*. SAGE Publications.
- Harden, R. M., & Crosby, J. (2000). The good teacher is more than a lecturer – the twelve roles of the teacher. *Medical Teacher*, 22 (4), 334-347. [doi.org](https://doi.org/10.1080/03090180010001666444)
- Lemay, J., & Moreau, P. (2020). Managing a curriculum innovation process. *Pharmacy*, 8 (3), 153. [doi.org](https://doi.org/10.3390/ph8030153)
- Ornstein, A.C., & Hunkins, F.P. (2018). *Curriculum: Foundations, principles and issues*. Pearson.

- Supriani,Y., Meliani,F., Supriyadi,A., Supiana,S., & Zaqiah,Q.Y.(2022).
The process of curriculum innovation: Dimensions, models,
stages, and affecting factors . Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam,
5 (2), 485-500.
- Tyler,R.W.& Tyler Jr.W.M.(2019).Basic principles of curriculum and
instruction (Revised Edition). University of Chicago Press



PENGELOLAAN KEUANGAN DAN SARANA PRASARANA PENDIDIKAN

Oleh: Muhamad Fadli, M.Pd.

8.1. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran sentral dalam pembangunan bangsa, khususnya dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul, kompeten, dan berkarakter. Untuk mewujudkan layanan pendidikan yang bermutu, dibutuhkan sistem manajemen yang solid, khususnya dalam pengelolaan aspek keuangan serta sarana dan prasarana pendidikan. Kedua elemen tersebut berfungsi sebagai fondasi operasional yang menopang jalannya aktivitas pembelajaran dan pengelolaan lembaga pendidikan.

Manajemen keuangan di lingkungan pendidikan mencakup proses perencanaan, distribusi, penggunaan, dan pelaporan dana secara bertanggung jawab dan transparan. Dana pendidikan, baik yang berasal dari pemerintah maupun partisipasi masyarakat, perlu dikelola berdasarkan prinsip efisiensi dan efektivitas agar penggunaannya sesuai dengan kebutuhan serta memberikan dampak optimal bagi

proses pendidikan. Tata kelola keuangan yang baik akan mendukung terlaksananya kegiatan akademik, pengembangan profesional tenaga pendidik, dan peningkatan sarana penunjang lainnya.

Sementara itu, sarana dan prasarana pendidikan mencakup berbagai fasilitas penunjang proses belajar mengajar. Sarana merujuk pada alat bantu pembelajaran, seperti media visual, teknologi, dan perangkat praktik. Sedangkan prasarana mencakup bangunan fisik seperti ruang kelas, laboratorium, ruang guru, dan fasilitas pendukung lainnya. Ketersediaan sarpras yang layak dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, aman, dan produktif, sehingga berdampak positif terhadap capaian hasil belajar siswa.

Namun demikian, implementasi pengelolaan keuangan dan sarpras di berbagai satuan pendidikan masih menemui berbagai kendala. Di antaranya adalah lemahnya kompetensi manajerial pengelola sekolah, keterbatasan anggaran operasional, ketimpangan distribusi fasilitas antarwilayah, serta rendahnya kualitas pengawasan dan transparansi publik. Selain itu, perkembangan teknologi digital di sektor pendidikan juga menuntut pengelolaan yang terintegrasi secara daring melalui *Platform* seperti ARKAS, SIPLah, dan Dapodik yang memerlukan kemampuan adaptasi yang tinggi dari pihak sekolah.

8.2. Dasar-Dasar Pengelolaan Keuangan Pendidikan

Pengelolaan keuangan dalam bidang pendidikan merupakan bagian integral dari sistem manajemen pendidikan yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua proses pendanaan berjalan secara efisien, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan. Proses ini mencakup berbagai tahapan, mulai dari perencanaan anggaran, distribusi sumber dana, pelaksanaan penggunaan anggaran, hingga pelaporan dan evaluasi. Dengan pengelolaan yang tepat, lembaga pendidikan mampu menggunakan sumber daya finansialnya untuk mendukung kegiatan belajar mengajar secara maksimal.

1. Prinsip-Prinsip Pengelolaan Keuangan Pendidikan

Dalam pelaksanaan manajemen keuangan di lingkungan sekolah, terdapat sejumlah prinsip yang harus dijadikan acuan. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 48, pengelolaan dana pendidikan wajib dilaksanakan berdasarkan asas keadilan, efisiensi, keterbukaan informasi (transparansi), serta tanggung jawab publik (akuntabilitas). Selain itu, penting pula untuk menekankan prinsip efektivitas guna memastikan bahwa dana yang tersedia digunakan secara optimal sesuai dengan tujuan pendidikan.

a. Transparansi

Transparansi dalam keuangan pendidikan berarti keterbukaan sekolah dalam mengelola dan menyampaikan informasi tentang dana yang diterima dan digunakan. Informasi seperti asal dana, jumlah anggaran, dan penggunaannya harus mudah diakses oleh orang tua, masyarakat, dan pemerintah. Keterbukaan ini penting untuk membangun kepercayaan dan mendorong keterlibatan semua pihak dalam mendukung kegiatan pendidikan.

b. Akuntabilitas

Akuntabilitas merujuk pada sejauh mana seseorang dapat dievaluasi oleh pihak lain berdasarkan capaian dan hasil dari pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam konteks pengelolaan keuangan di lembaga pendidikan, akuntabilitas berarti kemampuan pihak sekolah dalam mempertanggungjawabkan seluruh penggunaan dana sesuai dengan rencana dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Prinsip ini menekankan pentingnya kejelasan dan ketepatan dalam pelaporan keuangan agar dapat dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan terkait.

c. Efisiensi dan Efektivitas

Efisiensi dalam pengelolaan pendidikan berarti memaksimalkan hasil dengan penggunaan sumber daya yang minimal, seperti waktu, tenaga, biaya, dan pikiran. Suatu kegiatan dianggap

efisien jika mampu mencapai tujuan dengan pengeluaran yang hemat namun tetap menghasilkan output yang berkualitas. Dengan efisiensi, lembaga pendidikan dapat memberikan layanan secara optimal dan bertanggung jawab.

Efektivitas berkaitan dengan keberhasilan dalam mencapai tujuan, tidak hanya dalam jangka pendek tetapi juga dalam mewujudkan visi lembaga secara menyeluruh. Menurut Garner (2004), efektivitas menekankan hasil yang bersifat kualitatif. Dalam konteks keuangan pendidikan, efektivitas terlihat ketika dana digunakan untuk mendukung program-program prioritas yang selaras dengan strategi dan tujuan lembaga.

d. Kepatuhan

Prinsip kepatuhan dalam pengelolaan keuangan pendidikan menunjukkan sejauh mana satuan pendidikan menjalankan penggunaan dana sesuai dengan aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini mencakup ketaatan terhadap prosedur perencanaan, penggunaan, dan pelaporan dana yang diatur dalam petunjuk teknis, seperti dalam Permendikbud No. 19 Tahun 2020 tentang perubahan atas Permendikbud No. 8 Tahun 2020 mengenai petunjuk teknis Dana BOS Reguler. Kepatuhan menuntut agar setiap rupiah yang dibelanjakan sesuai dengan komponen pembiayaan yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun audit formal. Dengan menerapkan prinsip ini, sekolah turut menjaga akuntabilitas publik dan memastikan bahwa dana yang diterima benar-benar digunakan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020).

2. Sumber Dana dalam Pendidikan

Pembiayaan merupakan elemen penting dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Sumber dana pendidikan tidak hanya berasal dari satu pihak, melainkan mencakup

berbagai unsur, seperti pemerintah pusat, pemerintah daerah, masyarakat, lembaga donor, hingga unit usaha sekolah. Keberagaman sumber ini memberikan keleluasaan bagi sekolah dalam merencanakan dan melaksanakan program kerja yang sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan.

Dana dari pemerintah pusat, seperti Dana BOS, DAU, dan DAK, menjadi sumber utama yang digunakan untuk operasional sekolah. Sementara itu, pemerintah daerah berperan melalui APBD, misalnya dalam bentuk tunjangan guru atau bantuan sarana prasarana tambahan. Selain itu, dukungan masyarakat melalui sumbangan sukarela maupun kerja sama dengan sektor swasta turut berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan pendidikan yang tidak tercakup dalam anggaran rutin.

Tidak kalah penting, sekolah juga dapat mengakses bantuan dari lembaga donor nasional maupun internasional untuk program tertentu. Beberapa sekolah bahkan mengelola sumber dana internal melalui unit usaha seperti koperasi atau kantin. Dengan pengelolaan yang transparan, akuntabel, dan sesuai regulasi, seluruh sumber dana ini dapat dioptimalkan untuk mendukung tujuan pendidikan secara berkelanjutan.

3. Siklus Manajemen Keuangan

Siklus manajemen keuangan dalam pendidikan merupakan rangkaian proses yang dimulai dari perencanaan, pengesahan, pelaksanaan, pelaporan, hingga evaluasi penggunaan anggaran sekolah. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan keuangan dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Tahap awal dimulai dengan penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) yang disusun berdasarkan kebutuhan sekolah dan prioritas program tahunan. Setelah disetujui oleh instansi terkait, anggaran kemudian dilaksanakan sesuai dengan rencana, dengan pencatatan transaksi

yang tertib dan berbukti. Selanjutnya, sekolah wajib menyusun laporan keuangan secara berkala dan terbuka kepada publik, sebagai wujud transparansi dan akuntabilitas. Evaluasi terhadap penggunaan dana dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensinya, serta menjadi dasar perbaikan dalam perencanaan anggaran berikutnya. Dengan mengikuti siklus ini, sekolah dapat mengelola keuangan secara profesional dan mendorong partisipasi masyarakat dalam mendukung mutu pendidikan.



Gambar 8. Siklus Manajemen Keuangan

8.3. Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan

1. Pengertian cakupan sarana serta prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan dua komponen penting yang saling melengkapi dalam mendukung proses pembelajaran. Sarana merujuk pada segala perlengkapan dan alat bantu yang digunakan secara langsung dalam kegiatan belajar mengajar, seperti buku, alat tulis, komputer, dan media pembelajaran lainnya. Sementara itu, prasarana adalah fasilitas fisik yang menjadi

penunjang utama berlangsungnya aktivitas pendidikan, seperti gedung sekolah, ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, dan toilet. Perbedaan mendasar antara keduanya terletak pada fungsinya sarana digunakan langsung oleh peserta didik dan pendidik dalam proses pembelajaran, sedangkan prasarana menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Cakupan dan standar minimum keduanya telah diatur oleh pemerintah, salah satunya melalui Permendiknas No. 24 Tahun 2007, guna memastikan bahwa setiap satuan pendidikan memiliki fasilitas yang layak dan sesuai kebutuhan.

2. Tujuan dan Fungsi Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan memiliki fungsi strategis sebagai penunjang utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif, efisien, dan bermutu. Secara umum, sarana berfungsi untuk menunjang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar secara langsung, sementara prasarana menyediakan lingkungan fisik yang memungkinkan terjadinya interaksi pendidikan secara optimal. Tujuan utama penyediaan sarpras adalah untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa melalui penyelenggaraan pendidikan yang layak, merata, dan berkualitas. Dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, peserta didik dan pendidik dapat menjalankan proses belajar mengajar dengan lebih nyaman, aman, dan produktif. Selain itu, sarpras juga berperan dalam meningkatkan motivasi belajar siswa, memperkuat keterlibatan guru dalam pembelajaran aktif, serta mendukung kegiatan pengembangan potensi siswa secara holistik.

3. Proses Manajemen Sarana dan Prasarana

Proses manajemen sarana dan prasarana pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memastikan ketersediaan, kelayakan, dan optimalisasi penggunaan fasilitas pendidikan dalam mendukung proses belajar mengajar. Proses ini mencakup lima tahapan utama, yaitu: (1) Perencanaan, yakni

identifikasi kebutuhan sarana dan prasarana berdasarkan analisis kondisi eksisting dan proyeksi kebutuhan masa depan; (2) Pengadaan, yaitu proses pengumpulan atau pembelian fasilitas yang dibutuhkan, sesuai dengan anggaran dan peraturan yang berlaku; (3) Inventarisasi, yakni pencatatan seluruh barang dan fasilitas ke dalam sistem administrasi aset sekolah; (4) Pemanfaatan dan pemeliharaan, berupa penggunaan secara optimal serta perawatan berkala untuk menjaga fungsi dan kondisi sarpras; dan (5) Penghapusan, yaitu proses resmi untuk mengeluarkan barang yang rusak berat, tidak layak pakai, atau usang dari daftar inventaris. Proses manajerial ini memerlukan kolaborasi antar pihak di sekolah dan dilakukan secara transparan, akuntabel, serta berkelanjutan agar sarana dan prasarana dapat memberikan manfaat maksimal dalam pencapaian tujuan pendidikan.

8.3 Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan

Di era digital, tata kelola pendidikan dituntut untuk bertransformasi menuju sistem yang lebih terbuka, efisien, dan terintegrasi. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan keuangan serta sarana dan prasarana pendidikan menjadi solusi untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta kemudahan dalam perencanaan dan pelaporan. Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi telah menghadirkan berbagai *Platform* digital yang mendukung proses manajemen sekolah secara lebih terstruktur dan terdokumentasi. Integrasi ini tidak hanya membantu sekolah dalam menjalankan fungsi administratif, tetapi juga memberikan akses yang lebih luas bagi pihak-pihak terkait dalam melakukan pengawasan dan evaluasi secara *real-time*.

1. Peran Aplikasi Digital dalam Tata Kelola Keuangan dan Sarpras

Penerapan teknologi dalam pengelolaan keuangan dan sarana prasarana pendidikan semakin diperkuat melalui berbagai *Platform* digital yang dikembangkan pemerintah. Salah satu yang paling krusial

adalah penggunaan ARKAS (Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah) yang memungkinkan sekolah menyusun, merevisi, dan mencetak RKAS secara otomatis sesuai petunjuk teknis BOS, sehingga meningkatkan efisiensi dan transparansi pengelolaan anggaran. Selain itu, untuk kebutuhan pengadaan barang dan jasa, sekolah dapat memanfaatkan SIPLah (Sistem Informasi Pengadaan Sekolah) yang menyediakan *Platform* belanja daring secara legal, memungkinkan sekolah memilih penyedia yang terverifikasi, membandingkan harga, dan mencatat transaksi secara digital, sehingga mengurangi potensi penyimpangan dan mempercepat proses pengadaan sarpras. Data-data penting sekolah, termasuk keuangan dan fasilitas, juga terintegrasi dalam Dapodik (Data Pokok Pendidikan) yang menjadi basis data nasional dan digunakan sebagai acuan penyaluran dana BOS maupun evaluasi kebijakan pendidikan. Dalam mendukung inventarisasi aset, banyak sekolah kini beralih ke pencatatan digital menggunakan spreadsheet terintegrasi, QR code, atau aplikasi manajemen aset untuk memantau kondisi dan lokasi barang secara akurat dan efisien.

2. Tantangan Implementasi Tik Dan Solusi Adaptif Di Satuan Pendidikan

Meski pemanfaatan teknologi informasi semakin meluas, tidak semua satuan pendidikan mampu menerapkannya secara optimal. Beberapa kendala utama yang dihadapi meliputi keterbatasan sarana TIK seperti komputer dan jaringan internet, khususnya di daerah terpencil, serta rendahnya kemampuan tenaga pendidik dan operator dalam mengoperasikan sistem digital. Selain itu, aplikasi yang belum sepenuhnya terintegrasi seringkali menambah beban administratif. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan pendekatan adaptif seperti pelatihan berkelanjutan, bantuan pengadaan perangkat teknologi, serta penyederhanaan sistem agar lebih mudah digunakan. Dengan cara ini, penerapan teknologi di

sekolah dapat benar-benar mendukung peningkatan mutu manajemen pendidikan.

Referensi

- Arwildayanto., Lamatenggo,N., Sumar, T.M. (2017). Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Pendidikan. Widya Padjadjaran
- Hidayat Ara., Rusdiana, A.H. (2022). Manajemen Pembiayaan Pendidikan (Konsep dan Prinsip Tata Kelola Biaya Pendidikan. CV Pustaka Setia.
- Jihadi ,M., Ambarwati ,T., Yonata,H. (2021). Manejemen Pembiayaan Pendidikan. Insan Cendekia Mandiri.
- Nadeak Bernadetha. (2022). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Permendikbud No. 19 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Permendikbud Nomor 8 Tahun 2020 tentang Juknis BOS Reguler
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional



MANAJEMEN MUTU DALAM PENDIDIKAN

Oleh : Supangat, S.Pd., M.M.

9.1. Pengertian Manajemen Mutu dalam Pendidikan

Manajemen mutu dalam pendidikan merupakan suatu pendekatan sistematis yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh proses pendidikan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan guna mencapai hasil yang optimal. Manajemen mutu tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta perbaikan berkelanjutan dalam sistem pendidikan. Menurut Deming (1986), manajemen mutu adalah suatu filosofi yang menekankan peningkatan kualitas secara berkesinambungan dengan melibatkan seluruh pihak dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, ini berarti bahwa sekolah, universitas, lembaga pelatihan, serta para pemangku kepentingan lainnya harus berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas.

Beberapa definisi lain mengenai manajemen mutu dalam pendidikan antara lain:

1. Menurut Juran (1999), mutu pendidikan adalah kesesuaian antara hasil pembelajaran dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Crosby (1984) menyatakan bahwa mutu dalam pendidikan adalah kesesuaian terhadap spesifikasi yang telah dirancang untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat.
3. UNESCO (2005) mendefinisikan mutu pendidikan sebagai kemampuan sistem pendidikan dalam memberikan layanan yang relevan, merata, dan berkelanjutan guna menghasilkan peserta didik yang kompeten dan siap menghadapi tantangan global.

Secara umum, manajemen mutu dalam pendidikan mencakup tiga aspek utama:

1. *Input* Sumber daya manusia (guru, tenaga kependidikan, peserta didik), sarana prasarana, kurikulum, dan kebijakan pendidikan.
2. Proses Metode pengajaran, sistem evaluasi, pembinaan akademik, serta budaya organisasi sekolah atau perguruan tinggi.
3. Output dan *Outcome* Lulusan yang berkualitas, pencapaian akademik, serta kontribusi peserta didik dalam masyarakat.
4. Dengan menerapkan manajemen mutu yang baik, diharapkan lembaga pendidikan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan kinerja tenaga pendidik, serta menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi di tingkat nasional maupun internasional.

9.2. Pentingnya Manajemen Mutu dalam Pendidikan.

Manajemen mutu dalam pendidikan memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem pendidikan. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada kurikulum dan metode pembelajaran, tetapi juga pada penerapan sistem manajemen mutu yang terstruktur dan berkelanjutan.

Berikut adalah beberapa alasan mengapa manajemen mutu dalam pendidikan sangat penting:

1. Menjamin Standar Pendidikan yang Konsisten.

Manajemen mutu membantu lembaga pendidikan dalam menetapkan, mengimplementasikan, dan mempertahankan standar pendidikan yang telah ditentukan. Dengan adanya standar yang jelas, kualitas pendidikan dapat lebih terukur dan konsisten di berbagai jenjang dan institusi.

2. Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Pendidik.

Penerapan manajemen mutu dalam pendidikan mendorong guru dan tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan, evaluasi, dan pengembangan profesional. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan pengalaman belajar peserta didik.

3. Meningkatkan Prestasi dan Kompetensi Peserta Didik

Mutu pendidikan yang baik akan menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan masyarakat. Manajemen mutu memastikan bahwa proses pembelajaran berorientasi pada pengembangan kompetensi peserta didik secara menyeluruh.

4. Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Lembaga Pendidikan.

Dengan adanya sistem manajemen mutu, lembaga pendidikan dapat lebih efisien dalam mengelola sumber daya, baik itu tenaga pendidik, fasilitas, maupun keuangan. Pengelolaan yang baik akan mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

5. Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat dan Pemangku Kepentingan.

Sekolah atau perguruan tinggi yang memiliki sistem manajemen mutu yang baik akan lebih dipercaya oleh masyarakat, pemerintah, dan dunia industri. Hal ini dapat meningkatkan daya saing institusi pendidikan dan memperluas kesempatan kerja bagi lulusan.

6. Menyediakan Dasar bagi Perbaikan Berkelanjutan

Manajemen mutu dalam pendidikan tidak hanya berfokus pada pencapaian standar tertentu, tetapi juga pada peningkatan berkelanjutan (*continuous improvement*). Evaluasi secara berkala dan penerapan inovasi dalam pendidikan akan memastikan bahwa kualitas pendidikan terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman.

7. Mendukung Akreditasi dan Reputasi Institusi Pendidikan

Banyak lembaga pendidikan harus memenuhi standar akreditasi yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga independen. Dengan menerapkan manajemen mutu, institusi pendidikan lebih mudah dalam memenuhi persyaratan akreditasi dan meningkatkan reputasi mereka di tingkat nasional maupun internasional.

8. Mengadaptasi Pendidikan terhadap Perubahan Teknologi dan Sosial

Dalam era digital dan globalisasi, pendidikan harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebutuhan sosial. Manajemen mutu membantu institusi pendidikan dalam merancang kurikulum yang relevan dan menerapkan teknologi dalam pembelajaran untuk menghadapi tantangan masa depan.

9.3. Prinsip-Prinsip Manajemen Mutu.

Manajemen mutu dalam pendidikan didasarkan pada prinsip-prinsip yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pendidikan. Prinsip-prinsip ini diadopsi dari konsep manajemen mutu yang diterapkan dalam dunia industri dan organisasi, seperti *Total Quality Management* (TQM) dan standar ISO 9001 yang berfokus pada peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Berikut adalah beberapa prinsip utama dalam manajemen mutu pendidikan:

1. Fokus pada Peserta Didik.

Peserta didik merupakan pusat dari seluruh proses pendidikan. Lembaga pendidikan harus memastikan bahwa semua kegiatan pembelajaran dirancang untuk memenuhi kebutuhan, harapan, dan potensi peserta didik. Pendidikan yang berkualitas harus mampu meningkatkan kompetensi akademik, keterampilan, dan karakter peserta didik sesuai dengan perkembangan zaman.

2. Kepemimpinan yang Kuat.

Pemimpin dalam lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah, dekan, atau rektor, memiliki peran penting dalam menciptakan visi dan budaya mutu dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan tenaga pendidik dan staf untuk bekerja secara kolaboratif dalam mencapai tujuan mutu pendidikan.

3. Keterlibatan Semua Pihak (Partisipasi Total).

Manajemen mutu tidak hanya menjadi tanggung jawab pimpinan sekolah atau universitas, tetapi juga melibatkan seluruh tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya. Kolaborasi semua pihak akan meningkatkan efektivitas dalam mencapai mutu pendidikan yang optimal.

4. Pendekatan Berbasis Proses.

Manajemen mutu dalam pendidikan harus berorientasi pada proses, bukan hanya pada hasil akhir. Setiap tahapan dalam penyelenggaraan pendidikan, mulai dari perencanaan kurikulum, metode pengajaran, evaluasi, hingga layanan administrasi, harus dilakukan secara sistematis agar menghasilkan keluaran yang berkualitas.

5. Perbaikan Berkelanjutan (*Continuous Improvement*)

Manajemen mutu tidak hanya fokus pada pencapaian standar tertentu, tetapi juga pada upaya peningkatan kualitas secara terus-menerus. Evaluasi berkala, inovasi dalam pembelajaran, serta adaptasi

terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia kerja merupakan bagian dari perbaikan berkelanjutan dalam pendidikan.

6. Pengambilan Keputusan Berdasarkan Data dan Fakta

Keputusan dalam manajemen mutu pendidikan harus didasarkan pada analisis data dan fakta yang valid. Penggunaan data akademik, hasil ujian, tingkat kelulusan, serta feedback dari peserta didik dan orang tua sangat penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem pendidikan.

7. Pendekatan Sistematis terhadap Manajemen Mutu

Lembaga pendidikan harus memiliki sistem manajemen mutu yang terstruktur dan terdokumentasi dengan baik. Pendekatan sistematis memungkinkan institusi untuk mengidentifikasi, mengendalikan, dan meningkatkan setiap aspek yang mempengaruhi mutu pendidikan, termasuk kurikulum, tenaga pendidik, fasilitas, dan layanan administratif.

8. Hubungan yang Saling Menguntungkan dengan Pemangku Kepentingan

Institusi pendidikan harus menjalin kerja sama yang baik dengan berbagai pihak, seperti pemerintah, dunia industri, alumni, serta masyarakat. Sinergi dengan pemangku kepentingan akan membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

9.4. Standar Mutu Pendidikan.

1. Pengertian Standar Mutu Pendidikan

Standar mutu pendidikan adalah seperangkat kriteria yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kualitas sistem pendidikan. Standar ini mencakup berbagai aspek seperti kurikulum, proses pembelajaran, tenaga pendidik, sarana dan prasarana, serta manajemen pendidikan.

Menurut UNESCO (2005), standar mutu pendidikan bertujuan untuk memastikan bahwa semua peserta didik memiliki akses ke pendidikan yang relevan, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta dunia kerja. Sementara itu, dalam konteks Indonesia, standar mutu pendidikan diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP).

2. Komponen Standar Mutu Pendidikan.

Dalam sistem pendidikan, terdapat beberapa standar mutu utama yang harus dipenuhi untuk memastikan kualitas yang optimal. Beberapa di antaranya adalah:

a. Standar Kompetensi Lulusan (SKL)

Menetapkan capaian pembelajaran yang harus dikuasai peserta didik setelah menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu. SKL mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

b. Standar Isi

Menentukan ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang harus dicapai peserta didik sesuai jenjang pendidikan. Standar ini mencakup kurikulum, bahan ajar, dan keterampilan yang harus diajarkan.

c. Standar Proses

Mengacu pada metode dan strategi pembelajaran yang digunakan oleh tenaga pendidik. Standar ini mencakup pendekatan berbasis student-centered learning, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta asesmen formatif dan sumatif.

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menentukan kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik serta tenaga kependidikan, termasuk persyaratan akademik, profesionalisme, dan pengembangan karier guru serta dosen.

e. Standar Sarana dan Prasarana

Menetapkan fasilitas fisik yang harus tersedia dalam suatu lembaga pendidikan, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, serta akses terhadap teknologi pendidikan.

f. Standar Pengelolaan

Mencakup sistem manajemen pendidikan yang efektif, transparan, dan akuntabel, termasuk tata kelola sekolah atau perguruan tinggi, kepemimpinan, serta perencanaan strategis.

g. Standar Pembiayaan

Menentukan jumlah dan mekanisme pendanaan yang diperlukan untuk mendukung operasional pendidikan, termasuk anggaran untuk gaji tenaga pendidik, pemeliharaan fasilitas, serta subsidi bagi peserta didik yang kurang mampu.

h. Standar Penilaian Pendidikan

Mengacu pada sistem evaluasi untuk mengukur pencapaian peserta didik, baik melalui ujian, portofolio, maupun metode asesmen lainnya.

3. Pentingnya Standar Mutu Pendidikan.

Standar mutu pendidikan berfungsi untuk:

- a. Menjamin konsistensi kualitas pendidikan di seluruh institusi.
- b. Meningkatkan daya saing lulusan di tingkat nasional dan internasional.
- c. Membantu institusi pendidikan dalam perencanaan dan evaluasi sistem pembelajaran.
- d. Meningkatkan akuntabilitas lembaga pendidikan terhadap masyarakat dan pemerintah.
- e. Mendorong inovasi dalam metode pembelajaran serta penggunaan teknologi dalam pendidikan.

4. Implementasi Standar Mutu Pendidikan

Untuk memastikan standar mutu pendidikan diterapkan secara efektif, diperlukan langkah-langkah berikut:

- a. Penerapan regulasi dan kebijakan nasional yang mengacu pada standar mutu pendidikan.
- b. Pelatihan dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik agar dapat memenuhi standar yang ditetapkan.
- c. Monitoring dan evaluasi berkala terhadap pencapaian standar di setiap institusi pendidikan.
- d. Peningkatan sarana dan prasarana pendidikan guna mendukung kualitas pembelajaran.
- e. Kolaborasi antara pemerintah, institusi pendidikan, dan industri untuk memastikan kesesuaian standar mutu dengan kebutuhan dunia kerja.

5. Tantangan dalam Penerapan Standar Mutu Pendidikan

Meskipun standar mutu pendidikan telah ditetapkan, masih terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya, seperti:

- a. Kesenjangan kualitas pendidikan antara daerah perkotaan dan pedesaan.
- b. Keterbatasan sumber daya manusia dan pendanaan di beberapa institusi.
- c. Kurangnya kesadaran dan pemahaman tenaga pendidik tentang standar mutu.
- d. Resistensi terhadap perubahan dalam penerapan metode pembelajaran yang lebih inovatif

9.5. Model Evaluasi Mutu Pendidikan.

1. Pengertian Evaluasi Mutu Pendidikan.

Evaluasi mutu pendidikan adalah proses sistematis untuk menilai efektivitas sistem pendidikan dalam mencapai standar yang telah ditetapkan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan, kelemahan, serta peluang perbaikan dalam berbagai aspek pendidikan, seperti kurikulum, metode pengajaran, kompetensi tenaga pendidik, dan hasil belajar peserta didik. Menurut Stufflebeam

(2003), evaluasi pendidikan berfungsi sebagai alat untuk pengambilan keputusan berbasis data guna meningkatkan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan.

2. Tujuan Evaluasi Mutu Pendidikan.

Evaluasi mutu pendidikan memiliki beberapa tujuan utama, di antaranya:

- a. Menilai efektivitas proses pembelajaran dalam mencapai standar mutu yang telah ditetapkan.
- b. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sistem pendidikan untuk perbaikan berkelanjutan.
- c. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas institusi pendidikan kepada masyarakat dan pemangku kepentingan.
- d. Menyediakan data bagi pengambilan keputusan dalam pengelolaan pendidikan.
- e. Menyesuaikan kebijakan pendidikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan dunia kerja.

3. Model-Model Evaluasi Mutu Pendidikan

Beberapa model evaluasi mutu pendidikan yang umum digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Model CIPP (*Context, Input, Process, Product*) – Stufflebeam.

Model CIPP dikembangkan oleh Daniel Stufflebeam dan merupakan pendekatan evaluasi yang komprehensif dalam mengukur mutu pendidikan berdasarkan empat komponen:

- 1) *Context* (Konteks) → Menilai kebutuhan pendidikan, kebijakan, dan lingkungan sekolah.
- 2) *Input* (Masukan) → Mengevaluasi sumber daya seperti kurikulum, tenaga pendidik, serta fasilitas pendidikan.
- 3) *Process* (Proses) → Menganalisis metode pembelajaran, manajemen sekolah, dan interaksi dalam proses pendidikan.

- 4) *Product* (Produk/Hasil) → Mengukur hasil akhir pendidikan, seperti pencapaian akademik, kompetensi lulusan, dan kepuasan peserta didik.

b. Model PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) – *Deming*

Model PDCA dikembangkan oleh W. Edwards Deming dan berfokus pada siklus perbaikan berkelanjutan dalam manajemen mutu pendidikan.

- 1) *Plan* (Perencanaan): Menyusun standar mutu, kebijakan, dan program pendidikan.
- 2) *Do* (Pelaksanaan): Mengimplementasikan program pendidikan sesuai rencana.
- 3) *Check* (Evaluasi): Mengukur dan menganalisis efektivitas program pendidikan.
- 4) *Act* (Tindak Lanjut): Melakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi.

c. Model SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*)
Analysis

Model SWOT digunakan untuk menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam sistem pendidikan.

- 1) *Strengths* (Kekuatan): Faktor internal yang mendukung keberhasilan pendidikan (misalnya tenaga pendidik yang berkualitas).
- 2) *Weaknesses* (Kelemahan): Faktor internal yang menjadi hambatan (misalnya keterbatasan fasilitas).
- 3) *Opportunities* (Peluang): Faktor eksternal yang bisa dimanfaatkan (misalnya kemajuan teknologi).
- 4) *Threats* (Ancaman): Faktor eksternal yang berpotensi menghambat mutu pendidikan (misalnya regulasi yang berubah-ubah).

d. Model *Baldrige Excellence Framework*.

Model ini dikembangkan oleh *Malcolm Baldrige National Quality Award* (MBNQA) di Amerika Serikat dan diterapkan dalam pendidikan untuk mengukur kinerja institusi berdasarkan tujuh kriteria utama:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Perencanaan strategis
- 3) Fokus pada peserta didik dan *Stakeholder*
- 4) Pengukuran, analisis, dan manajemen pengetahuan
- 5) Tenaga kerja dan pengembangan profesional
- 6) Operasi dan manajemen proses
- 7) Hasil kinerja pendidikan

4. Implementasi Evaluasi Mutu Pendidikan

Agar evaluasi mutu pendidikan dapat diterapkan secara efektif, beberapa langkah yang perlu dilakukan adalah:

- a. Menentukan tujuan dan metode evaluasi sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan.
- b. Melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses evaluasi, termasuk tenaga pendidik, peserta didik, orang tua, dan pemerintah.
- c. Menggunakan data yang valid dan reliabel dalam proses pengambilan keputusan.
- d. Menganalisis hasil evaluasi untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.
- e. Melakukan tindak lanjut dan perbaikan berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi.

5. Tantangan dalam Evaluasi Mutu Pendidikan.

Beberapa tantangan yang sering dihadapi dalam evaluasi mutu pendidikan meliputi:

- a. Kurangnya data yang akurat dan valid dalam proses evaluasi.

- b. Resistensi terhadap perubahan dari tenaga pendidik dan manajemen sekolah.
- c. Keterbatasan sumber daya dalam melakukan evaluasi yang komprehensif.
- d. Kurangnya pemahaman tentang metode evaluasi yang efektif di kalangan pengelola pendidikan.

6. Perencanaan Mutu Pendidikan.

a. Pengertian Perencanaan Mutu Pendidikan

Perencanaan mutu pendidikan adalah proses sistematis dalam menetapkan tujuan, strategi, serta langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di suatu lembaga. Perencanaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua aspek pendidikan dari kurikulum, tenaga pendidik, fasilitas, hingga metode pembelajaran berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Edward Sallis (2002), perencanaan mutu pendidikan harus berbasis pada konsep *Total Quality Management* (TQM), yang menekankan pada peningkatan berkelanjutan, keterlibatan semua pihak, dan kepuasan *Stakeholder*.

b. Prinsip-Prinsip Perencanaan Mutu Pendidikan.

Agar efektif, perencanaan mutu pendidikan harus mengikuti beberapa prinsip dasar, yaitu:

- 1) Berorientasi pada peserta didik → Semua kebijakan dan program harus berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran peserta didik.
- 2) Berbasis data dan bukti → Keputusan harus diambil berdasarkan hasil evaluasi dan analisis data, bukan asumsi semata.
- 3) Inklusif dan partisipatif → Melibatkan semua pemangku kepentingan, seperti tenaga pendidik, peserta didik, orang tua, dan pemerintah.

- 4) Fleksibel dan adaptif → Mampu menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan dinamika dunia pendidikan.
 - 5) Berorientasi pada peningkatan berkelanjutan → Tidak hanya menetapkan standar, tetapi juga terus mengevaluasi dan menyempurnakan proses pendidikan.
- c. Langkah-Langkah dalam Perencanaan Mutu Pendidikan.

Perencanaan mutu pendidikan dapat dilakukan melalui beberapa tahap berikut:

1) Analisis Situasi dan Kebutuhan

Langkah pertama dalam perencanaan mutu adalah mengidentifikasi kondisi pendidikan saat ini dan menentukan kebutuhan yang harus dipenuhi. Beberapa metode yang dapat digunakan antara lain:

- a) Analisis SWOT → Mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam sistem pendidikan.
- b) Survei dan wawancara → Mengumpulkan masukan dari peserta didik, tenaga pendidik, dan orang tua mengenai kebutuhan pendidikan.
- c) Evaluasi kinerja sebelumnya → Meninjau data akademik, hasil ujian, serta tingkat kepuasan *Stakeholder*.

2) Penetapan Standar dan Indikator Mutu

Setelah memahami kondisi awal, langkah selanjutnya adalah menetapkan standar mutu yang ingin dicapai. Standar ini harus selaras dengan regulasi nasional dan internasional, seperti:

- a) Standar Nasional Pendidikan (SNP) di Indonesia
- b) ISO 9001:2015 dalam manajemen mutu pendidikan
- c) Standar akreditasi dari lembaga seperti BAN-PT atau Cambridge Assessment
- d) Indikator mutu yang dapat digunakan meliputi:
- e) Tingkat kelulusan dan pencapaian akademik.

- f) Kualitas tenaga pendidik berdasarkan kualifikasi dan pelatihan.
- g) Ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan.
- h) Kepuasan peserta didik dan orang tua terhadap layanan pendidikan.

3) Penyusunan Program dan Strategi Implementasi

Setelah standar ditetapkan, langkah selanjutnya adalah menyusun program dan strategi untuk mencapainya. Beberapa strategi yang dapat diterapkan adalah:

- a) Peningkatan kompetensi tenaga pendidik → Melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan profesional berkelanjutan.
- b) Penerapan teknologi dalam pembelajaran → Seperti e-learning, blended learning, dan sistem manajemen pembelajaran (LMS).
- c) Penguatan budaya mutu → Membangun kesadaran akan pentingnya kualitas di semua level organisasi pendidikan.
- d) Peningkatan sistem penjaminan mutu internal → Melalui audit mutu akademik dan pemantauan berkelanjutan.

4) Implementasi Perencanaan Mutu

Tahap implementasi melibatkan pelaksanaan program yang telah dirancang. Beberapa faktor penting dalam implementasi adalah:

- a) Kepemimpinan yang kuat → Pihak manajemen sekolah atau perguruan tinggi harus memberikan arahan yang jelas dan mendukung perubahan.
- b) Keterlibatan seluruh pemangku kepentingan → Kolaborasi antara guru, siswa, orang tua, dan komunitas pendidikan.
- c) Pengelolaan sumber daya secara efektif → Mengoptimalkan anggaran, tenaga pendidik, dan infrastruktur pendidikan.

5) Monitoring dan Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas program yang telah diterapkan. Metode evaluasi yang umum digunakan antara lain:

- a) Evaluasi formatif → Dilakukan secara berkala selama proses implementasi untuk perbaikan berkelanjutan.
- b) Evaluasi sumatif → Dilakukan setelah program berjalan untuk menilai pencapaian tujuan.
- c) Feedback dari *Stakeholder* → Menggunakan survei, wawancara, dan diskusi kelompok terfokus (FGD) untuk mendapatkan umpan balik.

6) Tantangan dalam Perencanaan Mutu Pendidikan.

Beberapa tantangan yang sering dihadapi dalam perencanaan mutu pendidikan meliputi:

- a) Kurangnya komitmen dari tenaga pendidik dan manajemen → Tidak semua pihak siap untuk berubah dan meningkatkan kualitas.
- b) Keterbatasan sumber daya → Anggaran yang minim dan kurangnya fasilitas sering menjadi kendala dalam implementasi mutu.
- c) Resistensi terhadap perubahan → Banyak institusi pendidikan yang masih menggunakan metode tradisional dan enggan mengadopsi inovasi.
- d) Kurangnya sistem monitoring yang efektif → Tanpa evaluasi yang sistematis, sulit untuk mengetahui apakah program berjalan sesuai rencana.

7. Indikator Mutu Pendidikan.

Pengukuran dan evaluasi mutu pendidikan memerlukan indikator yang jelas dan terukur. Indikator mutu pendidikan digunakan untuk menilai efektivitas sistem pendidikan dalam mencapai standar yang telah ditetapkan. Indikator ini dapat digunakan oleh sekolah,

perguruan tinggi, pemerintah, dan lembaga akreditasi untuk mengidentifikasi kekuatan serta area yang perlu ditingkatkan.

a. Jenis Indikator Mutu Pendidikan

Indikator mutu pendidikan dapat dikategorikan ke dalam beberapa aspek utama:

1) Indikator Input (Masukan).

Indikator ini mengacu pada sumber daya yang tersedia dalam sistem pendidikan. Beberapa contoh indikator input meliputi:

- a) Kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik → Persentase guru atau dosen yang memiliki sertifikasi atau kualifikasi akademik yang sesuai.
- b) Rasio guru terhadap siswa → Jumlah siswa per guru yang dapat mempengaruhi efektivitas pembelajaran.
- c) Fasilitas dan infrastruktur pendidikan → Ketersediaan laboratorium, perpustakaan, ruang kelas, dan teknologi pembelajaran.
- d) Anggaran pendidikan → Besarnya dana yang dialokasikan untuk operasional dan pengembangan pendidikan.

2) Indikator Proses

Indikator ini mengukur bagaimana sistem pendidikan dikelola dan dijalankan. Contohnya:

- a) Metode pembelajaran yang digunakan → Penggunaan pembelajaran aktif, berbasis proyek, atau digital learning.
- b) Kualitas interaksi antara guru dan siswa → Seberapa efektif komunikasi dalam pembelajaran.
- c) Kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan karakter → Ketersediaan program yang mendukung pengembangan soft skills siswa.
- d) Tingkat kehadiran guru dan siswa → Sebagai indikator disiplin dan keterlibatan dalam proses belajar-mengajar.

3) Indikator *Output* (Keluaran)

Indikator ini mengukur hasil dari proses pendidikan, termasuk:

- a) Tingkat kelulusan siswa → Persentase siswa yang berhasil menyelesaikan pendidikan dalam jangka waktu tertentu.
- b) Rata-rata nilai ujian nasional atau sertifikasi → Sebagai indikator pemahaman dan kompetensi akademik.
- c) Kemampuan literasi dan numerasi siswa → Diukur melalui tes standar nasional atau internasional seperti PISA.
- d) Tingkat kepuasan siswa dan orang tua → Berdasarkan survei kepuasan terhadap layanan pendidikan.

4) Indikator *Outcome* (Dampak Jangka Panjang)

Indikator ini mengukur sejauh mana pendidikan berdampak pada kehidupan siswa setelah lulus, termasuk:

- a) Tingkat ketercapaian kerja lulusan → Berapa persen lulusan yang mendapatkan pekerjaan sesuai bidang studi mereka.
- b) Tingkat partisipasi dalam pendidikan tinggi → Persentase siswa yang melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- c) Kontribusi lulusan terhadap masyarakat dan ekonomi → Seperti keterlibatan dalam inovasi, kewirausahaan, atau pengabdian sosial.

b. Standar yang Digunakan dalam Pengukuran Mutu Pendidikan

Beberapa lembaga dan standar internasional digunakan sebagai acuan dalam menetapkan indikator mutu pendidikan, di antaranya:

- 1) Standar Nasional Pendidikan (SNP) → Menetapkan delapan standar utama pendidikan di Indonesia, termasuk standar isi, proses, dan penilaian.

- 2) Program for International Student Assessment (PISA) → Digunakan untuk mengukur kemampuan siswa dalam membaca, matematika, dan sains.
 - 3) ISO 21001:2018 → Standar manajemen mutu khusus untuk organisasi pendidikan.
- c. Pentingnya Indikator Mutu dalam Evaluasi Pendidikan
- Indikator mutu pendidikan sangat penting karena:
- 1) Membantu lembaga pendidikan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.
 - 2) Memberikan dasar bagi pengambilan keputusan berbasis data dalam peningkatan mutu.
 - 3) Memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam sistem pendidikan.
 - 4) Meningkatkan daya saing institusi pendidikan baik di tingkat nasional maupun internasional.

Ringkasan

Bab ini menyajikan ringkasan dari pembahasan mengenai manajemen mutu dalam pendidikan yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya. Manajemen mutu dalam pendidikan merupakan upaya sistematis untuk memastikan bahwa proses pembelajaran dan hasil pendidikan memenuhi standar yang telah ditetapkan. sebagai berikut: Konsep dan Standar Mutu Pendidikan, Implementasi Manajemen Mutu di Lembaga Pendidikan, Pengukuran dan Evaluasi Mutu Pendidikan, Tantangan dan Solusi dalam Manajemen Mutu Pendidikan. Secara keseluruhan, penerapan manajemen mutu dalam pendidikan membutuhkan pendekatan sistematis yang melibatkan berbagai pihak, termasuk pemerintah, institusi pendidikan, tenaga pendidik, dan masyarakat. Dengan penerapan yang tepat, manajemen mutu dapat menjadi instrumen utama dalam meningkatkan kualitas

pendidikan dan memastikan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di era global.

Referensi

- Arcaro, J. S. (2005). *Quality in Education: An Implementation Handbook*. Taylor & Francis.
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2018). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Baharuddin, M. (2017). *Manajemen Mutu Pendidikan: Konsep dan Aplikasi dalam Dunia Pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Press.
- Depdiknas. (2010). *Panduan Manajemen Mutu Pendidikan di Indonesia*. Kementerian Pendidikan Nasional RI.
- Feigenbaum, A. V. (1991). *Total Quality Control*. McGraw-Hill.
- Juran, J. M., & Godfrey, A. B. (1999). *Juran's Quality Handbook*. McGraw-Hill.
- Mulyasa, E. (2016). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Mukhadis, A. (2013). *Mutu Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi dalam Pendidikan dan Pembelajaran di Era Globalisasi*. Rajawali Pers.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Mutu Pendidikan Sekolah Menengah dan Perguruan Tinggi*. Gadjah Mada University Press.
- Noor, Z. (2020). *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Penerbit Deepublish.
- Sallis, E. (2014). *Total Quality Management in Education*. Routledge.
- Suparno, P. (2018). *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Evaluasi Berkelanjutan*. Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Suryadi, A. (2015). *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan: Konsep dan Implementasi di Indonesia*. Pustaka Pelajar.
- UNESCO. (2012). *Education for All Global Monitoring Report: Improving the Quality of Education*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.



EVALUASI DAN PENGAWASAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

Oleh: Tria Ratnasari, M.Pd.I

10.1. Latar Belakang Pentingnya Evaluasi dan Pengawasan dalam Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Burhanuddin, 2015). Dalam konteks ini, evaluasi dan pengawasan memegang peran krusial sebagai alat untuk memastikan bahwa proses pendidikan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Evaluasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai, sementara pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa semua kegiatan pendidikan dilaksanakan sesuai rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan (Sagala, 2013).

Tanpa evaluasi dan pengawasan yang baik, lembaga pendidikan berisiko mengalami inefisiensi, ketidaksesuaian dengan standar, dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan pendidikan (Mulayasa, 2011). Oleh karena itu, evaluasi dan pengawasan tidak hanya menjadi tanggung jawab pemimpin lembaga, tetapi juga seluruh *Stakeholder* pendidikan, termasuk guru, staf, dan masyarakat.

10.2. Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, pembaca diharapkan mampu:

1. Memahami konsep dasar evaluasi dan pengawasan dalam manajemen pendidikan.
2. Menjelaskan tujuan dan fungsi evaluasi dan pengawasan.
3. Mengidentifikasi jenis-jenis evaluasi dan pengawasan.
4. Menerapkan proses evaluasi dan pengawasan dalam konteks pendidikan.
5. Menganalisis tantangan dan solusi dalam pelaksanaan evaluasi dan pengawasan.

10.3. Ruang Lingkup Materi

1. Konsep dasar evaluasi dan pengawasan.
2. Tujuan dan fungsi evaluasi dan pengawasan.
3. Jenis – jenis evaluasi dan pengawasan.
4. Proses evaluasi dan pengawasan.

10.4. Manfaat Evaluasi dan Pengawasan dalam Konteks Pendidikan

Evaluasi dan pengawasan memberikan manfaat yang signifikan bagi manajemen pendidikan, antara lain:

1. Meningkatkan kualitas proses dan hasil pendidikan.
2. Memastikan akuntabilitas lembaga pendidikan.
3. Memberikan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan.
4. Mendorong transparansi dan partisipasi.

5. Mencegah penyimpangan dan inefisiensi dalam pelaksanaan pendidikan.

10.5. Konsep Dasar Evaluasi dan Pengawasan dalam Manajemen Pendidikan

1. Definisi Evaluasi dan Pengawasan

Evaluasi dalam konteks manajemen pendidikan merupakan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan informasi guna menentukan sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai (Burhanuddin, 2015). Evaluasi tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pembelajaran, termasuk metode pengajaran, kurikulum, dan kinerja peserta didik (Sagala, 2013). Menurut (Mulyasa, 2011), evaluasi juga berfungsi sebagai alat untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi perbaikan dan pengembangan program pendidikan.

Lebih lanjut, evaluasi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti tes, observasi atau penilaian portofolio, yang semuanya bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang kemajuan peserta didik dan efektivitas program pendidikan. Tanpa evaluasi yang baik, lembaga pendidikan akan kesulitan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, sehingga berpotensi menghambat pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Pengawasan dalam manajemen pendidikan adalah proses memantau, mengawasi, dan mengendalikan kegiatan pendidikan untuk memastikan bahwa semua aktivitas berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan (Danim, 2010). Pengawasan bertujuan untuk mencegah penyimpangan, memastikan efisiensi, dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan program pendidikan (Robbins, Stephen P., & Coulter, 2016). Menurut (Sagala, 2013), pengawasan juga mencakup tindakan korektif jika ditemukan ketidaksesuaian antara pelaksanaan dan perencanaan.

Pengawasan tidak hanya bersifat administrative, tetapi juga mencakup aspek akademik, seperti memastikan bahwa metode pembelajaran yang digunakan oleh guru sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Dengan adanya pengawasan yang efektif, lembaga pendidikan dapat meminimalkan risiko inefisiensi dan memastikan bahwa sumber daya yang tersedia digunakan secara optimal untuk proses pembelajaran.

2. Perbedaan dan Hubungan antara Evaluasi dan Pengawasan

Meskipun evaluasi dan pengawasan sering digunakan secara bergantian, keduanya memiliki perbedaan yang mendasar. Evaluasi lebih berfokus pada pengukuran dan penilaian hasil (*output*) untuk mengukur tingkat pencapaian tujuan pendidikan, seperti prestasi siswa, efektivitas kurikulum, atau kinerja guru (Burhanuddin, 2015). Sedangkan pengawasan lebih menekankan pada proses pemantauan (*monitoring*) untuk memastikan bahwa kegiatan pendidikan berjalan sesuai rencana, aturan, dan standar yang telah ditetapkan (Robbins, Stephen P., & Coulter, 2016).

Perbedaan lain terletak pada waktu pelaksanaan. Evaluasi biasanya dilakukan pada akhir program atau periode tertentu (misalnya ujian akhir semester), sedangkan pengawasan bersifat berkelanjutan (*on going*) selama proses berlangsung (Mulyasa, 2011). Selain itu, alat yang digunakan juga berbeda: evaluasi mengandalkan instrumen seperti tes, kuesioner, atau rubrik penilaian, sementara pengawasan lebih mengutamakan observasi langsung, pemeriksaan dokumen, dan laporan rutin.

Meskipun berbeda, evaluasi dan pengawasan saling melengkapi dalam manajemen pendidikan. Hasil evaluasi dapat menjadi dasar bagi pengawasan untuk menentukan area yang memerlukan perbaikan atau intervensi. Sebaliknya, data dari pengawasan (misalnya catatan kehadiran guru atau pemantauan proses pembelajaran) dapat memperkaya proses evaluasi dengan memberikan konteks yang lebih

holistik (Sagala, 2013).

Contoh konkret hubungan ini terlihat dalam sistem akreditasi sekolah. Proses evaluasi (misalnya penilaian mutu pendidikan oleh BAN-S/M) membutuhkan data dari pengawasan internal sekolah (seperti monitoring harian oleh kepala sekolah). Di sisi lain, temuan evaluasi eksternal (misalnya rendahnya nilai ujian nasional) akan memicu pengawasan lebih intensif untuk mengidentifikasi akar masalah dan menyusun rencana tindak lanjut (Danim, 2010).

Dalam praktiknya, evaluasi dan pengawasan harus diintegrasikan secara sistematis. Misalnya:

- a. Siklus PDCA (*Plan-Do-Check-Act*): Pengawasan berperan dalam tahap *Do* (pelaksanaan) dan *Check* (pemantauan), sementara evaluasi masuk dalam tahap *Check* dan *Act* (perbaikan).
- b. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS): Kepala sekolah menggunakan pengawasan untuk memastikan guru mengajar sesuai standar, sementara evaluasi (seperti analisis nilai siswa) membantu menilai dampaknya.

Dengan demikian, meskipun memiliki karakteristik berbeda, evaluasi dan pengawasan merupakan dua sisi mata uang yang sama-sama vital untuk menjamin kualitas dan akuntabilitas pendidikan.

3. Prinsip-prinsip Evaluasi dan Pengawasan yang Efektif

Agar evaluasi dan pengawasan dapat berjalan efektif, beberapa prinsip harus diperhatikan:

- a. Objektivitas: Evaluasi dan pengawasan harus dilakukan berdasarkan data dan fakta, bukan subjektivitas pribadi (Sagala, 2013). Hal ini penting untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil adil dan dapat dipertanggungjawabkan.
- b. Keterbukaan: Proses evaluasi dan pengawasan harus transparan dan melibatkan semua *Stakeholder* pendidikan (Danim, 2010). Keterbukaan ini akan membangun kepercayaan dan mendorong partisipasi aktif dari semua pihak.

- c. Kontinuitas: Evaluasi dan pengawasan harus dilakukan secara berkelanjutan, bukan hanya pada akhir program (Mulyasa, 2011). Hal ini memungkinkan identifikasi masalah sejak dini dan tindakan perbaikan yang lebih cepat.
- d. Akuntabilitas: Hasil evaluasi dan pengawasan harus dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak yang berkepentingan (Burhanuddin, 2015). Akuntabilitas ini akan mendorong peningkatan kinerja dan transparansi.
- e. Kemanfaatan: Evaluasi dan pengawasan harus memberikan manfaat nyata bagi perbaikan dan pengembangan pendidikan (Burhanuddin, 2015). Tanpa manfaat yang jelas, proses ini akan dianggap sebagai beban administratif belaka.

Prinsip-prinsip ini menjadi landasan bagi pelaksanaan evaluasi dan pengawasan yang efektif dan bermakna. Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa proses evaluasi dan pengawasan tidak hanya memenuhi standar formal, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

4. Tujuan, Fungsi Evaluasi dan Pengawasan dalam Manajemen Pendidikan

a. Tujuan Evaluasi

Evaluasi memiliki beberapa tujuan utama yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan:

1) Mengukur Pencapaian Pembelajaran

Evaluasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana peserta didik telah mencapai kompetensi yang ditetapkan dalam kurikulum (Kemendikbud, 2022). Hal ini dilakukan melalui berbagai bentuk penilaian seperti tes formatif dan sumatif.

2) Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

Menurut (Brookhart, 2018), evaluasi memberikan umpan balik

yang konstruktif bagi guru untuk memperbaiki metode pengajaran dan bagi siswa untuk meningkatkan strategi belajarnya.

- 3) Menyediakan Data untuk Pengambilan Keputusan
Evaluasi menghasilkan data yang dapat digunakan oleh pemangku kepentingan pendidikan untuk membuat keputusan berbasis bukti (Data Driven Decision Making) (Mandinach, E. B., & Gummer, 2016).
- 4) Memastikan Akuntabilitas Pendidikan
Evaluasi berfungsi sebagai alat akuntabilitas publik untuk menunjukkan sejauh mana lembaga pendidikan telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan (OECD, 2019).

b. Fungsi Pengawasan

Pengawasan memiliki fungsi-fungsi krusial berikut:

- 1) Fungsi Preventif
Pengawasan bertujuan mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan program pendidikan sebelum masalah muncul (Robbins, S. P., & Judge, 2022).
- 2) Fungsi Korektif
Menurut (Hoy, W. K., & Miskel, 2013), pengawasan berfungsi untuk mengidentifikasi dan memperbaiki penyimpangan yang terjadi dalam proses pendidikan.
- 3) Fungsi Konstruktif
Pengawasan tidak hanya mencari kesalahan tetapi juga membangun sistem yang lebih baik melalui rekomendasi perbaikan (Sergiovanni, 2019).
- 4) Fungsi Pengembangan
Pengawasan berperan dalam pengembangan profesional guru melalui supervisi klinis dan pembinaan berkelanjutan (Glickman, C. D., 2018).
- 5) Dalam praktiknya, evaluasi dan pengawasan saling melengkapi.

Data evaluasi menjadi dasar untuk pengawasan yang lebih terfokus. Hasil pengawasan memperkaya proses evaluasi dengan konteks pelaksanaan. Keduanya bersama-sama membentuk sistem penjaminan mutu pendidikan.

5. Jenis-jenis Evaluasi dan Pengawasan dalam Manajemen Pendidikan

a. Jenis-jenis Evaluasi

1) Evaluasi Formatif dan Sumatif

Evaluasi Formatif: Dilakukan selama proses pembelajaran untuk memantau perkembangan peserta didik dan memberikan umpan balik segera (Black, P., & Wiliam, 2018). Contoh: kuis harian, observasi kelas. Evaluasi Sumatif: Dilakukan di akhir periode pembelajaran untuk mengukur pencapaian kompetensi (Kemendikbud, 2022). Contoh: ujian akhir semester, Ujian Nasional.

2) Evaluasi diagnostik

Bertujuan mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan peserta didik sebelum memulai pembelajaran baru (Guskey, 2020). Contoh: tes penempatan (placement test).

3) Evaluasi otentik

Menilai kemampuan peserta didik dalam konteks nyata melalui tugas-tugas kompleks (Wiggins, 2014). Contoh: proyek, portofolio, presentasi.

4) Evaluasi internal dan eksternal

Internal: Dilakukan oleh pihak sekolah (guru, kepala sekolah)

5) Eksternal: Dilakukan oleh pihak luar (akreditasi, ujian nasional) (OECD, 2019)

6) Evaluasi berbasis kompetensi

Fokus pada penguasaan kompetensi tertentu dibanding pencapaian nilai (Kemendikbudrisek, 2023).

b. Jenis-jenis Pengawasan

1) Pengawasan preventif

Bertujuan mencegah penyimpangan sebelum terjadi (Robbins, S. P., & Judge, 2022). Contoh: penyusunan SOP pembelajaran.

2) Pengawasan korektif

Memperbaiki penyimpangan yang telah terjadi (Hoy, W. K., & Miskel, 2013). Contoh: pembinaan guru yang kinerjanya kurang.

3) Pengawasan langsung dan tidak langsung

Langsung: Observasi kelas, kunjungan supervisor

Tidak Langsung: Analisis dokumen, laporan bulanan

4) Pengawasan kinerja

Fokus pada penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan (Danielson, 2016). Contoh: penilaian kinerja guru (PKG).

5) Pengawasan mutu

Menggunakan pendekatan *Total Quality Management* untuk menjamin mutu. Contoh: sistem penjaminan mutu internal.

6. Proses Evaluasi dan Pengawasan dalam Manajemen Pendidikan

a. Proses evaluasi

1) Perencanaan evaluasi yang komprehensif

a) Analisis kebutuhan: menggunakan model seperti CIPP (*Context, Input, Process, Product*) untuk menentukan ruang lingkup evaluasi (Stufflebeam, D.L. & Zhang, 2020)

b) Pengembangan instrumen

c) Validasi instrumen melalui expert judgment (minimum 3 pakar). Uji coba instrumen dengan analisis validitas ($r > 0.3$) dan reliabilitas ($\alpha > 0.7$) (Azwar, 2021)

d) Penjadwalan: membuat timeline evaluasi dengan milestone jelas

Contoh praktik: Sekolah X menggunakan evaluasi diagnostik di awal tahun pelajaran dengan *Platform* digital untuk memetakan

kemampuan awal siswa, menghemat waktu analisis manual hingga 70% (Kemendikbudrisek, 2023).

2) Pengumpulan data multimetode

a) Triangulasi data

Data kuantitatif (nilai tes, skala sikap). Data kualitatif (observasi, wawancara mendalam). Dokumen (rencana pembelajaran, karya siswa)

b) Teknologi pendukung

c) LMS (*Learning Management System*). Aplikasi pengumpulan data real-time (*Google Forms, KoboToolbox*)

3) Analisis data mendalam

a) Teknik Analisis:

Statistik deskriptif & inferensial untuk data kuantitatif. Analisis tematik dengan software NVivo untuk data kualitatif. Benchmarking dengan standar nasional/internasional

b) Visualisasi Data:

c) Dashboard interaktif dan Heatmap kompetensi siswa

4) Pemanfaatan hasil evaluasi

a) Laporan Eksekutif: Berisi temuan kunci dan rekomendasi strategis

b) Rencana Tindak: SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*)

c) Diseminasi: Presentasi kepada *Stakeholder* dengan teknik storytelling data

b. Proses pengawasan

Proses pelaksanaan pengawasan dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, dimana tahap-tahap tersebut adalah merupakan rangkaian suatu proses yang dilakukan dalam pengawasan. Proses pengawasan menurut Manulang dalam (Tadjudin, 2013) dapat

dikategorikan menjadi tiga yaitu; menentukan alat pengukur (*standard*), mengadakan penilaian (evaluasi) dan mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*).

Secara rinci proses pengawasan tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut: *pertama*, penentuan standar. Penentuan standar dalam proses pengawasan secara tepat memang agak sulit, akan tetapi penentuan standard terkait waktu dengan perilaku pegawai harus dilakukan. Diantara standar yang harus ditetapkan dalam melakukan pengawasan adalah standard waktu, yakni berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam menghasilkan suatu produk atau memberikan layanan jasa tertentu, standard produktifitas, yakni jumlah produk dan layanan jasan yang dihasilkan selama periode waktu tertentu, standard biaya, yakni berapa biaya yang dikeluarkan untuk semua barang dan jasa, standard kualitas, yakni tingkat kemampuan yang dikehendaki, standard tingkah laku, artinya tipe tingkah laku yang dikehendaki terhadap pegawai dalam suatu organisasi.

Kedua, evaluasi unjuk kerja. Evaluasi unjuk kerja ini dilakukan dengan melakukan pengecekan terhadap penyimpangan berdasarkan standard yang telah ditetapkan. Hasil dari evaluasi ini kemudian dibandingkan dengan standard yang ada, oleh karena itu evalusai ini harus dilakukan dengan menggunakan ukuran yang akurat, dimana instrumentnya harus disusun secara lengkap dan valid. Mengadakan pengukuran ini harus terlebih dahulu dilakukan, karena tindakan perbaikan dapat dilakukan berdasarkan dari hasil evaluasi yang didahului oleh kegiatan pengukuran tersebut.

Ketiga, tindakan perbaikan. Tindakan perbaikan ini dilakukan apabila, proses dan hasil kerja teradapat penyimpangan dari standard yang ditentukan, akan tetapi apabila proses dan hasil kerja telah sesuai dengan standard maka yang harus dilakukan adalah peningkatan. Tindakan perbaikan terhadap penyimpanganpenyimpangan harus

dibuatkan skala prioritas dalam penanganannya. Dalam melakukan perbaikan ada beberapa kemungkinan yang harus dipertimbangkan, yaitu; tersedianya alokasi waktu yang memadai, rasionalisasi tambahan pegawai dan atau peralatan, alokasi waktu yang cukup bagi manajer untuk melakukan perbaikan manajemen dan adanya usaha extra dari semua komponen yang ada. Apabila usaha-usaha tersebut gagal dilaksanakan, maka perlu dilakukan penjadwalan ulang karena mungkin terdapat perubahan pada semua bidang.

Referensi

- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 3)*. Pustaka Pelajar.
- Black, P., & Wiliam, D. (2018). *Classroom Assessment and Pedagogy. Assessment in Education*.
- Brookhart, S. M. (2018). *Assessment and Grading in Classrooms*. Pearson.
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Pustaka Setia.
- Danielson, C. (2016). *The Framework for Teaching Evaluation Instrument*. The Danielson group.
- Danim, S. (2010). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformatif Kekepalasekolahan*. Rineka Cipta.
- Glickman, C. D., et al. (2018). *SuperVision and Instructional Leadership*. Pearson.
- Guskey, T. R. (2020). *Implementing Mastery Learning*. Corwin.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration*. McGraw-Hill.
- Kemendikbud. (2022). *Panduan Evaluasi Pembelajaran*. Kemendikbud.
- Kemendikbudrisek. (2023). *Panduan Implementasi Platform Merdeka Mengajar*.
- Mandinach, E. B., & Gummer, E. S. (2016). *Data Literacy for Educators*. Teachers College Press.

- Mulayasa, E. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- OECD. (2019). *OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education*. OECD Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Sergiovanni, T. (2019). *Leadership and Excellence in School Management*. Pearson Education.
- Stufflebeam, D.L. & Zhang, G. (2020). *The CIPP Evaluation Model*. Guilford Press.
- Tadjudin. (2013). Pengawasan dalam Manajemen Pendidikan. *Ta'allum*, 01(2), 195–204.
- Wiggins, G. (2014). *Authentic Assessment in Schools*. ASCD.

PROFIL PENULIS



Ruly Nadian Sari, S. Pd., M.Pd.I.
Dosen Manajemen Pendidikan Islam
STIT Pringsewu

Penulis lahir di Tanjung Karang, 18 Maret 1986. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Pringsewu. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta dan melanjutkan S2 pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di UIN Raden Intan Lampung. Penulis menekuni bidang menulis berikut beberapa buku yang pernah ditulis dengan judul Manajemen Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktis(2020), Pengelolaan Pendidikan (2021), Konsep Manajemen Dalam Pendidikan (2022), ICT dalam Manajemen Pendidikan (2023), Multimedia Interaktif, Dampak Multimedia Interaktif Terhadap Hasil Belajar (2023), dll.

PROFIL PENULIS



**Edy Wihardjo, S. Pd., M.Pd., MCE., MCF.
Dosen Program Studi Pendidikan Matematika,
FKIP, Universitas Jember**

Lahir di Bondowoso, Jawa Timur. Menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah di Bondowoso. Meraih Gelar Sarjana Pendidikan Matematika di Universitas Jember, gelar Magister Pendidikan Matematika di Universitas Negeri Malang, dan menempuh Pendidikan Doktor di Universitas Negeri Surabaya.

Berpengalaman sebagai Pendidik Matematika: Guru Matematika di SMA Negeri 1 dan 4 Bondowoso; Tentor Matematika di Bimbel Primagama (Jember, Bondowoso, Situbondo, dan Malang), Delta, dan Galileo; Tutor di Universitas Terbuka UPBJJ Jember; Instruktur PLPG; Dosen Universitas Bondowoso, IKIP PGRI Jember (sekarang menjadi Universitas PGRI Argopuro), Universitas Muhammadiyah Jember, serta di Universitas Jember.

Peneliti pengembang media pembelajaran berbasis teknologi informasi. Pengelola blog pembelajaran Matematika - Asesmen - Teknologi (<https://mat.or.id>) dan kanal pembelajaran PakarTI (<https://youtube.com/@pakarti>).

Penulis sejumlah buku kolaborasi (book chapter): (1) Aplikasi Teori Belajar dalam Pembelajaran Matematika (ISBN: 978-623-98489-

1-0), (2) Kombinatorika (ISBN:978-623-98489-5-8), (3) Pengantar Machine Learning (ISBN:978-623-8758-78-4), (4) Pemrograman Web dan Aplikasi Mobile (ISBN:978-623-8744-59-6), (5) Dasar Komputer dan Pemrograman (ISBN:978-623-10-5732-7), dan (6) Pendidikan Inovatif (ISBN:978-623-8744-96-1), (7) Peran Internet dalam Memfasilitasi Komunikasi Global (ISBN: 978-634-7180-05-6). Penyunting buku: (1) Birru (ISBN: 978-623-98489-0-3), (2) Monochrome (ISBN: 978-623-98489-2-7), dan (3) Kisah Cintaku untuk Smada (ISBN: 978-623-98489-4-1).

Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: edy.fkip@unej.ac.id

PROFIL PENULIS



Dr. Nining Andriani, M.Pd
Dosen Program Studi Teknologi Pendidikan
Universitas Samawa Sumbawa

Penulis lahir di Sumbawa 08 Juni 1974. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Samawa. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Pendidikan Ekonomi dan Koperasi di UNSA (Universitas Samawa) Sumbawa Tahun 2006, kemudian menyelesaikan S2 pada Jurusan Pendidikan IPS Konsentrasi Pendidikan Karakter di UNY (Universitas Negeri Yogyakarta) Tahun 2013. Kemudian Tahun 2023 menyelesaikan S3 Manajemen Pendidikan FIP di UM (Universitas Negeri Malang) selesai dalam waktu 2,2 Tahun.

Sampai dengan hari ini aktif mengajar di Program Studi Teknologi Pendidikan di FKIP Universitas Samawa Sumbawa. Penulis sudah mulai menulis buku sejak tahun 2015. Sudah ada lebih kurang 70 judul buku yang sudah disusun berkolaborasi dengan penulis lain se-nusantara. Beberapa judul buku ada masih proses pengajuan ISBN dan sebagian sudah terbit. Sedangkan beberapa penelitian juga sudah di publis diberbagai jurnal nasional.

Penulis senantiasa berupaya untuk terus mengembangkan diri dalam mendukung dunia pendidikan dengan terus menulis dan memberikan sumbangsih pemikiran terhadap generasi yang akan datang.

Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: nininga818@gmail.com

PROFIL PENULIS



Natan Tebai S.Pt., M.P.
Dosen Agribisnis
Universitas Satya Wiyata Mandala

Natan Tebai, Lahir di Dogiyai, Papua Tengah. Pada tanggal 20 November 1994. Penulis sudah terdaftar sebagai staf pengajar di Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian dan Peternakan, Universitas Satya Wiyata Mandala , Nabire. Jejang pendidikan S1 Nya di tempuh Fakultas Pertanian Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang, dan baru menyelesaikan Magister (S2) dalam Bidan Ekonomi Pertanian di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Sekarang beliau mengabdikan sebagai dosen di **Universitas Satya Wiyata Mandala Nabire di Fakultas Pertanian dan Peternakan, Jurusan Agribisnis**. Beliau tertarik di sela sela kesibukan mengajar tidak lupa meluangkan waktu untuk menulis dan meneliti tentang **Analisis Kelayakan Bisnis dan sedang teliti** adalah Analisis Kelayakan Usaha Kopi Arabika (*Coffea Arabica*) pada kelompok perkebunan maju bersama Desa Bomomani Distrik Mapia Kabupaten Dogiyai Propinsi Papua Tengah. Dengan ketertarikan nya saya ingin pengembangan dan Kontribusi ilmu Studi kelayakan bisnis.

PROFIL PENULIS



**Dr. Andriani Sariwardani, S.E., M.Si.
Dosen Magister Manajemen Pendidikan
Universitas Bina Bangsa**

Dr. Andriani Sariwardani, SE., M. Si lahir di Jakarta pada tanggal 3 Desember 1969. Menyelesaikan studi doktoral di Universitas Negeri Jakarta mengambil konsentrasi Manajemen Pendidikan, lulus tahun 2011. Pengalaman kerja penulis, menjadi wakil ketua I di STIE Sailendra Jakarta, Ketua di STIE Sailendra, pernah mengajar di SMA Yadika 9 Bekasi dan SMA Toga Terang Bekasi. Pernah mengajar di STIAMI Bekasi dan mengajar di Universitas Pradita. Sudah sertifikasi Dosen pada tahun 2008. Sekarang ini jenjang kepangkatan penulis, Lektor 300.

PROFIL PENULIS



Tahrir Rosadi, M. Pd.

Dosen Ilmu Pendidikan

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

Tahrir Rosadi lahir di Kebumen. Pendidikan dasar dan menengah diselesaikan di sekolah kota kelahirannya. Alumni SMA Negeri 1 Kebumen, Sarjana Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), Magister Manajemen Pendidikan Islam dari Sekolah Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen.

Bekerja sebagai dosen tetap pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen. Buku bersama yang ditulis yaitu Pengantar Manajemen Pendidikan, Manajemen Sekolah/ Madrasah dan Inovasi Pembelajaran di Abad 21. Selama ini terlibat aktif sebagai dosen pembimbing mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan. Aktivitas lainnya ditekuni sebagai peneliti pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk korespondensi dapat dihubungi melalui email: tahrirrosadi@gmail.com.

PROFIL PENULIS



Desyani Aviciena Adiyuwono Putri dr., M.Pd.Ked
Dosen Fakultas Kedokteran
Universitas Pasundan

Penulis adalah seorang akademisi yang saat ini menjabat sebagai Dosen Fakultas Kedokteran Universitas Pasundan dan juga sebagai Ketua Medical Education Unit di Fakultas Kedokteran Universitas Pasundan.

Penulis menempuh pendidikan kedokteran di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Bandung, di mana ia mulai belajar pada tahun 2011 dan berhasil meraih gelar dokter pada tahun 2017. Setelah menyelesaikan pendidikan kedokteran, penulis melanjutkan studi ke jenjang magister dengan fokus pada Pendidikan Kedokteran (Medical Education) di Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, yang dimulai pada tahun 2020.

Kecintaan penulis terhadap bidang pendidikan sudah terlihat sejak masa kuliah, di mana ia aktif terlibat dalam berbagai organisasi baik di dalam maupun di luar kampus. Keterlibatan ini tidak hanya memperkaya pengalamannya, tetapi juga membentuk pandangannya tentang pentingnya pendidikan yang berkualitas dalam dunia kedokteran.

Penulis memiliki sejumlah penelitian dan Hak Kekayaan Intelektual yang berfokus pada Pendidikan Kedokteran, mencakup topik-topik seperti kurikulum, metode pembelajaran, lingkungan pembelajaran, dan asesmen. Melalui karya-karya ini, penulis berkomitmen untuk berkontribusi dalam pengembangan pendidikan kedokteran yang lebih baik dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Dengan latar belakang pendidikan yang kuat dan pengalaman yang luas, penulis terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan kedokteran di Indonesia, serta mempersiapkan generasi dokter yang kompeten dan berintegritas.

PROFIL PENULIS



Muhamad Fadli, S. Pd., M.Pd.

**Dosen Pendidikan Kimia
Universitas Pattimura**

Penulis lahir di Ambon, 2 Desember 1994, penulis merupakan Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Pattimura, Jurusan MIPA, Program Studi Pendidikan Kimia. Penulis menyelesaikan gelar Sarjana Pendidikan Kimia di Universitas Pattimura pada tahun 2017, gelar megister di selesaikan pada tahun 2021 di Universitas Negeri Makassar Program Studi Pendidikan Kimia.

PROFIL PENULIS



Supangat, S.Pd, M.M.

**Dosen Prodi Teknologi Rekayasa Operasi Kapal, Fakultas Vokasi
Pelayaran, Universitas Hang Utah Surabaya.**

Penulis lahir di Purworejo Jawa Tengah pada tanggal 7 September 1965, dan sekarang menetap di Surabaya. Menyelesaikan pendidikan SD, SMP dan MAN di Purworejo dan S1 serta S2 di Surabaya. Sebelum berkecimpung di dunia pendidikan, bertugas di TNI AL dan pensiun pada tahun 2018. Selanjutnya sebagai tenaga pengajar (Dosen) di Universitas Hang Tuah di Fakultas Vokasi Pelayaran dengan mengampu : Bahasa Inggris, Bahasa Inggris Maritim, Kepemimpinan, dan Ketrampilan kerja Tim serta Manajemen Kapal. Pengalaman: *Short course of Management of Radio Frequency* di Australia tahun 2004, *Short course of Methodology Of English Language Teaching (MELT)* di Australia tahun 2007, Overseas deployment Pasukan PBB di Lebanon tahun 2010-2011.

Penulis dapat dihubungi melalui e-mail:
supangat.supangat@hangtuah.ac.id.

PROFIL PENULIS



Tria Ratnasari, M.Pd.I.

Dosen Manajemen Pendidikan Islam

STAI Ki Ageng Pekalongan

Tria Ratnasari, M.Pd.I., adalah seorang akademisi dan praktisi di bidang manajemen pendidikan Islam di STAI Ki Ageng Pekalongan. Dengan latar belakangnya yang kuat dalam teori dan praktik, buku ajar ini disusun untuk memberikan panduan komprehensif bagi mahasiswa, guru, dan tenaga kependidikan dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen pendidikan secara efektif.

“Pendidikan yang baik tidak akan pernah bisa lepas dari manajemen yang baik. Karena keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh bagaimana proses itu dirancang, dilaksanakan, dan dievaluasi.” — Prof. Dr. H.A.R. Tilaar, M.Sc.Ed.

MANAJEMEN PENDIDIKAN



Buku Manajemen Pendidikan ini merupakan panduan komprehensif dan visioner yang dirancang untuk menjawab kebutuhan praktisi, pendidik, serta calon pemimpin pendidikan dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang efektif. Disusun dengan bahasa yang sistematis dan mudah dicerna, buku ini menggali konsep dasar, landasan filosofis, hingga pendekatan aplikatif manajemen pendidikan yang relevan dengan tantangan zaman. Pembaca akan diajak menelusuri fondasi teoritis yang kokoh, memahami proses perencanaan strategis, serta menguasai aspek penting seperti pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Lebih dari sekadar teori, buku ini menyuguhkan wawasan praktis mulai dari pengelolaan kurikulum, keuangan, hingga mutu pendidikan secara terintegrasi. Bab-bab tentang evaluasi dan pengawasan memperkuat pentingnya akuntabilitas dalam dunia pendidikan yang semakin kompleks. Ditambah dengan studi kasus dan praktik baik yang menginspirasi, buku ini tidak hanya memberi pengetahuan, tetapi juga mendorong pembaca untuk menjadi agen perubahan dalam sistem pendidikan Indonesia. Bagi siapa pun yang ingin berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, buku ini adalah bekal penting yang wajib dimiliki.



**Penerbit
Yayasan
Tri Edukasi Ilmiah**

edukasiilmiah@gmail.com

Jalan Raya Pakan Kamis, Gadut,

Tilatang Kamang, Kab. Agam, Sumatera Barat

ISBN 978-634-7178-39-8



9

786347

178398



IKAPI
IKATAN PENERBIT INDONESIA

Anggota IKAPI
No. 049/SBA/2024