

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/368392198>

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Book · February 2023

CITATIONS

0

READS

1,705

16 authors, including:



Imam Tabroni

Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon

180 PUBLICATIONS 622 CITATIONS

SEE PROFILE



Hasrat A Aimang

Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai

17 PUBLICATIONS 23 CITATIONS

SEE PROFILE



Budi Harto

Politeknik LP3I

144 PUBLICATIONS 962 CITATIONS

SEE PROFILE



Muwafiqus Shobri

STAI Hasan Jufri Bawean

19 PUBLICATIONS 34 CITATIONS

SEE PROFILE

Editor:

Dr. Donna Sampaleng, M.Pd.K., D.Th



Manajemen PENDIDIKAN

*Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I | Hengki Nurhuda, M.Pd | Armin Haluti, S.Pd., M.Pd
Khoirul Anwar, M.Pd | Muh. Hasyim Rosyidi, S.Pd.I, M.Pd.I | Syukron Makmun, M.Pd
Hasrat A Aimang | Masita, M.Pd.I. | Budi Harto | Muwafiqus Shobri, M.Pd.I
Erniwati La Abute, S.Pd.I., M.Pd | Dr. Farid Haluti, S.Ag., M.Pd | Dr. Yayat Suharyat
Dr. Baharuddin, M.Pd | Dr. Aloysius Jondar M.Si | Dr. Donna Sampaleng, M.Pd.K., D.Th*

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I
Hengki Nurhuda, M.Pd
Armin Haluti, S.Pd., M.Pd
Khoirul Anwar, M.Pd
Muh. Hasyim Rosyidi, S.Pd.I, M.Pd.I
Syukron Makmun, M.Pd
Hasrat A Aimang
Masita, M.Pd.I.
Budi Harto
Muwafiqus Shobri, M.Pd.I
Erniwati La Abute.S.Pd.I.,M.Pd
Dr. Farid Haluti, S.Ag.,M.Pd
Dr. Yayat Suharyat
Dr. Baharuddin, M.Pd
Dr. Aloysius Jondar M.Si
Dr. Donna Sampaleng, M.Pd.K., D.Th



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Penulis : Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I | Hengki Nurhuda, M.Pd | Armin Haluti, S.Pd., M.Pd | Khoirul Anwar, M.Pd | Muh. Hasyim Rosyidi, S.Pd.I, M.Pd.I | Syukron Makmun, M.Pd | Hasrat A Aimang | Masita, M.Pd.I. | Budi Harto | Muwafiqus Shobri, M.Pd.I | Erniwati La Abute, S.Pd.I., M.Pd | Dr. Farid Haluti, S.Ag., M.Pd | Dr. Yayat Suharyat | Dr. Baharuddin, M.Pd | Dr. Aloysius Jondar M.Si | Dr. Donna Sampaleng, M.Pd.K., D.Th

Editor : Dr. Donna Sampaleng, M.Pd.K., D.Th

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Siwi Rimayani Oktora

ISBN : 978-623-487-365-8

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, NOVEMBER 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, kami dapat menyelesaikan buku ini. Kami mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Buku ini kami beri judul "Manajemen Pendidikan". Pada awal bab akan dibahas terkait standar, konsep serta landasan dari Manajemen pendidikan. Kemudian penjelasan tentang manajemen kurikulum, peserta didik, tenaga kependidikan. Konsep manajemen pendidikan untuk pendidikan tinggi juga dipaparkan dalam buku ini. Sehingga buku ini diharapkan dapat menambah referensi terkait pemahaman tentang Manajemen Pendidikan.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata kami berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 MANAJEMEN MUTU TERPADU STANDAR	
NASIONAL PENDIDIKAN TINGGI.....	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Standar Nasional Pendidikan Tinggi.....	2
C. Mutu Terpadu Standar Nasional Pendidikan Tinggi...	16
Referensi	18
Tentang Penulis.....	21
BAB 2 KONSEP MANAJEMEN PENDIDIKAN	23
A. Pengantar	23
B. Pengertian Manajemen Pendidikan.....	24
C. Tujuan Manajemen Pendidikan	26
D. Fungsi Manajemen Pendidikan.....	27
E. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan	30
Referensi	35
Tentang Penulis.....	37
BAB 3 LANDASAN MANAJEMEN PENDIDIKAN	38
A. Landasan Filosofis.....	38
B. Landasan Yuridis.....	46
Referensi	49
Tentang Penulis.....	50
BAB 4 KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN	51
A. Pendahuluan.....	51
B. Manajemen Pendidikan	52
C. Konsep Dasar Manajemen Pendidikan	56
Referensi	61
Tentang Penulis.....	63
BAB 5 ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN	64
A. Pengertian Organisasi Lembaga Pendidikan.....	64
B. Tujuan dan Manfaat Organisasi Lembaga Pendidikan.....	65
C. Prinsip-Prinsip Organisasi Lembaga Pendidikan	66

D. Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan	68
E. Faktor Utama Penentu Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan.....	77
F. Jalur, Jenjang, dan Jenis Lembaga Pendidikan.....	79
G. Jenjang Lembaga Pendidikan	81
H. Jenis Lembaga Pendidikan.....	82
I. Kriteria Keberhasilan Lembaga Pendidikan.....	84
J. Organisasi Lembaga Pendidikan Yang Efektif.....	85
K. Lingkungan Organisasi dan Globalisasi Lembaga Pendidikan.....	89
Referensi.....	95
Tentang Penulis	96
BAB 6 MANAJEMEN KURIKULUM.....	97
A. Pengantar.....	97
B. Pengertian Manajemen Kurikulum.....	99
C. Rancangan Kurikulum	102
D. Prinsip dan Fungsi Kurikulum	104
E. Model Perencanaan Kurikulum	109
Referensi.....	111
Tentang Penulis	112
BAB 7 MANAJEMEN PESERTA DIDIK	113
A. Pendahuluan	113
B. Tujuan	116
C. Fungsi.....	118
D. Prinsip.....	119
E. Ruang Lingkup	121
Referensi.....	122
Tentang Penulis	124
BAB 8 MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN	125
A. Pendahuluan	125
B. Definisi dan Tujuan Manajemen Tenaga Kependidikan/ Pegawai	130
C. Perencanaan Tenaga Kependidikan/Pegawai	132
D. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan/ Pegawai	134

E. Pengaorganisasian Tenaga Kependidikan/ Pegawai	135
Referensi	136
Tentang Penulis.....	137
BAB 9 SISTEM PENGELOLAAN PENDIDIKAN TINGGI	140
A. Pendahuluan.....	140
B. Otonomi Perguruan Tinggi	141
C. Pola Pengelolaan Perguruan Tinggi	144
D. Tata Kelola Perguruan Tinggi	146
E. Akuntabilitas Publik	147
Referensi	149
Tentang Penulis.....	152
BAB 10 MANAJEMEN FASILITAS PENDIDIKAN	153
A. Pendahuluan.....	153
B. Landasan Teoritis dan Konseptual Fasilitas Pendidikan	154
C. Prinsip Manajemen Fasilitas Pendidikan	156
D. Perencanaan Fasilitas Pendidikan.....	156
E. Pengadaan Fasilitas Pendidikan	158
F. Inventarisasi Fasilitas Pendidikan	159
G. Pemanfaatan dan Penggunaan Fasilitas Pendidikan	160
H. Pemeliharaan Fasilitas Pendidikan.....	161
I. Penghapusan Fasilitas Pendidikan	162
J. Penutup	164
Referensi	164
Tentang Penulis.....	166
BAB 11 MANAJEMEN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN.....	167
A. Pengertian	167
B. Tujuan.....	168
C. Prinsip-Prinsip Pembiayaan Pendidikan	169
D. Jenis Pembiayaan Pendidikan	171
E. Sumber Pembiayaan Pendidikan.....	173
F. Perencanaan dan Anggaran Biaya Pendidikan	175
Referensi	180
Tentang Penulis.....	182

BAB 12 MANAJEMEN HUBUNGAN LEMBAGA	
PENDIDIKAN DAN MASYARAKAT	183
A. Lembaga-Lembaga Pendidikan.....	183
B. Lembaga Pendidikan dalam Masyarakat.	187
Referensi.....	193
Tentang Penulis	195
BAB 13 TATA KELOLA PENDIDIKAN TINGGI.....	196
A. Pendahuluan	196
B. Pengertian Tata Kelola Pendidikan Tinggi.....	197
C. Inovasi & Pembaharuan Pengelolaan Pendidikan Tinggi.....	199
D. Pengukuran Mutu Pengelolaan Pendidikan Tinggi di Indonesia.....	202
E. Penutup.....	206
Referensi.....	206
Tentang Penulis	208
BAB 14 KONSEP KEPEMIMPINAN DI PERGURUAN TINGGI.....	209
A. Pendahuluan	209
B. Pengertian Kepemimpinan	211
C. Hubungan Kepemimpinan dan Manajemen.....	212
D. Konsep Manajerial di Perguruan Tinggi.....	213
E. Tipologi Kepemimpinan di Perguruan Tinggi.....	215
F. Tawaran Model Pengembangan Kepemimpinan Universitas.....	220
G. Asimilasi Model Kepemimpinan Perguruan Tinggi .	227
H. Strategi Kepemimpinan untuk Perubahan.....	228
I. Penutup.....	230
Referensi.....	231
Tentang Penulis	233
BAB 15 KONSEP INDIKATOR KEBERHASILAN PENDIDIKAN TINGGI.....	235
A. Pendahuluan	235
B. Pembahasan.....	236
Referensi.....	249
Tentang Penulis	252

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Perbedaan Jalur Sekolah Formal, Non-Formal, Informal.....	79
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Standar Mutu Lulusan Pendidikan Tinggi	6
Gambar 1.2. Taksonomi Bloom	8
Gambar 1.3. Kegiatan Belajar MBKM	10
Gambar 1.4. SPMI	17
Gambar 3.1. Barometer Manajemen Pendidikan	40



MANAJEMEN PENDIDIKAN



BAB 1

MANAJEMEN MUTU TERPADU STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN TINGGI

Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I

Dosen Pascasarjana Pendidikan Agama Islam STAI Dr. KH. EZ.

Muttaqien Purwakarta, Jawa Barat.

Email: imamtabroni70@gmail.com

A. Pendahuluan

Kebijakan pendidikan Tinggi di Indonesia terus menyesuaikan tantangan dunia kerja. Akselerasi kebijakan baru muncul ditandai dengan terbitnya (UU RI No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, n.d.) dan (Permendikbud RI Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, n.d.). Standar Nasional ini pada dasarnya masih sama dengan (Permenristekdikti No 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, n.d.) dan (Permenristekdikti No 50 Tahun 2018 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, n.d.). Perbedaan terlihat pada desain kurikulum terbaru, yaitu Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM).

Standar yang ditetapkan melalui perubahan Permendikbud di atas masih sama dengan Standar Nasional Pendidikan Tinggi sebelumnya, yaitu 24 standar. 24 Standar Nasional Pendidikan Tinggi meliputi Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Masing-masing standar memiliki delapan standar turunan sebagai indikator standar tri dharma Pendidikan Tinggi.

Standar Nasional Pendidikan Tinggi meliputi tiga standar, yaitu Standar Nasional Pendidikan, Standar Nasional

Penelitian, dan Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat. Masing-masing standar tadi memiliki delapan standar turunan. Pertama, Standar Nasional Pendidikan yang mencakup delapan (8) standar, yaitu: 1) Standar Kompetensi Lulusan, 2) Standar Isi, 3) Standar Proses, 4) Standar Penilaian, 5) Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, 6) Standar Sarana dan Prasarana, 7) Standar Pengelolaan, dan 8) Standar Pendanaan dan Pembiayaan.

Kedua, Standar Nasional Penelitian yang mencakup delapan standar berikut: 1) Standar Hasil, 2) Standar Isi, 3) Standar Proses, 4) Standar Penilaian, 5) Standar Peneliti, 6) Standar Sarana dan Prasarana, 7) Standar Pengelolaan, dan 8) Standar Pendanaan dan Pembiayaan. Ketiga, Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat (PkM), yaitu: 1) Standar Hasil, 2) Standar Isi, 3) Standar Proses, 4) Standar Penilaian, 5) Standar Pelaksana, 6) Standar Sarana dan Prasarana, 7) Standar Pengelolaan, dan 8) Standar Pendanaan dan Pembiayaan.

Setiap standar menampilkan kualitas minimal yang menjadi acuan Nasional seluruh Perguruan Tinggi yang ada di Indonesia. Pendekatan dan strategi yang digunakan oleh perguruan tinggi dalam melaksanakan setiap standar setidaknya mengacu pada prinsip efisien, produktif, relevan, dan berkelanjutan. Untuk merealisasikan itu, maka perlu dilakukan manajemen mutu terpadu setiap Standar Nasional Mutu Pendidikan Tinggi. Manajemen mutu terpadu pada tulisan ini hanya membahas tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu:

B. Standar Nasional Pendidikan Tinggi

1. Standar Kompetensi Lulusan

Menurut Luthfi (Lutfi, 2018) Kompetensi lulusan perguruan tinggi dipengaruhi oleh kualitas akademik perguruan tinggi. Kualitas lulusan merupakan dampak dari input, proses, output, dan kepuasan pengguna. Proses seleksi yang ketat berdasarkan standar pendidikan tinggi, proses akademik yang dijalankan dengan penuh tanggung jawab.

Peningkatan proses akademik dapat dilakukan langkah penyesuaian tuntutan dunia kerja, seperti kelengkapan *Information and Communication Technology* (ICT), pelayanan Dosen dan tenaga kependidikan, pembentukan kurikulum berbasis kebutuhan pengguna dengan menggunakan pendekatan *Outcome Based Education* (OBE), melengkapi sarana dan prasarana tri dharma, dan menentukan kualifikasi Dosen berdasarkan kebutuhan Program Studi. Input dan proses ini menentukan *output* dan *outcome* lulusan pendidikan tinggi yang selaras dengan kebutuhan industri dan masyarakat. Yuniawan (Yuniawan, 2003) mengungkapkan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi tidak mampu menyediakan kebutuhan yang sesuai dengan kualifikasi lembaga, dunia usaha, dan industri. Menurutnya, pendidikan tinggi hari ini hanya fokus pada kemampuan kognisi dan afeksi. Produk lulusan pendidikan tinggi belum dapat langsung digunakan oleh dunia usaha. Mereka harus terlebih dahulu diberikan pelatihan dan pendidikan tambahan agar dapat kompeten untuk melakukan pekerjaan yang lebih mengandalkan keterampilan, bukan hanya analisa semata. Ini jelas tidak efektif dan efisien.

Indra (I Made Indra P. et al., 2021) memastikan kualitas mutu lulusan ialah dengan mendengarkan dan memahami masukan dari pihak pengguna (*user*) agar perguruan tinggi mampu merefleksi dan menentukan standar lulusan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan lulusan. Menurutnya, saat ini eropa sedang menggalakkan mutu terpadu pendidikan tinggi dengan beberapa ukuran, yaitu:

- a. Kebijakan mutu lulusan. Langkah pertama yang harus dilakukan oleh pimpinan pendidikan tinggi ialah menentukan kebijakan mutu lulusan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Pendidikan tinggi harus bermitra dengan berbagai pihak untuk dimintai masukan tentang kurikulum dan keterampilan yang harus dimiliki oleh pendidikan tinggi. Kebijakan ini harus terukur dan berkelanjutan.

- b. Memastikan kebijakan ditindaklanjuti dengan kegiatan yang terencana, terlaksana, terukur, terkendali, dan secara terus-menerus dilakukan pengendalian dan peningkatan standar kerja melalui SOP yang disepakati.
- c. Evaluasi alumni. Evaluasi ini dilakukan dengan melihat relevansi keilmuan alumni dengan tempat kerja (*tracer study*). Survei keberadaan alumni setelah lulus sangat penting sebagai bahan evaluasi kurikulum, metode, media, kompetensi dosen, sarana dan prasarana dan Capaian Pembelajaran (CPL). Pendidikan tinggi harus mengetahui masa tunggu alumni mendapatkan pekerjaan, relevansi keilmuan dengan jenis pekerjaan, dan keterlibatan alumni terhadap kepentingan masyarakat (rekognisi).
- d. Mutu dosen. Pendidikan tinggi harus memastikan dosen melakukan kegiatan tri dharma pendidikan tinggi dengan baik dan berdampak pada perubahan dan berkontribusi secara nyata terhadap kebutuhan pengguna dan masyarakat. Tri dharma pendidikan tinggi harus memastikan keterlibatan mahasiswa dalam siklus penelitian, pendidikan dan pengajaran, dan pengabdian kepada masyarakat. Keterlibatan mahasiswa dalam siklus ini akan menambah kemampuan relevansi keilmuan dengan calon pengguna.
- e. Menyediakan sumber belajar yang komprehensif. Pendidikan tinggi harus menyediakan fasilitas sumber belajar yang representatif. Sumber ini akan selaras dengan dukungan program yang dapat meningkatkan keterampilan mahasiswa.
- f. Membangun sistem informasi. Sistem ini dibuat untuk melihat Perkembangan data kualitas SDM pendidikan tinggi sebagai acuan untuk mempertimbangkan kebijakan apa yang akan diputuskan untuk melakukan perbaikan atau peningkatan mutu SDM.
- g. Keterbukaan informasi kepada masyarakat. Pendidikan tinggi harus memberi informasi kepada masyarakat dan

calon pengguna lulusan tentang program studi, fasilitas, biaya, mitra kerja sama, dan kompetensi lulusan. Informasi ini sangat bermanfaat bagi pendidikan tinggi untuk membuka ruang komunikasi agar terlain perbaikan berkelanjutan.

Mutu lulusan pendidikan tinggi menurut Corsby (Crosby, 1995) ialah kesesuai alumni pendidikan tinggi dengan kualifikasi dan kompetensi yang diinginkan oleh dunia usaha. Oleh karena itu, dalam penyusunan Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi (VMTS) yang digunakan untuk mencapai VMTS harus melibatkan berbagai pihak, seperti masyarakat calon pengguna, dunia industri, lembaga atau institusi calon pengguna, dan pemerintah setempat. Pelibatan ini berguna untuk merencanakan mutu lulusan pendidikan tinggi yang ditentukan oleh VMTS pendidikan tinggi. Menurut W. Edward Deming (Deming et al., 2013) mutu lulusan dapat diupayakan dengan menjawab pertanyaan masalah pengguna lulusan pendidikan tinggi. Kritik dan saran dari pengguna lulusan harus direspon oleh pendidikan tinggi agar segera dilakukan perbaikan yang cepat dan tepat secara terus menerus. Hanya dengan merespon cepat dan terukur mutu lulusan akan dinilai selaras dengan kebutuhan pengguna.

Joseph, M. Juran (Juran, 2004) meyakini bahwa mutu lulusan pendidikan tinggi hanya dapat ditempuh dengan memenuhi kebutuhan pengguna, sehingga pengguna merasa puas dengan produk lulusan pendidikan tinggi (*fitness for use*).

Analisa di atas cukup memberikan argumentasi kuat bahwa kegagalan lulusan pendidikan tinggi berkembang akibat dari kegagalan pendidikan tinggi dalam menentukan kualifikasi dan kompetensi lulusan dengan calon pengguna. Pendidikan tinggi seringkali menyusun kurikulum yang tidak sesuai bahkan bertentangan dengan keinginan calon pengguna sehingga berdampak pada rendahnya mutu lulusan yang ditandai dengan ketidaksesuaian antara

program studi lulusan dengan tempat kerja bahkan tidak sedikit lama mendapat berkejaan (Husni & Putra, 2018).

Standar kompetensi lulusan harus didesain dan dikembangkan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi calon pengguna sehingga pengguna merasa puas dengan mutu lulusan pendidikan tinggi. Standar kompetensi lulusan pendidikan tinggi adalah standar kualifikasi mutu lulusan yang diinginkan oleh calon pengguna yang meliputi sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang ditetapkan oleh perguruan tinggi melalui Capaian Pembelajaran (CP) yang mengacu pada capaian lulusan dan kesesuaian dengan jenjang yang ada pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Semuanya dijelaskan dalam (Perpres No 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indones, n.d.) dan (Permenristekdikti No 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, n.d.).



Gambar 1.1. Standar Mutu Lulusan Pendidikan Tinggi

2. Standar Isi Pembelajaran

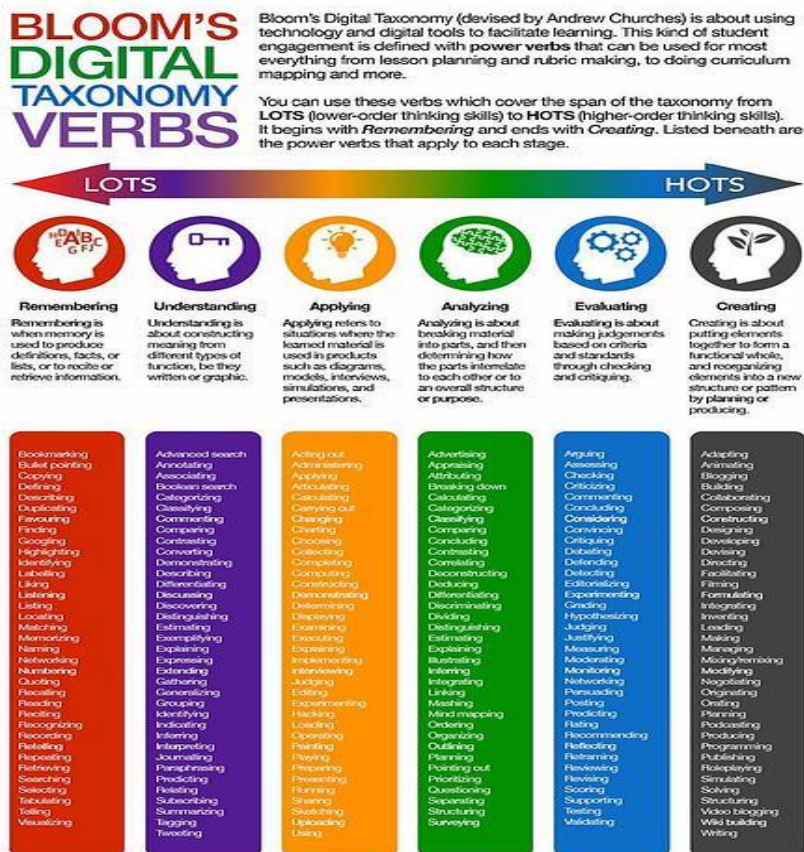
Perguruan tinggi harus mampu menerjemahkan dan menafsirkan standar kompetensi lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan dalam bentuk materi pembelajaran. Distribusi mata kuliah pada program studi

yang ada di perguruan tinggi harus mampu menetapkan standar minimal tingkat kedalaman dan keluasan keilmuan program studi yang mengacu pada Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL). Tingkat kedalaman dan keluasan keilmuan program studi ditetapkan berdasarkan hasil Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) Dosen bersama mahasiswa (Dr. Muhammad Munadi, 2020).

Majir (Majir, 2017) memberi rumusan sikap pada kurikulum pendidikan tinggi yang termasuk pada *soft skill* dan penguasaan pengetahuan serta keterampilan umum dan khusus pada wilayah *hard skill*. *Soft skill* yang harus disampaikan dalam pembelajaran mencakup nilai, norma, dan etika akademik, sikap tanggung jawab akademik, mampu mengelola pembelajaran secara mandiri. *Hard skill* pertama ialah penguasaan pengetahuan. Kedalaman pengetahuan dapat dilakukan dengan penerapan metode *Higher Order Thinking Skills (HOTS)*. Menurut Bloom (Bloom & Krathwohl, 1969) dan Conklin (Conklin, 2011) *HOTS* merupakan langkah prinsip untuk membentuk kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam proses pembelajaran. Bloom menegaskan taksonominya merupakan seperangkat pengetahuan. Kognitif berkaitan dengan mental pengetahuan, afektif merupakan emosi dan sikap dari perasaan, dan psikomotorik ialah kemampuan fisik yang dianalogikan sebagaimana keterampilan. Singkatnya, pembelajaran harus mendayakan pikiran yang logis dengan kemampuan mengingat (*remembering*), memahami (*understanding*), menerapkan (*applying*), menganalisa (*analyzing*), mengevaluasi (*evaluating*), dan mencipta (*creating*).

Kedua ialah keterampilan umum. Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan memutuskan solusi masalah kurikulum secara tepat dan cepat dengan menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum berdasarkan data. Ketiga ialah kemampuan khusus, yaitu kemampuan

menjerial untuk mengelola program dan mengkaji secara ilmiah.



Gambar 1.2. Taksonomi Bloom
Sumber: globaldigitalcitizen.org

3. Standar Proses Pembelajaran

Standar proses pembelajaran sedikitnya harus memuat karakteristik, perencanaan, pelaksanaan dalam proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa. Proses pembelajaran yang diterapkan oleh dosen harus mencakup prinsip interaktif, holistik, integratif, ilmiah, faktual, tematis, efektif, efisien, kolaboratif, dan berpusat pada mahasiswa.

(Permenristekdikti No 50 Tahun 2018 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, n.d.). Menurut Titih Guriah (Dr. Titih Huriah, 2018) proses pembelajaran dengan menggunakan *student center learning* (SCL) menuntuk mahasiswa untuk secara aktif dan kreatif membangun *soft skill* dan *hard skill*. Oleh karena itu, pembelajaran harus direncanakan dalam bentuk Rencana Pembelajaran Semester (RPS) yang telah dikembangkan oleh dosen dari hasil penelitian dan PkM. RPS disiapkan untuk memenuhi CP yang telah ditentukan dengan metode pembelajaran yang variatif dan inovatif (Prasetya, n.d.). Proses pembelajaran pada kurikulum terbaru, yaitu Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kemdikbud RI, 2020) sesuai (Permendikbud RI Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, n.d.) dapat berupa kegiatan belajar di dalam atau di luar kampus yang meliputi:

- a. Pertukaran Pelajar
- b. Magang/Parktik Kerja
- c. Asistensi Mengajar di Satuan Pendidikan
- d. Penelitian/Riset
- e. Proyek Kemanusiaan
- f. Kegiatan Wirausaha
- g. Studi/Proyek Independen
- h. Membangun Desa/Kuliah Kerja Nyata Tematik (KKNT)



Gambar 1.3. Kegiatan Belajar MBKM

Sumber: Buku Panduan MBKM Kemendikbud RI 2020.

4. Standar Penilaian Pembelajaran

Standar penilaian pembelajaran ialah kriteria minimal proses dan hasil pembelajaran dengan Capaian Pembelajaran (CPL) masing-masing mata kuliah. Proses penilaian mencakup prinsip, instrumen dan teknik menggunakan instrumen, prosedur dan mekanismen, pelaksanaan, dan kelulusan mahasiswa. Prinsip penilaian meliputi edukatif, otentik, objektif, akuntabel, dan transparan. Instrumen dan teknik penilaian terdiri dari penilaian sikap, pengetahuan, keterampilan umum dan khusus. Penilaian sikap dapat menggunakan observasi dan penilaian lainnya (pengetahuan dan keterampilan umum serta khusus) menggunakan partisipasi, proyek kerja, tes tulis dan lisan, dan angket. Instrumen penilaian dapat berupa rubrik kerja, portofolio atau karya desain.

Penilaian menurut Hairun (Hairun, 2020) dan Silalahi (Silalahi & Simarmata, 2020) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pendidik dalam rangka mencari informasi objektif dan menyeluruh berkaitan dengan proses dan hasil pembelajaran mahasiswa sebagai sumber informasi perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran berikutnya. Prinsip penilaian menurut Mariyati (Mariyati Teluma, 2019) ialah orientasi CPL, valid, adil, objektif, berkesinambungan, menyeluruh, terbuka, dan bermakna.

5. Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan

Standar ini mengatur kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan kaitannya dengan penyelenggaraan pendidikan tinggi untuk memenuhi capaian pembelajaran lulusan. Kualifikasi dosen untuk program diploma I dan II minimal harus Magister atau Magister terapan. Selain itu dapat menggunakan lulusan DIII yang memiliki pengalaman dan setara dengan jenjang 6 KKNI. Dosen untuk program Diploma III dan IV harus memenuhi kualifikasi akademik paling rendah magister atau magister terapan dan atau dapat menggunakan lulusan yang relevan dengan program studi ditandai dengan sertifikat profesi yang setara dengan jenjang 8 KKNI. Dosen untuk program sarjana setidaknya harus memenuhi kualifikasi magister atau magister terapan dan atau lulusan yang relevan dengan program studi dan ditandai sertifikat setara jenjang 8 KKNI. Dosen program profesi harus memiliki kualifikasi akademik minimal magister dan atau magister terapan ditambah dengan pengalaman kerja minimal 2 tahun. Selain itu, dosen pada program profesi dapat diambil dari lulusan yang relevan dan memiliki sertifikat profesi yang setara dengan jenjang 8 KKNI ditambah pengalaman kerja lebih dari atau minimal 2 tahun.

Kualifikasi akademik dosen pada program magister dan magister terapan harus doktor atau doktor terapan dan atau memiliki sertifikat profesi yang setara dengan jenjang 9

KKNI. Program spesialis dan subspesialis kualifikasi dosen harus doktor atau doktor terapan ditambah dengan kualifikasi pengalaman kerja sekurang-kurangnya 2 tahun. Kualifikasi dosen untuk program doktor atau doktor terapan harus doktor dan doktor terapan dan atau memiliki kualifikasi lulusan relevan yang ditandai dengan sertifikat profesi setara jenjang 9 KKNI. Penyetaraan kualifikasi dosen jenjang KKNI berdasarkan lulusan yang relevan pada program tertentu dapat direkognisi oleh Dirjen pembelajaran dan kemahasiswaan melalui pembelajaran lampau (Permenristekdikti No. 26 Tahun 2016 Tentang Rekognisi Pembelajaran Lampau, n.d.) dan (SK Direjen Belmawa No. 123/B/SK/2017 Tentang Pedoman Tata Cara Penyelenggaraan Rekognisi Pembelajaran Lampau, n.d.).

Pada program doktor dan program doktor terapan bagi dosen pembimbing utama harus memiliki satu (1) artikel jurnal Nasional terakreditasi atau internasional bereputasi dan atau satu (1) bentuk lain yang diakui oleh asosiasi pakar yang telah diputuskan oleh senat perguruan tinggi.

Dosen harus mampu merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengendalikan serta meningkatkan proses pembelajaran. Selain itu dosen harus mampu membimbing, melatih, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi berhak untuk menunjuk dosen untuk melakukan tugas tambahan dan kegiatan penunjang lainnya. Paling banyak pembimbingan dosen dalam karya mahasiswa seperti skripsi, tesis, dan disertasi dan atau karya seni lainnya paling banyak ialah 10 mahasiswa.

Status dosen harus tetap pada perguruan tinggi dimana dosen tersebut mengajar. Dosen tetap tidak boleh memiliki status sama pada perguruan tinggi lain. Dosen tetap minimal 60% dari jumlah seluruh dosen yang ada di perguruan tinggi. Jumlah dosen yang sesuai kualifikasi akademik dan kompetensi pada program studi paling sedikit lima (5) dosen. Perubahan ini tertera dalam

(Permenristekdikti No 50 Tahun 2018 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, n.d.) sebagai perubahan dari (Permenristekdikti No 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, n.d.) yang mengatur minimal dosen tetap pada prgram studi 6 dosen. Jumlah dosen tetap pada program doktor minimal dua profesor. Bagi program doktor terapan, jumlah dosen minimal dua doktor atau doktor terapan yang memiliki kemampuan menciptakan produk yang bermanfaat bagi industri atau masyarakat dan memiliki dua artikel nasional terakreditasi atau internasional bereputasi.

Tenaga kependidikan pada perguruan tinggi setidaknya harus memiliki kualifikasi akademik Diploma III yang disesuaikan dengan kebutuhan perguruan tinggi. Bagi tenaga administrasi perguruan tinggi, paling rendah tingkat pendidikan adalah tingkat SMA sederajat. Jika perguruan tinggi memerlukan tenaga khusus untuk mengelola unit atau pusat dan lembaga tertentu maka syarat tambahannya ialah memiliki sertifikat kompetensi. (Permenristekdikti No 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, n.d.).

6. Standar Sarana dan Prasarana Pembelajaran

Standar ini meliputi kebutuhan perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, literatur pendidikan, teknologi pendidikan, perangkat eksperimen, sarana dan prasarana olahraga, seni, budaya, taman belajar yang asri, fasilitas umum, peralatan habis pakai, dan peralatan perlindungan keselamatan kerja. Pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana tersebut ditetapkan, dilaksanakan, dan ditingkatkan berdasarkan kebutuhan masing-masing perguruan tinggi. Pihak perguruan tinggi harus mampu menyediakan lahan, ruang kelas, pusat literasi atau perpustakaan, laboratorium atau yang sejenisnya, peralatan olah raga, ruang kesenian, ruang kegiatan kemahasiswaan, ruang pimpinan perguruan tinggi, dosen,

tata kelola dan usaha, akses jalan, sumber air, kualitas listrik, jaringan internet dan data. Tanah dan bangunan serta sarana dan prasarana perguruan tinggi harus hak pakai bersertifikat atas nama pemerintah bagi perguruan tinggi negeri. Hak milik, hak guna bangunan atau hak pakai atas nama lembaga atau badan penyelenggara perguruan tinggi bagi yayasan atau pihak swasta lainnya (Permenristekdikti No 50 Tahun 2018 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, n.d.).

Bangunan yang ada di wilayah perguruan tinggi harus aman, nyaman, dan memenuhi standar keselamatan bersama serta memiliki fungsi yang tepat dengan kebutuhan perguruan tinggi. Sarana dan prasarana untuk mahasiswa berkebutuhan khusus harus sesuai dengan kebutuhan mereka, seperti diberi tulisan braille dan informasi dalam bentuk suara yang memandu dan memberi informasi kepada mahasiswa tersebut. Memberi ramp bagi pengguna kursi roda, jalur pemandu, peta denah kampus yang menginformasikan setiap ruangan, dan toilet khusus.

7. Standar Pengelolaan Pembelajaran

Standar ini memandu perguruan tinggi agar mampu menetapkan standar, melaksanakan, mengevaluasi, mengendalikan, dan meningkatkan mutu pembelajaran pada tingkat program studi. Penetapan dan siklus mutu standar ini harus mengacu pada standar sebelumnya, yaitu standar 1 sampai standar 6 (standar kompetensi lulusan, standar isi pembelajaran, standar proses pembelajaran, standar dosen dan tenaga kependidikan, dan standar sarana dan prasarana pembelajaran). Pengelola pada standar ini ialah Unit Pengelola Program Studi (UPPS). Jika Universitas atau Institut, maka UPPS ialah Fakultas atau tim yang ditentukan oleh universitas. UPPS pada sekolah tinggi, politeknik, akademi, dan akademi komunitas adalah sekolah tinggi, akademi, politeknik, dan akademi komunitas itu sendiri. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, n.d.). UPPS berkewajiban untuk

mengelola pembelajaran setiap semester dengan merencanakan dan memutuskan kurikulum yang akan digunakan. Pembelajaran harus mengacu pada standar nasional pendidikan 1 sampai 6. Selain itu, UPPS berkewajiban untuk menciptakan mutu berkelanjutan. UPPS bertanggungjawab menyampaikan hasil mutu yang dikomunikasikan dan dilaksanakan bersama lembaga penjaminan mutu kepada ketua atau rektor perguruan tinggi.

8. Standar Pendanaan dan Pembiayaan pembelajaran

Standar ini dijadikan acuan utama perguruan tinggi untuk menetapkan dan mengembangkan investasi dan operasional dalam memenuhi capaian pembelajaran yang berdampak pada mutu lulusan. Biaya yang ditetapkan oleh perguruan tinggi harus melihat dan menganalisa kebutuhan sarana dan prasarana, pengembangan mutu dosen, dan pengembangan mutu tenaga kependidikan perguruan tinggi. Biaya operasional pendidikan mencakup biaya peningkatan mutu dosen, mutu tenaga kependidikan, biaya bahan dan media pembelajaran, dan biaya lainnya yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran. (Permenristekdikti No 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, n.d.).

Biaya operasional perguruan tinggi ditentukan berdasarkan analisa kebutuhan mahasiswa sehingga ditetapkan dan dibebankan per mahasiswa setiap tahun. Pada perguruan tinggi negeri sudah diputuskan oleh menteri dengan mempertimbangkan jenis program studi, tingkat akreditasi institusi dan program studi, dan situasi ekonomi daerah dimana perguruan tinggi berada. Perguruan tinggi harus menetapkan Rencana Anggaran dan Pendapatan Belanja (RAPB) setiap tahun yang akan menjadi acuan beban biaya untuk mahasiswa. perguruan tinggi harus mampu membuat sistem pembiayaan yang sehat, terbuka, dan akuntabel. Sistem ini merupakan langkah maju dan bermutu yang dibangun oleh perguruan tinggi sebagai pedoman analisa biaya operasional untuk menyusun rencana kerja dan

anggaran tahunan dan bahan evaluasi ketercapaian standar satuan biaya.

Selain pembiayaan yang dibebankan kepada mahasiswa sebagai salah satu sumber pendapat perguruan tinggi, pihak perguruan tinggi perlu mengupayakan sumber pembiayaan lain. Sumber pembiayaan lain dapat berupa hibah, penawaran jasa kompetensi profesi, sumbangsih alumni dan filantropi, dan melakukan kemitraan pembiayaan dengan pihak pemerintah daerah maupun pusat serta pihak swasta. Skema pembiayaan ini harus dikelola dengan baik dengan menetapkan keputusan kebijakan, standar pembiayaan, prosedur pembiayaan, dan akuntabilitas serta terbuka untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi.

C. Mutu Terpadu Standar Nasional Pendidikan Tinggi

Menurut (Juharni, 2017) manajemen mutu terpadu merupakan motifasi anggota organisasi untuk selalu meningkatkan mutu program yang berdampak pada kepuasan pelanggan internal dan eksternal. Membudayakan mutu internal dan eksternal membutuhkan komitmen pimpinan bersama anggota lainnya untuk bersama-sama mengembangkan potensi anggota organisasi, menjalin hubungan inter-personal, efektivitas kerja, dan produktifitas kerja. Menurut (Winchell & of Manufacturing Engineers, 1992), (Rawlins, 2008), dan (Sallis, 2005) Manajemen Mutu Terpadu (MMT) atau *Total Quality Management (TQM)* membuka ruang terbuka untuk menjamin mutu produk. Ruang tersebut meliputi tiga hal, yaitu: 1) *TOTAL*. Setiap orang dalam organisasi harus mampu menjamin mutu produk yang berdampak pada keouasan pelanggan. 2) *QUALITY*. Kualitas produk yang ditawarkan dan dipasarkan oleh pihak penyelenggara final dan memuaskan pengguna. Pengguna tidak dapat berpaling ke produk lain karena sudah mampu membandingkan dengan produk yang sama namun memilih produk tersebut karena alasan mutu. 3) *MANAGEMENT*. Proses ini fokus pada penyelesaian masalah

dan menemukan serta mengembangkan potensi. Manajemen merupakan implementasi budaya mutu. Mengubah cara lama dengan cara baru, yaitu mutu berkelanjutan.

Jadi mutu merupakan keseriusan semua pihak untuk membangun budaya mutu sehingga pengguna merasa puas atas produk atau lulusan perguruan tinggi. Pelaksanaan manajemen mutu terpadu standar nasional pendidikan dapat mengacu Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) pendidikan tinggi (Permenristekdikti No. 62 Tahun 2016 Tentang SPM Dikti, n.d.). Pelaksanaan standar pendidikan nasional dapat menggunakan proses Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP). Menurut Ledlow dan Coppola (Ledlow & Coppola, 2010) proses PPEPP dapat meningkatkan mutu pendidikan sedikit demi sedikit (*Kaizen Theory*). Proses mutu standar nasional pendidikan tinggi dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 1.4. SPMI

Sumber: <http://spmi.kemdikbud.go.id>.

Referensi

- Bloom, B. S., & Krathwohl, D. R. (1969). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals* (Issue v. 1). D. McKay.
- Conklin, W. (2011). *Higher-Order Thinking Skills to Develop 21st Century Learners*. Shell Educational Publishing.
- Crosby, P. B. (1995). *Quality Without Tears: The Art of Hassle-Free Management*. McGraw-Hill Education.
- Deming, W. E., Cahill, D. D., & Orsini, J. (2013). *The Essential Deming: Leadership Principles from the Father of Quality*. McGraw-Hill Education.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kemdikbud RI. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar - Kampus Merdeka* (1st ed.). Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kemdikbud RI.
- Dr. Muhammad Munadi, S. P. M. P. (2020). *Manajemen Pendidikan Tinggi di Era Revolusi 4.0*. Prenada Media.
- Dr. Titih Huriah, M. K. S. K. K. (2018). *Metode Student Center Learning: Aplikasi pada Pendidikan Keperawatan*. Kencana.
- Hairun, Y. (2020). *Evaluasi Dan Penilaian Dalam Pembelajaran*. Deepublish.
- Husni, A., & Putra, M. G. S. M. P. (2018). *Pengendalian Mutu Hasil Perikanan*. UGM PRESS.
- I Made Indra P., S. K. M. M. P. H. Q. C., Dr. Saryanto, S. P. T. M. P., Dr. Junanah, M. I. S., dr. Cipta Pramana, S. O. G., Dr. Ns. Adius Kusnan, S. K. M. K., Dr. Tuti Khairani Harahap, S. S. M. S., Syahrial Hasibuan. ST., M. T., Dr. H. Abustan, S. H. M. H., Ns. Haryati, M. K. S. K. M. B., Ns. Sih Ageng Lumadi, S. K. M. K., & others. (2021). *Membangun Budaya Mutu Perguruan Tinggi*. Media Sains Indonesia.
- Juharni. (2017). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. SAH MEDIA.

- Juran, J. M. (2004). *Architect of Quality: The Autobiography of Dr. Joseph M. Juran*. McGraw-Hill.
- Ledlow, G. R., & Coppola, M. N. (2010). *Leadership for Health Professionals: Theory, Skills, and Applications*. Jones & Bartlett Learning, LLC.
- Lutfi, M. (2018). PENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN DENGAN MUTU LAYANAN DI PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH (PTM) (Studi kasus di Provinsi DKI, Banten, Jawa Tengah dan Jawa Timur). <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/Tahdzibi/Article/View/8215>, Volume 3 N.
- Majir, A. (2017). *Dasar Pengembangan Kurikulum*. Deepublish.
- Mariyati Teluma, H. W. R. (2019). *Penilaian*. Pgri Prov Kalbar dan Yudha English Gallery.
- Permendikbud RI nomor 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Permenristekdikti No. 26 Tahun 2016 tentang Rekognisi Pembelajaran Lampau.
- Permenristekdikti No. 62 Tahun 2016 Tentang SPM Dikti.
- Permenristekdikti No 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Permenristekdikti No 50 tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Perpres No 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indones.
- Prasetya, A. E. (n.d.). *Kumpulan Metode Pembelajaran Kreatif Inovatif dan Menyenangkan*. GUEPEDIA.
- Rawlins, R. A. (2008). *Total Quality Management (Tqm)*. AuthorHouse UK.

- Sallis, E. (2005). *Total Quality Management in Education* (Third edit). KOGAN PAGE.
- Silalahi, T., & Simarmata, J. (2020). *Evaluasi Pembelajaran*. Yayasan Kita Menulis.
- SK Direjen Belmawa No. 123/B/SK/2017 tentang Pedoman Tata Cara Penyelenggaraan Rekognisi Pembelajaran Lampau.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- UU RI No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- Winchell, W., & of Manufacturing Engineers, S. (1992). *TQM: Getting Started and Achieving Results with Total Quality Management*. Society of Manufacturing Engineers.
- Yuniawan, A. (2003). MANAJEMEN MUTU TOTAL (TQM) PADA PENDIDIKAN TINGGI: POTENSI DAN KETERBATASAN. *<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jbs/article/view/14147>*, Vol 11, No.

Tentang Penulis



Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I., Lahir di Brebes, 12 Juli 1985. Alamat: Perumahan Lebak Kinasih Cluster Asmarandana No. F1.19 RT/RW. 17/03 Desa Kadumekar Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. Anak pertama dari 4 bersaudara. Lahir dari keluarga petani dari bapak Khalimi dan Ibu Taminah. Menikah tahun

2014 dengan Rini Purnamasari, S.Pd., dan memiliki dua putri; Sina Tibabah Tabroni dan Sevil Anousheh Tabroni. Menempuh pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kubangwungu, Brebes, MTsN Ketanggungan, Brebes, SMK 1 Al-Hikmah Benda Sirampog, Brebes, Pondok Pesantren Lirboyo Kediri, Jawa Timur. S1 Pendidikan Bahasa Arab IAIN Syekh Nurjari Cirebon 2012, S2 Pendidikan Agama Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon 2014, dan S3 Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung 2017. Pengalaman menjadi Pendidik di Pondok Pesantren Babakan Ciwaringin Cirebon, Pondok Pesantren Al-Hidayah Cirebon, Pondok Pesantren Al-Mutawally Kuningan (MTs dan MA), Pondok Pesantren Miftahul Amanah Mahasiswa UIN Bandung, dan Pondok Pesantren Darul Hasan Bandung (SMP dan MA).

Saat ini penulis dipercaya sebagai Ketua STAI Dr. KH. EZ. Muttaqien Purwakarta sekaligus Dosen Pascasarjana Pendidikan Agama Islam di Institusi yang sama. Reviewer di Jurnal *Advances in Humanities and Contemporary Studies* UTHM Malaysia, *Paedagogie: Jurnal Pendidikan dan studi Islam*, *Kalamuna: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab dan Kebahasaaraban*, *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, *PERMATA JOURNAL: The Islamic Religious Education Journal*, *LITAPDIMAS* Kementerian Agama Republik Indonesia.

Aktif melakukan penelitian, mengikuti kegiatan ilmiah, menulis buku, dan publikasi artikel ilmiah. Buku yang telah terbit; 1) MODEL PENDIDIKAN ISLAM: Teknik Mendidik Anak dengan Treatment di Era 4.0, 2) Teologi Pendidikan Islam, 3) BREBES DALAM BEBERAPA PERSPEKTIF, 4) BREBES DALAM BEBERAPA PERSPEKTIF 2, 5) Buku Ajar Model dan Strategi Manajemen Konflik dalam Rumah Tangga, 6) Keanekaragaman Budaya, Bahasa, dan Kearifan Lokal Masyarakat Indonesia (Resolusi, Pergeseran, Pemertahanan, dan Konservasi Kearifan Lokal Di Indonesia), 7) Gagasan Inovasi Pendidikan: Innovation For The Greater Good, 8) Bunga Rampai Isu-isu Kontemporer Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5, 9) Teori dan Aplikasi Psikologi Umum, 10) Teori dan Perkembangan Peserta Didik, 11) Model-Model Pembelajaran di Kelas: Model-Model Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan. Link karya ilmiah:

ID SINTA: 6722440

ID ORCID: 0000-0001-9053-0723

<https://scholar.google.co.id/citations?user=buGD0HEAAAAJ&hl=id>.

<https://www.researchgate.net/profile/ImamTabroni>.

<https://independent.academia.edu/ImamTabroni10>.

<https://www.linkedin.com/in/imam-tabroni-2b4280208/>

BAB 2

KONSEP MANAJEMEN PENDIDIKAN

Hengki Nurhuda, M.Pd

Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: hengki.nurhuda93@gmail.com

A. Pengantar

Pendidikan biasanya dilakukan oleh pemerintah melalui organisasi yang mengatur penyelenggaraan pendidikan, termasuk Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Tentunya setiap organisasi memiliki metode pelaksanaan yang disebut manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Ada banyak jenis manajemen berdasarkan penggunaan di area tertentu. Misalnya, manajemen yang digunakan dalam ilmu ekonomi disebut manajemen ekonomi. Seperti halnya ekonomi, pendidikan juga memiliki proses regulasi yang disebut manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan adalah keseluruhan (proses) yang menyediakan sumber daya manusia dan fisik yang tepat yang tersedia dan efektif untuk mencapai tujuan bersama dan menjalankan fungsinya dengan mempengaruhi perilaku masyarakat. Proses ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan, pelaksanaan, dan pengawasan semua operasional sekolah yang berkaitan langsung dengan pendidikan sekolah, termasuk kurikulum, guru, siswa, metode, perangkat pembelajaran, dan bimbingan. Ini juga mencakup pertanyaan tentang tanah, bangunan sekolah, peralatan, bahan dan dana yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan pendidikan. Tanpa manajemen pendidikan, tujuan pendidikan itu sendiri menjadi tidak pasti dan terarah. Dalam lingkungan

pendidikan, manajemen pendidikan masih sedikit diketahui, sehingga sangat penting untuk mempelajari dan memahami manajemen pendidikan sendiri.

B. Pengertian Manajemen Pendidikan

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin “*manus*” (artinya tangan) dan *agere* (artinya melakukan). Kata-kata ini digabungkan dengan "manajer". Ini berarti menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mengelola, mengatur, dan melakukan apa pun yang Anda inginkan (Asmendri 2012: 1). Manajemen berasal dari kata *manage*. Ini berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola sesuai dengan proses dan fungsi dari manajemen itu sendiri. Manajemen mengelola sumber daya sekolah dan organisasi seperti orang, uang, metode, bahan, mesin dan pemasaran, dan diimplementasikan secara sistematis dalam prosesnya (Rohiat 2008: 14). Manajemen adalah ilmu dan seni mengarahkan proses secara efektif dan efisien dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan 2004: 4). Dari perspektif para ahli tersebut, penulis menulis bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengelola, mengarahkan, mengomunikasikan, dan memanfaatkan sumber daya dalam suatu organisasi dengan memaksimalkan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, perilaku, pengendalian). Organisasi dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien.

2. Pengertian Pendidikan

Secara etimologis merupakan bahasa asing yang sering digunakan untuk mengartikan kata pendidikan. *Pedagogi* (Yunani) dan Pendidikan (Latin). Kata pedagogi sendiri merupakan kumpulan dari dua kata Yunani. Anting-anting (anak-anak) dan (dipimpin oleh saya). Pedagogi berarti saya menemani anak-anak saya. Menurut Khursyid Ahmad, untuk kata pendidikan berasal dari bahasa latin. *e, ex* (keluar)

artinya meninggalkan, (*ducare duc*) artinya menguasai, membaca, dan mengirim. Oleh karena itu, pendidikan berarti mengumpulkan dan mentransmisikan informasi (*education*), mengajar dan menarik bakat. Praktik pendidikan berada di garis depan kegiatan seperti pengorganisasian, pengajaran dan pemantauan bakat anak (Kosim 2006: 2). Dalam bahasa Indonesia disebut pendidikan dan berarti proses pendidikan. Kata pendidikan dan pendidikan adalah dua hal yang saling berkaitan. Dalam hal bahasa, pendidikan adalah jenis kata kerja, dan pendidikan adalah kata benda. Ketika kita mendidik, kita melakukan aktivitas dan tindakan. Kegiatan ini menunjukkan bahwa kita membutuhkan dua aspek: pendidik dan siswa. Oleh karena itu, mengasuh anak merupakan suatu kegiatan yang melibatkan komunikasi antara dua orang atau lebih (Madyo1990:12). Dari segi pendidikan Di Indonesia, pengertian, fungsi dan tujuan pendidikan diatur dalam Pasal 20, 1 dan 3 UU Sisdiknas 2003. Kepribadian luhur dan keterampilan yang dibutuhkan oleh diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan bangsa. Pendidikan Nasional merupakan karakter dan peradaban bangsa yang berharga dalam rangka mengembangkan keterampilan dan membentuk kehidupan masyarakat dengan tujuan meningkatkan peluang peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Berkepribadian mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara demokratis dan bertanggung jawab

3. Pengertian Manajemen Pendidikan

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:109-110) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses penggunaan sumber daya yang efektif untuk mencapai tujuan tertentu atau yang telah ditentukan sebelumnya. Manajemen pendidikan adalah proses manajemen dalam melaksanakan tugas pendidikan dengan menggunakan semua sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan yang efektif. Manajemen pendidikan adalah lingkungan

belajar untuk mengelola sumber daya pendidikan dan secara aktif mengembangkan potensi peserta didik untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, disiplin diri, kepribadian, kecerdasan, kepribadian mulia, dan keterampilan yang dimilikinya. didefinisikan sebagai seni dan ilmu yang menciptakan proses. Secara sederhana, manajemen pendidikan adalah bidang penelitian dan praktik yang berkaitan dengan lembaga pendidikan. Melalui kegiatan manajemen pendidikan tersebut diharapkan tujuan pendidikan dapat terlaksana secara efektif dan efisien (Daryanto 2013:1). Dari sudut pandang ahli, manajemen pendidikan adalah suatu proses manajemen suatu lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada dan menangkap dan menyajikan gejala dengan fungsi manajemen sebagai poros penggerak. Kami menyimpulkan bahwa itu adalah kegiatan. Sepanjang siklus kegiatan pendidikan global, dimana masing-masing fungsi bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, guna meningkatkan kualitas dan tingkat pengakuan baik dari instansi terkait maupun masyarakat umum.

C. Tujuan Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan pada umumnya sangat erat kaitannya dengan tujuan pendidikan, karena pada hakikatnya merupakan sarana untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

Berkaitan dengan konsep manajemen pendidikan, pada hakikatnya adalah sarana untuk mencapai tujuan. Tujuan pendidikan nasional adalah menjadi peserta didik yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Tujuan utama mempelajari manajemen pendidikan adalah untuk menggunakan sumber daya yang sangat terbatas seperti sumber daya manusia, keuangan, fisik, materi dan intelektual, yang membuat tujuan pendidikan

menjadi efektif dan efisien. Cara terbaik untuk mencapainya. Tujuan tersebut ditetapkan berdasarkan kondisi organisasi dan koordinasi serta evaluasi kondisi seperti kekuatan dan kelemahan, peluang dan ancaman. Tujuan manajemen pendidikan adalah: 1. Menciptakan lingkungan dan proses belajar yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAIKEM). 2. mengaktifkan siswa 3. Mencapai salah satu dari empat keterampilan pendidik dan pengasuhan (kualifikasi profesional sebagai pendidik dan promosi pendidik sebagai pemimpin). 4. Mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. 5. Memberikan teori proses dan tugas manajemen pendidikan kepada staf pendidikan (didukung oleh para profesional yang bertindak sebagai manajer atau konsultan manajemen pendidikan). 6. Mengatasi Masalah Mutu Pendidikan (Machali 2012: 125) Menurut Fattah (2012: 123), tujuan dan manfaat manajemen pendidikan adalah: a) Menciptakan lingkungan dan proses belajar yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan b) Dengan jiwa keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan kepribadian luhur yang dibutuhkan diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan bangsa. secara aktif mengembangkan potensi untuk memiliki kemampuan. c) Memperoleh salah satu dari empat keterampilan seorang pendidik d) Mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien e) Memberikan teori kepada staf kependidikan f) Pendidikan Proses dan tugas administrasi pendidikan f) Pendidikan Memecahkan masalah kualitas.

D. Fungsi Manajemen Pendidikan

Dalam praktik penyelenggaraan pendidikan, kepala sekolah terlebih dahulu harus menjawab pertanyaan: apa tujuan dan sasaran sekolah? Bagaimana Anda mencapai tujuan sekolah Anda? Sumber daya apa yang Anda butuhkan untuk mencapai tujuan sekolah Anda? Menjawab pertanyaan ini memerlukan empat jenis fungsi atau proses manajemen: perencanaan, pengorganisasian, mobilisasi, dan pemantauan. Hal ini secara efektif dan efisien mencapai tujuan yang diharapkan (dikutip

dari Terry, 1968: 36). Secara sederhana, fungsi atau proses manajemen adalah alat atau metode bagi pemimpin sekolah untuk bekerja mencapai tujuan mereka. Istilah fungsi administrasi juga disebut sebagai kegiatan atau proses kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaan sekolah atau lembaga madrasah, yaitu sarana untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan fungsi administrasi atau kegiatan administrasi. Sejauh ini, tidak ada konsensus antara profesional dan praktisi tentang proses atau fungsi manajemen. Pendapat para ahli adalah sebagai berikut:

1. Fayol (Buuford dan Bedeian 1988: 15 pada 1916): Perencanaan, organisasi, perintah, koordinasi, dan kontrol.
2. Alen (1963): Bimbingan, perencanaan, organisasi dan manajemen.
3. Terry (1968: 6): Perencanaan, pengorganisasian, akting, manajemen
4. Atmosudirdjo (1975: 105): Perencanaan, pengorganisasian, akting, pengelolaan
5. Kast (1979): Perencanaan, pengorganisasian, dan manajemen.
6. Stoner (1995: 4): Perencanaan, pengorganisasian, bimbingan dan manajemen.
7. Buuford dan Bedeian (1988: 5): Perencanaan, organisasi, staf dan manajemen sumber daya, bimbingan dan dampak, dan manajemen.

Melihat fitur manajemen ahli di atas, rumusan fitur manajemen yang diusulkan oleh Terry dan Stoner lebih praktis dan sederhana. Menurut Hamalik (2008:81), manajemen pendidikan memiliki fungsi yang terintegrasi dengan manajemen proses pendidikan, khususnya proses pembelajaran. Berkaitan dengan hal tersebut, manajemen pendidikan mempunyai beberapa tugas, antara lain: Fungsi perencanaan mencakup berbagai kegiatan seperti mengidentifikasi kebutuhan, menentukan strategi untuk mencapai tujuan, dan menentukan isi program pendidikan. Fungsi organisasi, meliputi pembagian tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia, sarana, prasarana, dan

pengelolaan terpadu. c. Mengkoordinasikan kemampuan yang ditujukan untuk memantapkan berbagai peran, tanggung jawab, dan wewenang untuk menjamin terselenggaranya dan berhasilnya program pendidikan. Artinya, fungsi motivasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi proses dan keberhasilan program pelatihan. e. Fungsi manajemen dimaksudkan untuk memantau, menilai, memantau, dan memperbaiki kelemahan sistem manajemen pendidikan. Singkatnya, proses manajemen mencakup fungsi utama yang dilakukan pemimpin. Artinya, menurut pendapat di atas, perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), bimbingan (guidance), dan pengelolaan (management) (Husaini 2006: 8).

Fungsi manajemen, yaitu:

1. Sebuah Rencana Semua manajer perlu memiliki rencana yang jelas, karena perencanaan merupakan proses pertama dalam menentukan tujuan manajemen yang ingin dicapai. Perencanaan memainkan peran strategis dalam banyak hal, karena fungsi manajemen lainnya tidak dapat berfungsi tanpa perencanaan.
2. Organisasi adalah keseluruhan proses pengelompokan orang, alat, bahan, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan fasilitas ke dalam suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Aktivitas adalah tindakan atau kegiatan seluruh komponen manajemen yang bekerja sesuai dengan tugasnya, alat dan perlengkapan yang digunakan sesuai dengan fungsi dan kegunaannya, serta biaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan manajemen. Sesuai dengan berbagai alokasi biaya. (Sekilas).
4. Pemantauan atau pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang memungkinkan suatu kegiatan mencapai hasil yang diinginkan. Pengawasan diperlukan untuk memastikan bahwa semua kegiatan berjalan seperti yang diharapkan.

E. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan

Bidang manajemen pendidikan mencakup semua kegiatan yang mendukung proses pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Entitas yang dikelola oleh manajemen pendidikan, juga dikenal sebagai proses atau fungsi manajemen pendidikan, sedang direncanakan. Organisasi, pengarahan (motivasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, negosiasi, dan pengembangan organisasi); pengendalian meliputi pemantauan. Peringkat, dan laporan. Monitoring dan evaluasi sering disingkat ME atau “Monev”.

Gambaran menyeluruh tentang ruang lingkup manajemen pendidikan sebagai proses dapat dijelaskan pada tabel berikut:

RUANG LINGKUP FUNGSI MANAJEMEN

Fungsi Manajemen Sumber Daya	Perencanaan	Pengorganisasian	Pengarahan	Pengendalian
<i>Man</i>	V	v	v	v
<i>Money</i>	V	v	v	v
<i>Methods/Media</i>	V	v	v	v
<i>Material</i>	V	v	v	v
<i>Machines</i>	V	v	v	v
<i>Minutes</i>	V	v	v	v
<i>Marketing</i>	V	v	v	v
<i>informasi</i>	V	v	v	v

Adapun lingkup manajemen pendidikan sebagai tugas atau sebagai manajemen sekolah dapat dijelaskan pada table berikut:

RUANG LINGKUP TUGAS MANAJEMEN PENDIDIKAN (MANAJEMEN SEKOLAH)

Bidang Tugas	Peserta Didik	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan	Keuangan	Sarana Dan Prasarana	Humas	Layanan Khusus
Perencanaan	V	v	v	v	V	v
Pengorganisasian	V	v	v	v	V	v
Pengarahan	V	v	v	v	V	v
Pengendalian	V	v	v	V	V	v

Menurut Fattah (2012: 123), manajemen pendidikan pada dasarnya adalah sarana untuk mencapai tujuan pendidikan dengan bekerja di bidang pendidikan. Bidang manajemen pendidikan mencakup semua kegiatan yang memberikan saran untuk mendukung proses pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Menurut Baharuddin (2010:55), ruang lingkup manajemen pendidikan meliputi:

1. Manajemen Kurikulum Kurikulum adalah seperangkat rencana dan kesepakatan yang berkaitan dengan tujuan, isi, dan materi pembelajaran yang digunakan sebagai pedoman untuk melakukan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Manajemen kurikulum adalah penempatan sistem manajemen atau kurikulum yang kolaboratif, menyeluruh, sistematis, dan sistematis yang digunakan suatu lembaga sebagai acuan untuk mencapai suatu kurikulum atau tujuan pendidikan. Kegiatan utama pengelolaan kurikulum adalah a) kegiatan yang berkaitan erat dengan pekerjaan guru b) kegiatan yang berkaitan erat dengan proses belajar mengajar (Asmendri, 2012: 32).
2. Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen sumber daya manusia dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pemantauan sumber daya manusia, secara efektif dan efisien menggunakan sumber daya yang ada

untuk membantu semua staf sekolah secara optimal mencapai tujuan pendidikan tertentu. Staf sekolah termasuk guru dan karyawan lainnya. Tenaga kependidikan dapat dibedakan menjadi tenaga kependidikan dan tenaga non kependidikan a) Tenaga kependidikan adalah pendidik, kepala satuan pendidikan, pengawas, pengawas, peneliti, dan pustakawan, asisten percobaan, perekayasa sumber belajar dan guru. Terdiri dari pengembang di bidang pelatihan untuk. b) Tenaga kependidikan terdiri dari pembimbing, pengajar dan pelatih c) Pimpinan satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, perdana menteri, dan kepala satuan pendidikan ekstrakurikuler.

3. Manajemen siswa Manajemen kemahasiswaan adalah upaya menata mahasiswa sejak penerimaan hingga kelulusannya dengan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya (Baharuddin, 2010: 67). Tujuan manajemen kemahasiswaan adalah untuk mengatur kegiatan kemahasiswaan agar kegiatan tersebut menunjang proses pembelajaran, terlaksana dengan lancar, tertib dan teratur, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Fitur manajemen siswa adalah sarana untuk membantu siswa tumbuh seoptimal mungkin baik dari segi kepribadian, masalah sosial, ambisi, kebutuhan, atau kemungkinan.
4. Pengelolaan sarana dan prasarana Pengelolaan sarana dan prasarana adalah kegiatan menata dan mengelola sarana dan prasarana pendidikan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, proses kegiatan pengelolaan aset dan infrastruktur meliputi perencanaan, pengadaan, pemantauan, penyimpanan inventaris, pembuangan, dan pengaturan. Proses ini penting dilakukan agar pengadaan sarana dan prasarana dapat digunakan secara tepat sasaran dan efektif.

5. Manajemen Dana Perbendaharaan atau pengelolaan kas adalah pertanggungjawaban yang transparan atas rangkaian kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, serta pengelolaan uang bagi lembaga publik dan pemerintah (Mulyasa, 2005: 47). Pengelolaan keuangan yang tepat di dalam lembaga akan meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pendidikan. Biaya tersedia dan perlu dicapai secara cepat dengan mencapai tujuan pendidikan yang lebih produktif, efektif, efisien dan relevan. Dilihat dari sumber dana sekolah/madrasah dan sumber dana, secara garis besar dapat dibagi menjadi tiga bagian. a) Pemerintah yang bersifat umum atau khusus, baik pusat maupun pedesaan, untuk tujuan pendidikan. b) Orang tua atau siswa. Dan c) Komunitas , apakah mengikat atau tidak.
6. Manajemen Administrasi Secara etimologis berasal dari bahasa latin, manajemen terdiri dari kata *ad* dan *ministrare*. Kata-kata ini memiliki arti yang sama dalam bahasa Inggris: *ad* = *to*, *administrate* = berarti menyediakan/melaksanakan, menyediakan, mendukung, atau mengarahkan (Purwanto, 2006: 1). Dari perspektif manajemen, pemerintah memainkan peran penting dalam "harapan" atau kemampuan untuk melihat ke masa depan. Artinya, manajemen dinilai sadar akan masa depan dan siap menghadapinya. Bentuk hubungan administrasi dengan administrasi pendidikan tercermin dalam kegiatan kepala sekolah sebagai pengambil keputusan dan bertanggung jawab penuh atas keputusan/kebijakan yang dibuatnya. Purwanto (2006) membagi administrasi pendidikan menjadi beberapa bagian. a) Manajemen sekolah b) staf pengajar dan staf sekolah c) Manajemen siswa d) Pengawasan dan pengelolaan e) Manajemen implementasi dan pengembangan kurikulum f) Membangun infrastruktur sekolah dan mengelola rencana g) Hubungan sekolah dengan masyarakat.
7. Manajemen Humas adalah fungsi manajemen yang dirancang untuk menilai dan menilai sikap publik, mengkoordinasikan kebijakan dan prosedur kelembagaan

atau organisasi, dan mendapatkan pemahaman dan dukungan dari masyarakat (Hassbullah, 2006: 124). Humas di sekolah tidak hanya cukup untuk menginformasikan fakta-fakta spesifik dari sekolah, tetapi juga beberapa (Baharuddin, 2010: 90) a) laporan tentang ide-ide yang berkembang secara sosial tentang masalah pendidikan. Saya harus mengatakan itu. b) Membantu kepala sekolah untuk bantuan dan kerjasamanya c) Rencana bantuan, d) Membantu pimpinan karena kewajibannya tidak dapat memberikan informasi secara langsung kepada masyarakat dan pihak yang membutuhkan (Asmendri, 2012: 96). Untuk melaksanakan tugas-tugas ini, kegiatan hubungan masyarakat yang efisien harus mematuhi prinsip-prinsip berikut: a) Informasi yang dipublikasikan secara objektif dan resmi tidak boleh bertentangan dengan kebijakan yang diterapkan. Pesan yang Anda kirim harus merupakan lembaga yang bersangkutan atau suara resmi lembaga tersebut. b) Sebuah organisasi yang terorganisir dengan baik dan disiplin, hubungan masyarakat bekerja ketika tugas-tugas organisasi dilakukan dengan lancar dan efektif, dan ada hubungan eksternal dan internal yang efektif. c) Informasi harus bersifat yang memfasilitasi timbulnya keinginan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam memberikan dukungan yang sesuai kepada masyarakat. d) Kesenambungan dan informasi kehumasan harus berusaha terus menerus menerima informasi yang memenuhi kebutuhannya. e) Resonansi yang terjadi di masyarakat merupakan umpan balik atas informasi yang disampaikan dan harus diperhatikan.

8. Manajemen Pelayanan Khusus Pelayanan Khusus merupakan prakarsa yang tidak terkait langsung dengan proses belajar mengajar di kelas, tetapi diberikan secara khusus kepada siswa oleh Sekolah agar mereka dapat melaksanakan proses belajar mengajar secara lebih optimal (Asmandri) . , 2012: 108). Jenis pelayanan khusus pada lembaga pendidikan adalah: a) Perpustakaan Sekolah: Perpustakaan sekolah dikendalikan sepenuhnya oleh sekolah

yang terlibat, dengan tujuan utama membantu sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan umum tertentu. b) Prakarsa Kesehatan Sekolah (UKS), UKS merupakan sarana untuk meningkatkan kemampuan hidup sehat yang mengarah pada kesehatan siswa yang optimal. c) Tujuan membeli kafetaria / warung / kafetaria, kafetaria sekolah adalah untuk mengamankan tempat yang bersih dan bergizi untuk membeli bahan-bahan. d) Tempat ibadah/masjid e) Satuan keamanan sekolah (satpam).

Referensi

- Asmendri. 2012. *Teori Dan Aplikasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah/Madrasah*. Batusangkar : STAIN Batusangkar Press.
- Baharuddin, Moh. Makin. 2010. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press.
- Buford, J. A, and Badeian, A. G. 1988. *Management In Extension 2nd Edition*. Alabama: Auburn University.
- Daryanto dan farid Mohammad. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah* . Yogyakarta : Gava Media.
- Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Buku Konsep dan Pelaksanaan. Jakarta : Balitbang Depdiknas.
- Ekosusilo, Madyo. 1990. *Dasar-Dasar Pendidikan*. Semarang : Effhar Offset.
- Fattah, Nanang. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hamalik. Oemar. 2008. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia 2008.

- Kosim, Moh. 2006. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Pamekasan : Stain Pamekasan Press.
- Kurniadin, Didin & Imam Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta : Ar-ruzz Media.
- Mulyasa, E. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Djoko. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rohiat. 2008. *Manajemen Sekolah. Teori Dasar dan Praktik*. Bandung : Refika Aditama.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tentang Penulis



Hengki Nurhuda, M.Pd. lahir di Tangerang, 15 Juni 1993. Anak pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak H. Mangku Wiyoto dan Ibu Hj. Sulastri. Menamatkan pendidikan Sekolah Dasar (2005), Madrasah Tsanawiyah (2008), SMA (2011) kemudian melanjutkan Pendidikan Strata S1 Sarjana Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Tangerang dan lulus pada tahun 2016 dan melanjutkan Pendidikan Strata S2 Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam (MPAI) di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang dan lulus pada tahun 2019. Tahun 2012 menjadi guru MTs Daarul Hikmah dan Tahun 2014-2017 menjadi guru SMA di SMA PGRI SINDANGSONO. Dalam perjalanan meniti karir di dunia pendidikan, pada tahun 2020 menjadi Staf Akademik di Universitas Muhammadiyah Tangerang Program Kuliah UMT Blended . Tahun 2019 sebagai Kordinator Dosen Agama di LP3I Cimone dan Tahun 2020 sebagai Dosen Fakultas Agama Islam di Universitas Muhammadiyah Tangerang dan masih aktif sampai sekarang.

BAB 3

LANDASAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Armin Haluti, S.Pd., M.Pd

Universitas Muhammadiyah Luwuk

Email: haluti1479@gmail.com

A. Landasan Filosofis

Landasan adalah landasan dalam melakukan sesuatu, maka setiap kegiatan harus memiliki landasan yang kokoh agar apa yang diinginkan dapat tercapai, termasuk landasan filosofis menurut (Umar Tirtarahardja, 2018) yaitu pendidikan dasar yang berkaitan dengan makna atau hakikat, dirancang untuk mengkaji masalah pendidikan. Pendidikan merupakan topik yang sangat menarik, baik formal maupun nonformal. Namun demikian, pendidikan harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan pendidikan yang dimaksudkan dan memungkinkan peserta didik untuk menyadari dirinya sesuai dengan kemanusiaan dan harkatnya. Oleh karena itu, jika manajemen dalam suatu organisasi pendidikan berjalan sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing, maka itu adalah mutu. Menurut (AMRI, 2012) manajemen mencakup beberapa karakteristik, yaitu:

1. Manajemen difokuskan dengan tujuan mencapai hasil
2. Manajemen yakni ilmu dimana didalamnya mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan serta penggerak dalam organisasi atau lembaga
3. Adanya tenaga ahli, adanya sumber dana serta lainnya
4. Memaksimalkan serta memanfaatkan tenaga ahli dan sumber dsya lainnya secara tepat dan baik

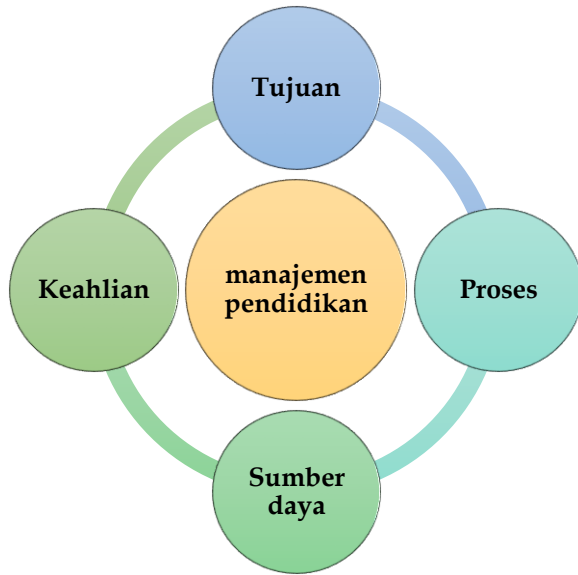
5. Adanya peran manajer sebagai penggerak dalam lembaga
6. Penerapan manajemen berdasarkan ilmu dan tugas seni atau keahlian yang harus dimiliki oleh manajer.

Tugas manajer dalam mengatur, mengawasi, merencanakan ialah seni dalam bidang ilmu manajemen (Amtu, 2011) mengatakan dalam ilmu manajemen yang menjadi titik perhatian yakni:

1. Manajemen ialah sebuah kegiatan yang melibatkan dua orang bahkan lebih yang berinteraksi secara langsung
2. Manajemen bisa dilakukan secara baik dan tepat bila substansinya terpenuhi. Berikut ialah substansi dalam manajemen sebuah lembaga:
Tenaga ahli, tempat, sumber dana, serta informasi dalam mengembangkan mutu lembaga.
3. Manajemen bisa dilakukan dengan cara kerja yang tepat dan baik dengan melihat aspek tenaga kerja (tenaga ahli), sumber dana, serta waktu dan beberapa substansi lainnya
4. Manajemen mengarahkan pada capaian tujuan pada lembaga atau organisasi

Berdasarkan teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan manajemen yang baik yaitu manajemen yang memiliki 1) tujuan (*purpose*), 2) proses (*Process*), 3) sumber daya (*Resources*) dan 4) keahlian (*Skill*). Jika manajemen tersebut digunakan dalam mengelola pendidikan, maka empat indikator diatas menjadi barometer sebagai dasar tempat berpijak yang bersifat keharusan dalam suatu totalitas landasan filosofis manajemen pendidikan. Upaya ini dilakukan sebagai transformasi ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan sebagai agen perubahan (*change agent*) dapat diartikan bahwasaya pendidikan ialah media untuk merubah sumber daya manusia.

Dengan demikian bahwa yang menjadi barometer dalam landasan filosofis manajemen pendidikan yaitu :



Gambar 3.1. Barometer Manajemen Pendidikan

Tujuan Manajemen Pendidikan

Secara umum tujuan manajemen pendidikan sejalan dengan kebijakan pembangunan pendidikan (AMRI, 2012) yaitu:

1. Meningkatkan dan mertatakan mutu pendidikan secara meneyeluruh
2. Mampu mengembangkan mutu lembga serta meningkatkan daya saing
3. Meningkatkan layanan pendidikan dan tata kelola lembaga serta memanfaatkan dan mendayakan fasilitas Negara dalam lembaga pendidikan

Berdasarkan pendapat diatas maka tujuan manajemen pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Terciptanya tata kelolah pendidikan secara merata artinya pendidikan dapat di rasakan seluruh lapisan masyarakat baik perkotaan maupun pedesaan bahkan sampai di daerah terpencil sekalipun, merata juga diartikan bahwa pendidikan dapat dirasakan seluruh tingkatan ekonomi masyarakat.

2. Terciptanya tata kelola pendidikan yang Relevan artinya pendidikan didasarkan pada kebutuhan masyarakat dan tantangan zaman seperti saat bagaimana mengemas pendidikan di era covid 19 sementara dituntut untuk menghasilkan generasi alpha yang melek akan digital, dimana seluruh masyarakat yang mengenyam pendidikan harus menguasai digital secara baik.
3. Terciptanya tata kelola pendidikan yang Akuntabel dimaksudkan adalah setiap proses pendidikan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan hasil yang diperoleh, dan
4. Terciptanya tata kelola pendidikan yang bermutu artinya dapat mengelolah pendidikan dengan baik sehingga menghasilkan output yang berkualitas dan dapat bersaing.

Namun tujuan manajemen pendidikan tidak terlepas dari tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Proses Pelaksanaan Manajemen Pendidikan

Proses yang dilakukan dalam mengelolah pendidikan pada umumnya sama kedudukannya dengan fungsi manajemen pendidikan yang diawali dengan proses perencanaan dan di akhiri dengan proses control, hal ini sesuai pendapat (Suparlan, 2014) empat fungsi utama yang juga merupakan proses pelaksanaan manajemen pendidikan yaitu : 1) perencanaan (*Planning*), 2) pengorganisasian (*organizing*), 3) pengarahan (*directing*), dan 4) control (*control*).

1. Perencanaan dalam manajemen yakni awal yang terpenting dari suatu kerja, serta pemilihan dari sejumlah alternative tentang penetapan prosedur pencapaian, serta perkiraan sumber yang dapat disediakan untuk mencapai tujuan. Dalam merencanakan sesuatu terdapat beberapa tahap yang harus dilakukan antara lain; 1) mengidentifikasi masalah, 2) merumuskan masalah, 3) menetapkan tujuan, 4)

- mengidentifikasi alternative pemecahan masalah, dan 5) menentukan alternative pemecahan masalah/solusi.
2. Pengorganisasian yakni proses memilih dan memilah sumber daya manusia sesuai fungsi dan tugas pokok dalam setiap lembaga menempatkan bagiannya. Dan dapat dialokasikan sarana sesuai tanggungjawab masing-masing sumberdaya manusia yang ada demi terwujudnya tujuan dalam organisasi.
 3. Pengarahan dapat diartikan yakni pemberian penjelasan terhadap sumberdaya manusia dalam organisasi terkait pekerjaan serta tugas pokok dan tanggungjawabnya secara struktur dan fungsi jabatannya. Adapun cara yang dilakukan dalam memberikan arahan yakni:
 - a. memberikan pengenalan kepada individu terkait pekerjaan dan tugasnya
 - b. memberikan gambaran umum terhadap tugas yang akan dilakukan
 4. pengendalian adalah upaya untuk mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan oleh personil atau anggota dalam organisasi, dalam melakukan kontrol atau pengawasan perlunya Menetapkan kriteria kinerja organisasi terkait dengan kriteria kinerja yang ditetapkan berdasarkan tujuan organisasi. Pengelolaan harus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan untuk mencapai hasil yang diharapkan. (Suparlan, 2014) dalam melakukan Kontrol terdapat beberapa kegiatan yaitu ; (1) Fasilitas atau dukungan yang secara khusus tidak memenuhi atau memenuhi standar yang ditetapkan yang membentuk penilaian, (2) Pengawasan ditujukan pada proses bimbingan teknis dari semua komponen terkait. Kontrol merupakan proses kunci dalam melaksanakan manajemen pendidikan yang efektif dan efisien, karena merupakan suatu system yang tidak terpisahkan dari proses perencanaan harus dikontrol apakah sesuai dengan tujuan atau tidak, kemudian proses pengorganisasian juga perlu dikontrol tentang penempatan personil apakah sudah sesuai dengan amanah yang

diberikan. sampai dengan tahap penilaian yaitu menilai seluruh aspek yang telah dilakukan.

Sumber Daya Manajemen Pendidikan

Sebagai suatu sistem yang mengatur segala kegiatan manajemen dalam pendidikan, hal ini menjadi suatu hal yang berkaitan satu sama lain. Agar proses manajemen dapat berjalan dengan lancar, efisien dan efektif, oleh karena itu diperlukan sejumlah komponen yang berperan, mensupport bahkan berdampak besar terhadap berhasilnya pelaksanaan proses dalam organisasi terlebih dalam dunia pendidikan, komponen ini termasuk Sumber Daya.

Sumber daya dalam manajemen pendidikan antara lain ; 1) sumber daya manusia yang berkaitan dengan guru, staff, peserta didik, serta masyarakat, 2) sumber daya anggaran yang berkaitan dengan segala pembiayaan, baik pembiayaan yang berasal dari internal maupun eksternal, 3) sumber daya sarana dan pasarana yang berkaitan dengan gedung, ruangan dan peralatan lainnya. Selain komponen diatas juga termasuk metode, mesin teknologi, pemasaran merupakan sumber daya yang dibutuhkan pada manajemen pendidika.

Keahlian Manajemen Pendidikan

Keahlian adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu tentang peran. Ini adalah kemampuan yang dapat ditularkan dari orang ke orang. Dan cara terbaik untuk mengajarkan suatu keterampilan adalah dengan memecahnya menjadi beberapa langkah. Dan kemudian akan diatur ulang oleh individu atau staf profesional, jika tidak, penguasaan keahlian adalah soal latihan. Terdapat beberapa keahlian yang terdapat dalam manajemen pendidikan antara lain :

1. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS),

(Suparlan, 2014) menyatakan bahwa MBS merupakan kewenangan pengelolaan sekolah tingkat terpusat di tingkat sekolah. (Danim, 2012) mengatakan bahwa adanya otonomi sekolah tidak sebatas penguatan peran sekolah, tetapi

penguatan semua lini dan memasukkan esensi dan falsafah demokratisasi ke dalam praktik pendidikan. MBS di sini berarti seorang profesional yang mengelola proses penetapan keputusan sekolah yang perlu ditetapkan sekolah dan diterjemahkan ke dalam kegiatan pendidikan.

2. Manajemen Kesiswaan

Manajemen kesiswaan merupakan suatu keahlian dalam mengatur peserta didik mulai dari awal sekolah hingga lulus, dikelola secara langsung maupun tidak langsung untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada peserta didik.

3. Manajemen Kurikulum

Manajemen kurikulum ini mengukur keberhasilan manajemen kurikulum dengan mencapai tujuan siswa dan mendorong guru untuk terus meningkatkan strategi, metode, dan model pembelajaran mereka dalam upaya mereka untuk proses pembelajaran yang lebih baik.

4. Manajemen Tenaga Kependidikan

Manajemen tenaga kependidikan diartikan sebagai keahlian dalam kegiatan yang menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang ditunjuk untuk membantu pelaksanaan kegiatan pendidikan.

5. Manajemen keuangan

Manajemen keuangan adalah keseluruhan proses perencanaan dan pelaksanaan/pelaksanaan dengan sengaja dan sungguh-sungguh, serta konsultasi secara berkesinambungan mengenai biaya operasional agar kegiatan pendidikan efektif dan efisien, serta membantu tercapainya tujuan pendidikan.

Adapun fungsi dari manajemen keuangan adalah 1) Perencanaan Keuangan, membuat rencana pemasukan dan pengeluaran serta kegiatan-kegiatan lainnya untuk periode tertentu, 2) Penganggaran Keuangan, tindak lanjut dari perencanaan keuangan dengan membuat detail pengeluaran

dan pemasukan, 3) Fungsi manajemen keuangan adalah 1) perencanaan keuangan, perencanaan pendapatan dan pengeluaran dan kegiatan lain untuk suatu periode tertentu, 2) penganggaran keuangan, dan pengawasan penyusunan laporan keuangan. perencanaan keuangan dengan penganggaran pengeluaran dan pendapatan 3) pengelolaan keuangan, menggunakan dana organisasi untuk memaksimalkan pendanaan yang ada dengan berbagai cara, 4) penelitian keuangan, pencarian dan penggalan sumber dana yang ada untuk kegiatan operasional, 5) Pendanaan dan penggalangan dana sekolah serta menjaga dan mengamankan dana tersebut, 6). Mengendalikan keuangan, mengevaluasi dan memperbaiki keuangan dan sistem keuangan organisasi, 7) Audit keuangan, melakukan audit internal terhadap keuangan organisasi yang ada agar tidak terjadi penyimpangan, dan 8) Laporan keuangan, memberikan informasi tentang keadaan keuangan sekolah sebagai serta dokumen evaluasi.

6. Manajemen sarana dan prasarana

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan dapat dipahami sebagai suatu proses kolaboratif untuk pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan secara efisien dan efektif, sehingga sarana dan prasarana yang ada digunakan dan dikelola untuk kepentingan proses pendidikan.

7. Manajemen hubungan sekolah dan masyarakat

Hubungan sekolah-masyarakat dapat dipahami sebagai proses komunikasi antara sekolah dalam masyarakat yang berupaya menyampaikan kepada anggota masyarakat pemahaman tentang kebutuhan pendidikan dan pekerjaan, serta seperti menciptakan minat dan tanggung jawab masyarakat dalam upaya pengembangan sekolah.

B. Landasan Yuridis

Landasan hukum dalam administrasi pendidikan sangat mendasar dalam menetapkan aturan atau kebijakan bagi penyelenggaraan suatu organisasi. Khusus di bidang pendidikan, landasan hukum merupakan pertimbangan atau alasan mengapa peraturan dibentuk untuk mencapai penyelesaian masalah hukum. Atau mengisi kekosongan hukum dengan memperhatikan aturan-aturan yang telah ditetapkan yang telah diubah atau dihilangkan untuk menjamin kepastian hukum dan rasa kebersamaan.

Salah satu landasan yuridis dalam pendidikan seperti yang disebut dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak atas pendidikan” menyatakan bahwa salah satu dasar hukum di bidang pendidikan adalah orang atau sekelompok orang yang memilikinya. Kesempatan dan kesempatan itu tidak dipelajari, orang atau masyarakat itu bias menuntut haknya kepada pemerintah. Berdasarkan hal tersebut maka solusi yang dipilih oleh pemerintah adalah di pelosok desa dan pelosok agar kebutuhan masyarakat selalu dapat terpenuhi, terlepas dari apakah warga negara tersebut biasa atau keduanya memiliki. dan cacat mental. Pendidikan dapat diakui oleh warga atau masyarakat kaya maupun miskin. Sebelum melanjutkan pembahasan mengenai landasan hukum dalam manajemen pendidikan, ketika membahas landasan hukum, ada beberapa hal, antara lain 1) apa dasar hukum dalam pendidikan dan 2) mengapa diperlukan landasan hukum dalam pendidikan. Dasar hukum pendidikan termasuk UUD 1945 sebagai dasar hukum pendidikan Indonesia. UUD 1945 adalah hukum tertinggi di Indonesia dan semua peraturan harus tunduk pada UUD 1945, termasuk pendidikan. UUD 1945 yakni sebagai berikut:

Pasal 31 (1) Setiap warga negara berhak atas pendidikan, (2) Setiap warga negara wajib mengenyam pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya, (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan pendidikan nasional (4) Negara memberikan mengutamakan anggaran pendidikan yang paling

sedikit 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara dan pendapatan daerah yang memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional Anggaran, dan ayat (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia.

Pasal 32 (1) memajukan kebudayaan nasional dan memberikan kebebasan kepada masyarakat untuk mengembangkannya, dan (2) negara menghormati dan memelihara bahasa daerah sebagai bagian dari kebudayaan nasional. Maklum, Pasal 32 ini menitikberatkan pada bahasa dan budaya yang merupakan bagian dari pendidikan dan terkait erat dengan perkembangan dunia pendidikan dewasa ini.

Selain UUD 1945, ada juga Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang mengatur banyak aspek pendidikan sesuai dengan Pasal 4 (1), yang menyatakan bahwa pendidikan itu demokratis dan berkeadilan. Dan tidak diskriminatif dengan mendukung hak asasi manusia, nilai kemanusiaan, nilai agama, nilai budaya, dan kesejahteraan bangsa. Sementara itu, Pasal 6 undang-undang tersebut menyatakan bahwa untuk memajukan pendidikan wajib ikut serta dalam kerjasama antara pendidikan dasar dan bidang sosial.

Undang-Undang Pendidikan Tinggi Nomor 12 Republik Indonesia Tahun 2012 juga merupakan bagian dari dasar hukum yang mengatur pendidikan berdasarkan Pasal 1 (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012 Republik Indonesia. Upaya sadar dan sistematis untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mengembangkan kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian intelektual, kepribadian dan kemampuan yang luhur, aktif tumbuh dan dikenal oleh diri sendiri, masyarakat, dan bangsa. Dibutuhkan. Di sisi lain, Pasal 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 20 Republik Indonesia Tahun 2012 mengatur sebagai berikut.

Pasal 2 Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Perguruan Tinggi Berbasis Cumi-cumi Vineka Tunggal

Pasal 3: Pendidikan tinggi didasarkan pada:

- a. Kebenaran ilmiah,
- b. Diskusi,
- c. Jujur
- d. Itu adalah, keadilan,
- e. Untuk menggunakan
- f. Kebajikan,
- g. Tanggung Jawab,
- h. Keanekaragaman
- i. Terjangkau

Melihat Pasal 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012 Republik Indonesia, dapat disimpulkan bahwa dasar lahirnya undang-undang ini didasarkan pada UUD 1945. Keberagaman ras, dan itu dalam Bhineka Tunggal Ika ada. Pertanyaan dasar hukum yang kedua yakni apakah pendidikan membutuhkan dasar hukum. Karena landasan hukum tidak hanya menjadi landasan penyelenggara pendidikan, tetapi juga digunakan sebagai sarana pengaturan, maka penyelenggaraan pendidikan yang menyimpang dari norma dan aturan disetujui atas dasar hukum tersebut. Terdapat penyimpangan yang cukup besar dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan.

Karena landasan hukum penyelenggaraan pendidikan, maka Asas Penyelenggara Pendidikan adalah hak asasi manusia, agama, budaya, bahasa, dan dalam bidang pendidikan yang diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan, tidak diskriminatif, serta memiliki kesatuan yang sistematis dan sistem terbuka. bahwa kita mempromosikan nilai pluralisme di masyarakat. Selain itu, penyelenggaraan pendidikan harus mencakup proses pengembangan dan pemberdayaan peserta didik sepanjang hayat dengan memberi keteladanan. Contoh ini

asli, indah, dan sangat sederhana. (Haluti, 2021) mengatakan bahwa teladan hanya dapat diberikan jika kita memiliki niat beribadah semata. Contohnya adalah seruan jiwa, komitmen hati nurani, integritas, bahkan mengharapkan keberkahan dengan menggapai ridho ilahi. Oleh karena itu, dalam rangka membangun kemauan, niat dan keinginan dalam pengembangan proses pendidikan, seluruh komponen masyarakat saling mendukung dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional berdasarkan landasan filosofis dan hukum

Referensi

- AMRI, S. (2012). *MANAJEMEN PENDIDIKAN (analisis dan solusi terhadap kinerja manajemen kelas dan strategi pengajaran yang efektif)*. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka.
- Amtu, O. (2011). *manajemen Pendidikan di Era Otonomi daerah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*. Bandung: Alfa Beta.
- Danim, S. (2012). *Otonomi Manajemen Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Haluti, A. (2021). *Peran keteladanan dan reward dalam kedisiplinan guru*. Purwokerto Selatan: Pena Persada.
- Suparlan. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah (dari teori sampai dengan praktek)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar Tirtarahardja, S. L. (2018). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Tentang Penulis



Dr. Armin Haluti, S.Pd., M.Pd, Lahir 14 Juli 1979, di Desa Balanga, kecamatan Bunta, penulis sekarang beralamat di Jl. Trans-Sulawesi, Jalur II Desa Bunga, Kecamatan Luwuk Utara, Kabupaten banggai, Sulawesi tengah. Penulis merupakan Dosen di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Luwuk. Meyelesaikan pendidikan Dasar di SD

Negeri Bella, Pendidikan Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Pagimana, Pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Bunta, menyelesaikan pendidikan S1 pada program studi MIPA jurusan matematika di Universitas Tadulako Palu Tahun 2006, selanjutnya menyelesaikan pendidikan S2 pada Program studi manajemen pendidikan jurusan administrasi Pendidikan di Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2014, dan Menyelsaikan program doctoral Bidang pendidikan dengan keahlian khusus manajemen Pendidikan Matematika di Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2022.

Selama Penulis menjadi Dosen di Fakultas keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Luwuk, sejak Tahun 2010 sampai dengan saat ini, berbagai karya tulis yang perna dihasilkan baik buku maupun artikel imiah yang sudah dipublikasikan melalui jurnal nasional maupun internasional.

BAB 4 | **KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN**

Khoirul Anwar, M.Pd

Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang

Email: iroelanwar1991@gmail.com

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan sebuah kebutuhan primer bagi manusia, dimana seluruh aspek kehidupan manusia dimulai dari pendidikan. Apa yang menjadikan Pendidikan begitu penting? konsep dasarnya adalah pendidikan merupakan sebuah pengetahuan, sesuatu yang awal mula tidak diketahui menjadi bisa diketahui. Proses penciptaan seluruh makhluk Allah diawali dari sebuah Pendidikan, mengapa bisa dikatakan demikian? Allah menciptakan makhluk dengan kehendaknya, kemudian Allah juga yang memberikan sebuah pengetahuan terhadap makhluk tersebut sehingga makhluk yang telah diciptakannya menjadi mengerti, itulah mengapa dikatakan proses kehidupan berawal dari sebuah Pendidikan.

Dalam sejarah agama Islam, pertama kali ketika Allah memberikan wahyu kepada Nabi Muhammad SAW, Allah menurunkan surat Al-Alaq berawal dengan اقراء yang artinya bacalah, hal ini memberikan petunjuk bahwa pendidikan merupakan perkara yang penting sekali untuk kehidupan manusia. Manusia tidak akan bisa menjalani proses kehidupan ini tanpa adanya Pendidikan. Maka seyogya pendidikan perlu adanya sebuah pengelolaan agar bisa menjadi sebuah proses mencapai tujuan pendidikan khususnya di Indonesia yang termaktub dalam Sistem Pendidikan Nasional sebagaimana

dijelaskan dalam Undang-undang No.20 Tahun 2003 memberi pengertian bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Setelah desain sistem pembelajaran menjadi baik, tugas yang kemudian tidak kalah penting adalah terus menerus mensinergiskan desain sistem dimaksud dengan visi pendidikan yang lebih luas, dimana pendidikan sebagai bagian integral dalam proses pembangunan bangsa dibangun atas dasar paradigma pendidikan yang memiliki empat pilar antara lain: Pendidikan untuk semua warga masyarakat, Pendidikan demokrasi, Pendidikan yang bertumpu kepada budaya lokal, dan pendidikan yang berjalan secara seimbang antara ilmu pengetahuan dan teknologi serta keimanan dan ketakwaan.

B. Manajemen Pendidikan

Manajemen erat kaitannya dengan suatu upaya dalam meraih tujuan khusus melalui sumber-sumber yang tersedia di dalam organisasi dengan cara sebaik-baiknya. Manajemen membahas tentang bagaimana apara manajer berusaha agar sesuatu dikerjakan dengan baik, bersama dengan atau oleh orang lain. Jika dihubungkan dengan kekuatan dalam organisasi, berarti menggunakan kemampuan supaya orang lain ingin berupaya melakukan sesuatu dan mampu mempengaruhi orang lain agar melakukan apa yang menjadi tujuannya. Manajemen Pendidikan adalah ilmu keterampilan dalam bidang pendidikan yang merupakan rentetan kegiatan atau keseluruhan proses pengendalian usaha kerja sama dengan beberapa orang agar mencapai tujuan pendidikan dengan cara terencana dan sistematis yang dilaksanakan di lingkungan lembaga pendidikan formal. Manajemen pendidikan adalah suatu proses atau sistem organisasi dan peningkatan nilai-nilai

humanis yang berkaitan dengan prosedur pelaksanaan pendidikan.(Fikri, 2019)

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan langsung dari kata management yang berarti pengelolaan, ketata laksanaan atau tata pimpinan (Syaban, 2019). Pengertian Manajemen adalah *“manajemen is the process of directing and facilitating the work of people organized in the formal group to achieve a desired goal”* sedangkan menurut S. Kimball and D. S. Kimball dalam Sarwoto menyatakan bahwa “pengelolaan mempunyai beberapa tugas serta fungsi yang meliputi perencanaan suatu perusahaan, pendanaan, penetapan, bagian-bagian besar kebijakan, tersedianya semua fasilitas yang dibutuhkan serta penyusunan konsep organisasi dan penetapan para pembantu terdekatnya”. sedangkan menurut G.R. Terry dalam Sarwoto member definisi “ Manajemen sebagai proses yang khas terdiri dari planning, organizing, actuating, dan controlling dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.(Sarwoto, 1978)

Kesamaan-kesamaan berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan a) Manajemen selalu diterapkan dalam hubungan dengan usaha suatu kelompok manusia dan tidak terhadap sesuatu usaha orang tertentu, b) Dalam pengertian manajemen senantiasa terdapat tujuan urgen untuk diraih oleh pihak-pihak yang memiliki keterkaitan. Berdasarkan uraian tersebut bahwa pengertian manajemen selalu diterapkan dalam hubungan dengan usaha suatu kelompok manusia dan tidak pada usaha satu orang. Bila dikaitkan dengan manajemen sekolah/madrasah, dimana sekolah/madrasah sebagai suatu organisasi, yaitu organisasi sosial yang mempunyai struktur tertentu, maka manajemen sekolah/madrasah merupakan bagian dari manajemen pendidikan, atau implementasi manajemen pendidikan dalam organisasi sekolah/madrasah

sebagai salah satu komponen dari sistem pendidikan yang berlaku.

Manajemen pendidikan adalah sederet aktivitas yang terdapat di dalamnya sebuah proses dalam mengelola upaya kerjasama pada sehimpunan orang yang terkumpul dalam organisasi pendidikan untuk meraih harapan pendidikan yang telah direncanakan sebelumnya supaya berjalan secara efektif dan efisien (Annisyaroh, 2022). H.AR. Tilaar, mengungkapkan bahwa manajemen pendidikan adalah menggerakkan seluruh sumber daya pendidikan untuk meraih tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan. Djam'an Satori mendefinisikan manajemen pendidikan merupakan segala upaya kerja sama dengan cara menggunakan seluruh kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia yang ada serta materi yang sudah disediakan dan sesuai untuk meraih tujuan pendidikan secara efisien dan efektif. Menurut Sulistiyorini, manajemen Pendidikan merupakan suatu kegiatan atau susunan kegiatan berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok orang yang ada di dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan secara efisien dan efektif (Tilaar, 2002)

Keberadaan manusia sebagai manajer dan administrator tidak bisa lari dari kegiatan organisasi pendidikan (lembaga pendidikan baik formal, nonformal, maupun informal) manusia merupakan bagian penting dalam organisasi. Manusia sebagai bagian dari organisasi tidak akan bisa lepas dari sistem pendidikan yang disusunnya. Dilihat dari beberapa pengertian manajemen pendidikan diatas, maka kita dapat mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mengelola sumber daya yang berupa man, money, materials, method, machines, market, minute dan information dalam meraih ketercapaian tujuan yang efisien dan efektif dalam bidang pendidikan. Sasaran dan sumber daya yang menjadi pembahasan dalam manajemen ada tujuh, yaitu:

1. Man atau manusia adalah unsur terpenting yang perlu dikelola dalam manajemen pendidikan, pengelolaan yang biasa dilakukan misalnya dengan mengorganisasikan manusia dengan melihat apa yang menjadi keahlian orang tersebut.
2. Money atau uang dimaksudkan untuk mengelola pendanaan atau pembiayaan secara efisien sehingga tidak terjadi pemborosan dalam suatu lembaga pendidikan.
3. Materials atau bahan materi merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam manajemen pendidikan, melalui pengelolaan material maka bisa terbentuk kurikulum yang berisi panduan dasar untuk mentranfer ilmu dari guru ke siswa.
4. Method, Pengelolaan metode juga harus dilakukan dengan baik, metode yang digunakan untuk mengajar guru di sekolah satu dengan guru di sekolah lain tidak sama karena tergantung pada kesiapan siswa yang diajar.
5. Machines, Pengelolaan mesin bertujuan untuk dapat mengelola mesin yang digunakan untuk mendukung proses belajar mengajar supaya dapat digunakan sebaik mungkin dan tidak cepat mengalami kerusakan, untuk orang yang mengelola mesin diharuskan memahami secara baik dalam merawat mesin.
6. Market atau pasar adalah salah satu kunci yang menentukan sekolah atau lembaga pendidikan tersebut menjadi lembaga pendidikan yang besar atau kecil, pasar yang dimaksud adalah masyarakat secara luas, sasaran. Objek yang dituju adalah masyarakat yang memiliki niat kuat untuk menyekolahkan anak-anak mereka.
7. Minutes atau waktu perlu dikelola dengan baik karena waktu belajar peserta didik di sekolah sangat terbatas, sehingga perlu pengelolaan yang baik supaya waktu belajar mengajar menjadi lebih efisien.

C. Konsep Dasar Manajemen Pendidikan

Konsep adalah ide yang diabstrakkan dari peristiwa konkret, maka jika manajemen pendidikan diartikan sebagai pengelolaan dalam pendidikan, konsep merupakan gagasan maupun ide dasar yang menjadi prioritas dalam mengelola pendidikan. Nanang Fattah menjelaskan bahwa Shrode Dan Voich menyatakan bahwa kerangka dasar manajemen meliputi: "phylosophy, Asumtions, principles, and theory, which are basic to the study of any discipline of management".(Fattah, 2009). Secara sederhana dapat dinyatakan bahwa falsafah adalah pandangan atau persepsi tentang suatu kebbanaran yang dikembangkan melalui proses berpikir. Untuk seorang manajer, falsafah adalah cara berpikir yang teradaptasi dengan lingkungan, perangkat organisasi, nilai-nilai, dan keyakinan yang menjadi dasar tanggung jawa seorang manajer sebagai pimpinan.

Seorang manajer menjadikan falsafah sebagai dasar dalam membuat asumsi mengenai lingkungan sekitarnya, peran organisasinya, dengan dasar ini, maka lahir suatu prinsip yang dihubungkan dengan pola atau rujukan dalam bertindak. Seperangkat prinsip yang berkaitan dengan satu sama lain dikembangkan dan diuji dengan penegalaman sebelum menjadi suatu teori. Bagi seorang pemimpin, fungsi gagasan dan teori manajemen sangat bermanfaat dalam hal memecahkan masalah yang dihadapi. Maka dari itu, prinsip-prinsip, falsafah, asumsi, dan teori tentang manajemen adalah dasar manajerial yang perlu diketahui dan dipahami, serta diinternalisasi oleh seorang manajer. Keterkaitan cara pandang tentang manajemen, falsafah, asumsi, dan prinsip, srta teori-teori dijadikan dasar kegiatan manajerial.

Berdasarkan kerangka konsep dasar manajemen pendidikan yang dijabarkan di atas, keterkaitan cara pandang tentang manajemen, falsafah, asumsi, prinsip, teori merupakan suatu pandangan atau patokan dalam melakukan kegiatan manajemen, baik itu manajemen pendidikan atau pun manajemen dalam bidang lainnya, dan harus berlandaskan pada

hal tersebut sehingga dengan hal tersebut dapat menghasilkan suatu hasil yang bermutu, efisien, relevansi, dan kreativitas. Perencanaan, pengelolaan, dan pengaturan merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik dan terstruktur secara sistematis. Dalam pelaksanaan kegiatan berorganisasi sudah barang tentu membutuhkan yang namanya perencanaan, pengelolaan, serta pengaturan. Hal ini dimaksudkan agar kegiatan organisasi berjalan sebagaimana mestinya.

Perencanaan, pengelolaan, dan pengaturan memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan, dimana perencanaan, pengelolaan dan pengaturan sering dimaknai sebagai manajemen. Artinya, bahwa bukan hanya organisasi saja yang membutuhkan peran manajemen, tapi lembaga-lembaga pemerintahan juga membutuhkannya. Untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan di lembaga pendidikan membutuhkan perencanaan yang sangat baik, hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Selain itu, perencanaan dalam manajemen berfungsi sebagai pengaturan, pengorganisasian, dan pengawasan. Seluruh ilmu pengetahuan yang ada sudah barang tentu memiliki ciri khas yang berbeda dengan ilmu lainnya, tidak terkecuali ilmu yang berkaitan dengan manajemen yang mempunyai ciri khas yang berkaitan dengan sebuah kata apa (ontology) bagaimana (epistemologi) dan dipergunakan untuk apa (aksiologi), pengetahuan tentang manajemen tersebut disusun. Ciri-ciri diantara ketiganya saling berkaitan satu sama lain yang implikasinya adalah terciptanya suatu sistem tersendiri.

Ketiga ciri-ciri tersebut dapat melahirkan konsep manajemen, landasan ontology dan aksiologi adalah suatu konsep untuk mengembangkan landasan epistemologi yang relevan. Adapun masalah urgen yang dihadapi oleh setiap epistemologi pada hakikatnya adalah cara mendapatkan ilmu pengetahuan yang ilmiah dan sistematis dengan memperhatikan aspek lain, yaitu ontology dan aksiologi. Sama halnya dengan persoalan yang dihadapi epistemologi, yaitu cara

menyusun pengetahuan ilmiah menjadi masalah dunia empiris yang akan diterapkan sebagai alat untuk memprediksi dan mengendalikan peristiwa atau tanda masalah yang timbul. Manajemen pendidikan adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan dengan cara kerja sama antara pihak yang satu dengan lainnya, tujuannya adalah mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan dan ditetapkan. manajemen pendidikan adalah susunan beberapa kegiatan yang didalamnya terdapat proses pengelolaan untuk melakukan kerja sama sekelompok manusia yang merupakan bagian dari organisasi pendidikan, hal ini untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan supaya dapat berjalan efektif dan efisien. Adapun unsur-unsur manajemen pendidikan yang dapat dipelajari secara seksama, yaitu:

1. Rasional
2. Estimasi (Perkiraan)
3. Preparasi (Persiapan)
4. Efisiensi dan efektifitas
5. Operasional.

Banyak sumber daya manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga-lembaga termasuk lembaga pendidikan, seperti manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dan urgen dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Persoalan pengembangan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang baik dengan produktifitas dan pertumbuhan organisasi, kepuasan kerja, kekuatan dan profesionalisme manajer. Fungsi utama yang penting untuk diingat adalah bahwa manajemen merupakan suatu bentuk kerja sama dalam melakukan pekerjaannya, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, yang disebut fungsi manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, staffing, memotivasi, pengawasan.

Fungsi pengawasan adalah untuk mengukur ketepatan dari tujuan yang telah ditetapkan, karena dengan mengukur ketepatan tujuan yang telah ditetapkan, maka sebab-sebab dan

indikator-indikator ketidaksesuaian antara perencanaan dengan tujuan yang ingin dicapai dapat diketahui, sehingga pada tahap ini dibutuhkan evaluasi serta solusi sebagai bahan perbaikan dan tindak lanjut kedepannya. Mengacu terhadap teori manajemen pendidikan di atas, maka perlu dipadukan dengan kondisi serta realita yang ada, dimana konsep yang perlu dibangun dalam sebuah pengelolaan pendidikan adalah *“tinggalkan dahulu untung dan rugi, tetapi berfikirilah sejauh mana manfaat yang bisa dicapai”*. Inilah konsep yang perlu digagas dalam sebuah pengelolaan pendidikan, selama ini sering terjadi hitung untung rugi, apa yang bisa didapat dari sebuah pendidikan, inilah hal yang selama ini menjadi sebuah ketidaksesuaian dengan tujuan pendidikan, sehingga perlu kita fahami betul ungkapan *“jangan tanyakan apa yang bisa kita dapat dari pendidikan tetapi apa yang sudah kita berikan pada pendidikan”*

Ungkapan di atas patutlah dijadikan pedoman oleh manajer pendidikan, bahwa konsep dasar yang harus diperhatikan adalah keikhlasan hati. Barang kali ini merupakan hal yang tidak lazim, tetapi sebegus apapun konsep yang dibangun jika tidak disertai dengan kekuatan hati niscaya akan sulit mendapatkan hasil yang maksimal. Secara teori manajemen mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan jika tidak disertai dengan hati yang ikhlas, maka yang terjadi lebih banyak sebuah cita-cita belaka yang sulit terwujud, mengapa hal demikian bisa terjadi? Kita ambil contoh pada sebuah lembaga pendidikan, dalam mendirikan lembaga pendidikan secara administratif lebih mudah, dimana fasilitas dan status lahan sudah jelas, maka pendirian lembaga bisa terwujud. Tetapi berdirinya lembaga jika tidak didasari dengan pengelolaan lembaga yang baik, niscaya akan sulit mempertahankan, maka kesungguhan pengelola lembaga menjadi sesuatu yang harus ada, dimana siap memberikan yang terbaik dengan modal hati yang ikhlas.

Prinsip dalam manajemen pendidikan Islam memiliki prinsip umum yang fleksibel sehingga ia berjalan dengan kemajuan dan perkembangan yang baik. prinsip-prinsip inilah

yang menjadi pembeda manajemen umum dengan manajemen Pendidikan Islam. Berbicara masalah prinsip-prinsip manajemen pendidikan, tidak sedikit pakar pendidikan Islam yang memiliki perbedaan pendapat, salah satunya adalah Ramyulis berpendapat bahwa prinsip manajemen pendidikan Islam terdiri dari 8, yaitu: Ikhlas, jujur, amanah, adil, tanggung jawab, dinamis, praktis, dan fleksibel. (Ahyani et al., n.d). Adapun wujud dari pada prinsip ikhlas dalam mengelola madrasah, sekolah ataupun pesantren pada dasarnya adalah sebuah amanah dan tugas dari Allah SWT. Sering kali dalam aplikasinya kita menghadapi beban tugas yang tidak sebanding dengan materi yang akan diperoleh. Jika kita berprinsip materialistis, maka tentu yang akan terjadi adalah kurang optimalnya pekerjaan yang dilakukan, hal ini disebabkan kita akan selalu membandingkan apa yang kita kerjakan dengan apa yang kita peroleh. Dalam kaitannya hal ini, keikhlasan merupakan sebuah prinsip yang akan mendorong manusia untuk berbuat yang terbaik walaupun yang diperoleh tidak sesuai dengan materi duniawi yang diperoleh. ini dikarenakan kita yakin bahwa apa yang kita lakukan semata-mata sebagai wujud ibadah dan semata-mata mengharap ridha dari Allah SWT.

Dalam konteks modern mengenai lembaga pendidikan Islam mulai dari sumber daya manusia yang merupakan tenaga atau personil kependidikan yang terdiri dari kepala sekolah, kemudian tenaga pendidika, dan pegawai tata usaha sampai dengan pesuruh atau bawahan (Hasbullah, 2006). Itu semua adalah personel pendidikan yang harus mengelola secara profesional dan matang dalam menanamkan nilai-nilai keikhlasan, meluruskan niat, dan berniat hanya ingin meraih ridha Allah SWT. Yang maha ikhlas sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing. Manajemen dalam ranahnya membangkitkan cita rasa yang ikhlas ini, salah satu bidang ilmu pengetahuan yang telah berkembang dan diterapkan dalam berbagai tatanan organisasi, baik itu pemerintahan, perusahaan,

sosial, maupun pendidikan formal maupun non formal. Dasar keikhlasan inilah yang harus ditanamkan.

Islam memandang bahwa Ikhlas memiliki kedudukan yang sangat penting. Keikhlasan dalam beramal merupakan bagian penentu kualitas baik dan buruknya amal perbuatan seseorang. orang-orang ikhlas memiliki karakteristik yang senantiasa beramal dan bersungguh-sungguh dalam beramal, baik dalam keadaan sendiri atau bersama orang banyak, baik ada pujian ataupun caci maki; terlindungi dari segala apa yang diharamkan Allah, baik dalam keadaan bersama manusia atau jauh dari mereka; dalam bekerja, beraktivitas, mengajar, mendidik, dan mengelola lembaga pendidikan, seseorang yang meakukannya dengan ikhlas akan merasa senang jika kebaikan terealisasi oleh siapapun, sebagaimana dia juga merasa senang jika terlaksana oleh tangannya. Apabila pengelola lembaga pendidikan secara umum, secara khusus pengelola lembaga pendidikan Islam dapat menghilangkan sifat buruk tersebut, maka yang bersangkutan akan menjadi pengelola yang profesional. Berdasarkan teori edifikasi keikhlasan para pengelola akan melahirkan pendidik dan tenaga kependidikan yang ikhlas dan profesional sebab lahir dari keikhlasan yang murni dan bersih. Orang mukhlis yang mencari keridhaan Allah SWT dengan amalnya senantiasa melepaskan diri dari keuntungan dan kepentingan pribadi.

Referensi

- Ahyani, H., Abduloh, A. Y., & Tobroni. (n.d.). Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Islam dalam Al-Qur'an. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 6(1), 37-46.
- Annisyaroh, S. (2022). Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Qur'an Hadits. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 111-124. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.1842>
- Fattah, N. (2009). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosda Karya.

- Fikri, M. (2019). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan & Peran Standar Operasional Prosedur (SOP)*. www.nulisbuku.com.
- Hasbullah. (2006). *Otonomi Pendidikan (Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. (1978). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Syaban, M. (2019). Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Wardah*, 12(2), 131. <https://doi.org/10.46339/al-wardah.v12i2.141>
- Tilaar, H. A. R. (2002). *Membenahi Pendidikan Nasional*. PT Rineka Cipta.

Tentang Penulis



Khoirul Anwar, M.Pd., Lahir di Pasuruan 29 Juli 1991, merupakan anak pertama dari Bapak M. Dachlan dan Ibu Siti Aisyah yang beralamatkan di Dusun Taman Desa Kayu Kebek Kecamatan Tuter Kabupaten Pasuruan Jawa Timur dan memiliki satu saudari Bernama Siti Zuhriyatul Aini, menikah pada tahun 2020 dengan Iin Mutmainah dan telah memiliki putra yaitu

Ahmad Zaky Al-Kautsar. Penulis mengawali Pendidikan di TK Kartini pada tahun 1995 dan masuk Madrasah Ibtidaiyah tahun 1997 sampai 2003, setelah lulus MI melanjutkan Pendidikan Madrasah Tsanawiyah dan Aliyah di Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini Pasuruan dan pada tahun 2013 berhasil menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) di STIT PGRI Pasuruan pada Program Studi Pendidikan Agama Islam. Kemudian aktif sebagai Guru di MI Miftahul Ulum Kayukebek dan juga menjadi Operator Pendidikan di KKMI Kec. Tuter Kab. Pasuruan. Disaat melakukan aktifitas di MI, penulis juga menempuh Pendidikan Strata 2 (S2) di Universitas Yudharta Pasuruan pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Multikultural dan lulus tahun 2019. Kemudian berkarir di Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang sebagai dosen tetap pada program studi Manajemen Pendidikan Islam sejak 1 September 2018. Pengalaman di dunia Tata Usaha sejak tahun 2006 membuat penulis tidak canggung berada di program studi Manajemen Pendidikan Islam karena penulis sudah memiliki pengalaman dalam bidang administrasi Pendidikan. Sehingga sejak Februari 2019 sampai sekarang penulis diberi Amanah sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang. Adapun karya tulis yang dimiliki bisa diakses melalui link google scholar

<https://scholar.google.com/citations?authuser=3&user=EzBHvGoAAAAJ>

BAB 5

ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

Muh. Hasyim Rosyidi, S.Pd.I, M.Pd.I
Institut Pesantren Sunan Drajat Lamongan
Email: hasyimrosyidi@insud.ac.id

Dinamika kehidupan organisasi memiliki hubungan terhadap lingkungan eksternal selain menggunakan sumber daya dari lingkungan internal. Bayle mengemukakan bahwasanya organisasi sebagai sistem terbuka yang mengubah sumber daya manusia dan fisik sebagai input dari lingkungan menjadi barang dan jasa dan mengembalikannya ke lingkungan di mana mereka dikonsumsi. Barang dan jasa kemudian diciptakan melalui aktivitas pekerja yang mengubah sumber daya input menjadi output sebagai hasil. Hal ini dapat terjadi dikarenakan terdapat hubungan organisasi apa saja jenisnya dengan lingkungan eksternal.

A. Pengertian Organisasi Lembaga Pendidikan

Istilah organisasi berasal dari kata latin “organum” yang secara etimologis berarti “alat”. “Organize” berarti “mengorganisasikan”, yang menunjukkan suatu tindakan atau usaha untuk mencapai sesuatu. “Mengatur” mengacu pada proses mencapai sesuatu.¹ Kemudian, menurut Projoedi pengertian organisasi yang dikutip Engkoswara dan Aan Komariah dalam sebuah buku Administrasi Pendidikan

¹ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan* (Yogyakarta: Kaukaba, 2012),h 59.

menjelaskan: organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu.”

Selain itu, pengorganisasian menurut Hashibuan yang dikutip oleh Shyful Sagara merupakan sebuah cara dalam menentukan, mengelompokkan, dan mengatur berbagai kegiatan yang dibutuhkan dalam meraih tujuan, meletakkan manusia dalam setiap kegiatan, menyediakan alat yang dibutuhkan, menentukan wewenang yang secara relatif diberikan kepada setiap individu yang akan melaksanakan kegiatan tersebut.² Berkaitan dengan hal tersebut, maka pendidikan (lembaga pendidikan) merupakan tempat untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dalam menggapai tujuan pendidikan yang diinginkan, dan pengorganisasian pendidikan merupakan suatu proses untuk membentuk suatu tempat atau sistem untuk melakukan kegiatan pendidikan dalam menggapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

B. Tujuan dan Manfaat Organisasi Lembaga Pendidikan

Pendidikan sebagai suatu organisasi harus dikelola supaya kegiatan pelaksanaan program pendidikan tersebut efektif, efisien dan produktif guna menggapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, tujuan dan manfaat organisasi pendidikan diantaranya:

1. Menyelesaikan batasan kemampuan, keinginan dan sumber daya yang tersedia untuk menggapai tujuan pendidikan.
2. Menciptakan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi untuk menggapai tujuan pendidikan
3. Dapat menjadi tempat mengembangkan potensi dan keahlian yang dimiliki

² Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan Budaya Dan Reinventing Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013),h 41-42.

Menjadi tempat berkembangnya ilmu pengetahuan dan disiplin ilmu lainnya.³

C. Prinsip-Prinsip Organisasi Lembaga Pendidikan

Menurut M. Ngalim Purwanto, buku tentang administrasi dan supervisi pendidikan, organisasi yang baik setidaknya mempunyai ciri-ciri atau sifat-sifat sebagai berikut: Memiliki tujuan yang jelas. Semua anggota dapat memahami dan menerima tujuannya. Ada kesatuan arah sehingga dapat membuat kesatuan tindak dan kesatuan pikiran. Ada kesatuan perintah (*unity of command*). Hanya ada satu atasan langsung di bawah bawahannya. Sebaliknya, ia harus diperintahkan atau diinstruksikan dan bertanggung jawab kepadanya atas hasil pekerjaannya. Ada keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab setiap anggota. Ada pembagian tugas sesuai dengan skill dan bakat setiap anggota untuk mencapai kerjasama yang harmonis dan kooperatif.

Pola organisasi harus relatif permanen, dan struktur organisasi harus sesederhana mungkin, tergantung pada kebutuhan, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian. Ada jaminan keamanan bekerja (*security of tenure*). Anggota tidak perlu takut diberhentikan atau ditindak sewenang-wenang. Ada gaji atau insentif yang sesuai dengan jasa/pekerjaan, sehingga dapat memunculkan gairah kerja. Batasan kekuasaan dan tanggung jawab serta kedudukan tata kerja dalam struktur organisasi.⁴ Selain itu menurut Sondang P. Siagian, menjelaskan prinsip-prinsip organisasi diantaranya sebagai berikut: a) adanya tujuan yang jelas, tanpa memiliki tujuan yang jelas, organisasi diibaratkan kapal yang berlayar tanpa memiliki pelabuhan yang dituju. b) setiap orang yang ada di organisasi harus memahami tujuan organisasi. Setiap orang yang ada di organisasi harus mengerti tujuan apa yang harus dicapai dari

³ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, h 60.

⁴ M, Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (PT Remaja Rosda Karya, Bandung, 2005) h 18

organisasi, terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan yaitu: masing-masing dari mereka tahu apa yang diharapkan organisasi, dapat memahami apa yang dapat mereka harapkan dari organisasi. Jika belum disinkronkan, mereka dapat memutuskan apakah akan mencoba menyinkronkan atau keluar dari organisasi.

Semua orang dalam organisasi harus dapat menerima tujuan organisasi: a) Adanya kesatuan arah (*Unity of direction*). Artinya setiap kegiatan, setiap sumber daya, setiap pikiran, keterampilan, waktu dan kemampuan diarahkan pada satu arah, yaitu untuk mencapai tujuan seefisien dan seefektif mungkin. b) Adanya kesatuan perintah (*Unity of command*). Inti dari prinsip ini adalah bahwa setiap bawahan hanya memiliki satu atasan langsung yang kepadanya dia melapor dan bertanggung jawab dan dari mana dia menerima perintah, arahan, nasihat, dan arahan kerja. c) Terdapat keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab seseorang. Prinsip ini menjadi penting dikarenakan kebesaran wewenang daripada tanggung jawab yang memudahkan penyalahgunaan wewenang tersebut yang pada akhirnya merugikan organisasi. d) Adanya pembagian tugas (*Distribution of Work*).

Struktur organisasi harus dibuat sederhana mungkin. Maksudnya sesuai dengan kebutuhan dan memudahkan koordinasi, pengawasan, dan pengendalian. e) Model organisasi harus relatif permanen. Sekalipun struktur organisasi dapat dan harus diubah berdasarkan kebutuhan pengembangan, kemajuan/kemunduran, sifat tugas lain, tujuan yang dipaksa dirubah atau faktor lainnya, fleksibilitas dalam penyesuaian bukanlah hal yang mendasar. Oleh karena itu model dasar struktur organisasi perlu dibuat berdasarkan hal tersebut agar tidak terlalu sering dirubah. f) Adanya jaminan jabatan (*security of tenure*). Artinya pimpinan tim tidak bisa memperlakukan bawahan secara semena-mena, misalnya dengan pemecatan tanpa sebab yang jelas. g) Tingkat balas jasa yang diberikan kepada setiap orang harus sepadan dengan jasa yang diberikan.

h) Menempatkan seseorang berdasarkan bakat dan kemampuannya (*The Right Man on The Right Place*).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah disampaikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa beberapa prinsip dalam suatu organisasi antara lain harus memiliki tujuan yang jelas, yang dapat dipahami dan diterima oleh setiap anggota, untuk itu terdapat tim kepemimpinan yang dapat memimpin, menyatukan tindakan dan menyatukan semangat, menyatukan komando, keseimbangan antara kekuatan dan tanggung jawab setiap orang, mengalokasikan tugas sesuai dengan kapasitas dan keahlian masing-masing orang, skema organisasi harus teratur, ada keselamatan di tempat kerja, insentif yang sesuai untuk pekerjaan dan layanan. Selain prinsip-prinsip di atas, berfungsinya suatu organisasi dengan baik dipengaruhi oleh sikap dan sifat manajemennya serta hubungan manusiawi yang berlaku dalam organisasi tersebut.

D. Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan

Sebuah lembaga pendidikan termasuk kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, siswa, dan lain sebagainya membutuhkan organisasi yang baik agar lembaga pendidikan tersebut dapat berfungsi dengan lancar dalam menggapai tujuannya. Terdapat dua jenis utama struktur organisasi pendidikan, yaitu sentralisasi dan desentralisasi.

1. Struktur Sentralisasi

Struktur sentralisasi yaitu sebuah struktur yang terpusat dimana kekuasaan dan tanggung jawab terkonsentrasi pada lembaga pemerintah pusat dan pemerintah daerah memiliki sedikit atau tidak ada keterlibatan dalam pemerintahan. Segala sesuatu yang berhubungan dengan pendidikan diputuskan dan diputuskan oleh pusat. Sementara itu, bawahan dan sekolah hanyalah pelaku tradisional yang pasif. Pada organisasi pendidikan yang sesuai dalam sistem sentralisasi ini, kepala sekolah dan guru dalam wewenang dan

tanggung jawabnya, serta dalam tata cara pelaksanaan tugasnya, sangat dibatasi oleh peraturan dan perintah pusat yang mereka terima melalui hierarki dari atasan mereka.

Di negara-negara di mana lembaga pendidikan dikelola secara terpusat, yaitu di mana kekuasaan dan tanggung jawab terkonsentrasi di otoritas pusat, pemerintah daerah memiliki sedikit atau tidak ada keterlibatan rumah manajemen. Jika ada bagian-bagian yang harus dikerjakan oleh pemerintah daerah atau daerah berikut, semuanya merupakan pekerjaan perantara, sebagai penyalur atau penyalur peraturan dan pedoman pusat akan dilakukan di sekolah-sekolah. Dalam struktur organisasi yang berbentuk organisasi line (*line organization*), garis-garis perintah/kekuasaan dan tanggung jawab membentang tegak lurus dari atas ke bawah atau dari pimpinan atasan sampai kepada organ yang paling bawah. Segala sesuatu yang berhubungan dengan pendidikan, mulai dari pendefinisian kebijakan (*policy*) dan perencanaan, pendefinisian struktur dan persyaratan kepegawaian, kepegawaian, hingga pengelolaan gedung sekolah, penetapan kurikulum, bahan kajian, soal dan penyelenggaraan ujian. Semua ditentukan oleh dan dari pusat. Sementara itu, bawahan dan sekolah hanyalah pelaku pasif.

Organisasi pendidikan yang mempraktekkan sebuah sistem sentralisasi menjadikan kepala sekolah, guru, dan tenaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta tata cara pelaksanaan tugas yang dibatasi pada aturan dan perintah dari pusat yang diterima melewati jabatan yang dimiliki oleh atasannya. Sistem sentralisasi seperti ini mempunyai ciri utama yang sangat penting, yaitu kebutuhan akan keseragaman yang sempurna untuk semua wilayah negara.

Keseragaman ini melingkupi sebagian besar kegiatan pendidikan, terutama di sekolah-sekolah yang sederajat dan sederajat. Misalnya keseragaman organisasi sekolah,

RPP, buku pelajaran, metode pengajaran, soal ulangan dan waktu, dan sejenisnya, tanpa memperhatikan keragaman dan keadaan daerah masing-masing. Berdasarkan penjelasan diatas, jelas bahwa sistem sentralisasi memiliki banyak kekurangan. Adapun kekurangannya sebagai berikut: 1) Administrasi yang condong pada sifat otoriter dan birokratis. Membuat para pelaku pendidikan, entah itu pegawai maupun kepala sekolah serta guru, membuat orang menjadi pasif dan bekerja secara rutin dan tradisional belaka. 2) Organisasi dan administrasi berjalan sangat kaku yang disebabkan oleh jalur komunikasi antar sekolah dan pusat panjang dan bertele-tele, sehingga kelancaran penyelesaian masalah kurang lancar. 3) Karena otoritas dan kontrol pusat yang berlebihan, terdapat hambatan terhadap inisiatif lokal dan mengarah pada homogenitas mekanis dalam administrasi pendidikan yang seringkali hanya mampu membuahkan hasil pendidikan yang kurang baik.⁵

2. Struktur Desentralisasi

Struktur desentralisasi yakni pemerintah pusat tidak mempunyai urusan pada kekuasaan dan tanggung jawab pendidikan, tetapi tanggung jawab pemerintah daerah dan masyarakat lokal. Pelaksanaan dan pengawasan sekolah juga seluruhnya menjadi urusan pemerintah daerah. Pemerintah daerah kemudian mendistribusikan kekuasaannya ke daerah yang lebih kecil seperti kota/kabupaten. Di negara-negara dengan organisasi pendidikan yang terdesentralisasi, pendidikan bukanlah urusan pemerintah pusat, tetapi tanggung jawab pemerintah daerah dan masyarakat. Pelaksanaan supervisi sekolah sepenuhnya berada di bawah kendali masyarakat.

⁵ M, Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (PT Remaja Rosda Karya, Bandung, 2005), h 130

Intervensi pemerintah pusat terbatas pada pemberian subsidi tanah, survei, konsultasi, dan program pendidikan bagi orang asing. Setiap daerah atau daerah memiliki otonomi yang sangat luas, meliputi penganggaran, perencanaan pendidikan, keputusan staf/guru, gaji guru/staf sekolah, buku pelajaran, dan pembangunan gedung sekolah, sandang, dan pemeliharaan. Penerapan struktur organisasi pendidikan yang terdesentralisasi tersebut menjadikan kepala sekolah sebagai pemimpin yang profesional dengan tanggung jawab penuh dan langsung atas hasil yang dicapai sekolah. Ia bertanggung jawab langsung kepada pemerintah daerah dan masyarakat. Semua kegiatan sekolah yang ia ajar diawasi langsung dan dikontrol secara sosial oleh pemerintah dan masyarakat.

Hal ini dikarenakan pimpinan dan staf sekolah adalah pendidik atau staf yang dipilih, diangkat dan diberhentikan oleh pemerintah daerah. Tentu saja, sistem desentralisasi seperti itu memiliki kekuatan dan kelemahannya sendiri. Adapun kekuatannya, yaitu: a) Pendidikan dan pengajaran menyesuaikan kebutuhan setempat. b) Kemungkinan terjadinya persaingan yang sehat antar wilayah atau antar daerah. Hal ini memungkinkan masing-masing untuk berlomba-lomba menyelenggarakan sekolah dan pendidikan yang baik. c) Kepala sekolah, guru, dan tenaga pendidik lainnya bekerja dengan itikad baik karena merasa hidupnya dibiayai dan dijamin oleh pemerintah dan masyarakat. Sedangkan kelemahannya, yaitu: a) Karena otonomi yang besar, peluang program pendidikan berbeda-beda di semua negara.

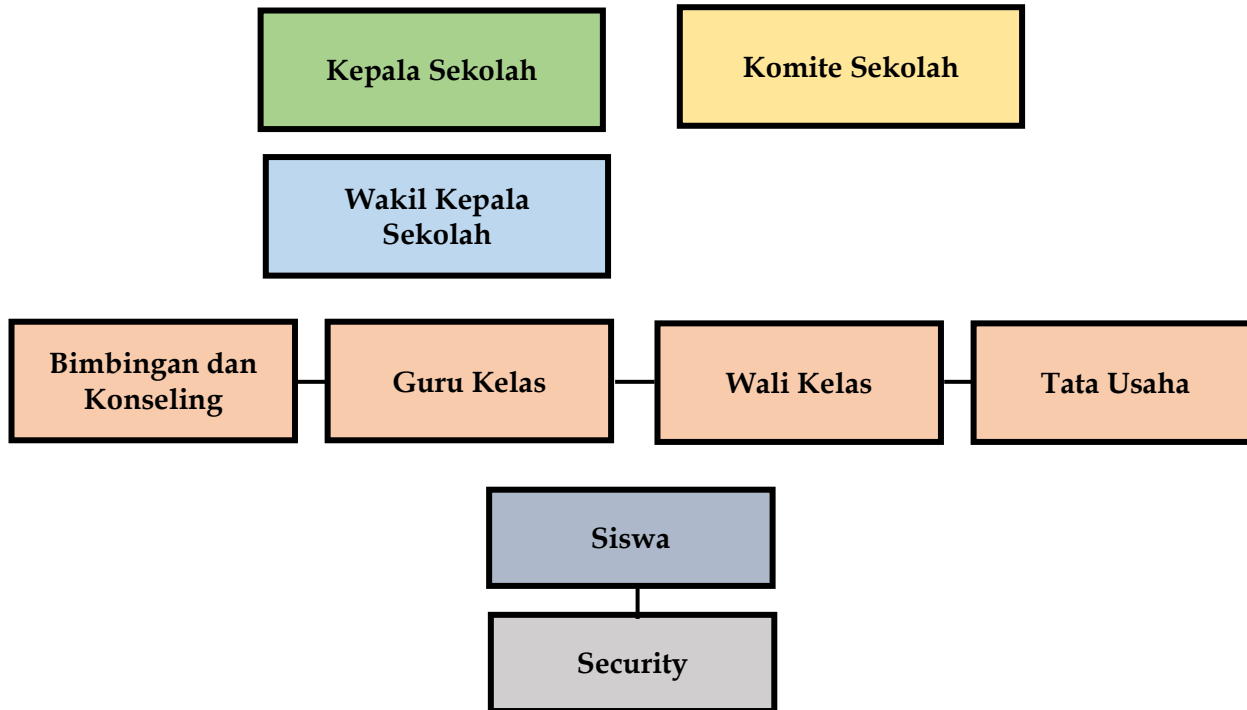
Hal ini dapat menyebabkan kemungkinan perpecahan negara. b) Hasil pendidikan dan pengajaran ditiap daerah atau wilayah bervariasi, entah dari mutu, sifat, maupun jenisnya, sehingga menyulitkan peserta didik untuk menerapkan ilmu/keterampilan di masyarakat luas

di kemudian hari. c) Kepala sekolah, guru, dan tenaga pendidik lainnya condong menjadi pegawai yang materialistik, tetapi tugas dan tanggung jawab guru pada umumnya berbeda dengan yang bukan guru. d) Pelaksanaan dan pembiayaan pendidikan yang diserahkan kepada daerah atau wilayah dapat membuat memberatkan masyarakat sekitar.⁶ Dari penjelasan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa baik struktur sentralisasi maupun desentralisasi memiliki kekuatan dan kelemahannya masing-masing. Oleh karena itu, lebih baik struktur gabungan, yang struktur dan pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing negara secara keseluruhan.

Dalam struktur organisasi sekolah yang terdesentralisasi seperti itu, kepala sekolah tidak hanya sebagai guru utama, tetapi juga pemimpin, profesional yang memiliki tanggung jawab penuh dan langsung atas hasil yang dicapai sekolah. Dia bertanggung jawab langsung atas dan kontrol sosial, langsung dari pemerintah dan masyarakat.

Berikut adalah bagan struktur organisasi di sekolah :

⁶ M, Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (PT Remaja Rosda Karya, Bandung, 2005), h 131



Adapun wewenang dan tanggung jawab dalam tiap jabatan antara lain sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah

Kepala sekolah mempunyai fungsi dan tugas sebagai pemimpin, pengatur, pendidik, dan pengawas. Selain itu mempunyai wewenang dan tanggung jawab, sebagai berikut:

- 1) Menjaga pelaksanaan dan pencapaian program kerja sekolah;
- 2) Memaparkan, melakukan, dan mengembangkan pembelajaran

b. Komite Sekolah

Komite sekolah mempunyai peran, antara lain:

- 1) Pemberi pertimbangan (*advisory agency*) dalam menetapkan dan melaksanakan kebijakan pendidikan pada satuan pendidikan;
- 2) Agen pendukung (*supporting agency*) baik dalam wujud keuangan, pemikiran maupun tenaga dalam menyelenggarakan pendidikan di satuan pendidikan;
- 3) Agen pengontrol (*controlling agency*) yang berbentuk keterbukaan dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan dan pengeluaran pendidikan pada satuan pendidikan;
- 4) Penghubung antara pemerintah (eksekutif) dan DPRD dengan masyarakat satuan pendidikan.

c. Wakil Kepala Sekolah

Mempunyai tugas membantu kepala sekolah dalam mengurus berbagai kegiatan diantara lain :

- 1) Perencana, pembuat, dan pelaksana program kegiatan;
- 2) Proses, cara, perbuatan untuk mengorganisasi;
- 3) Pemberi petunjuk;
- 4) Tenaga kerja;
- 5) Pengoordinasian;
- 6) Pemantau;

- 7) Penilai;
- 8) Mengidentifikasi dan mengumpulkan data;
- 9) Menyusun laporan

d. Bimbingan dan Konseling (BK)

Tugas BK yakni membantu kepala sekolah dalam berbagai kegiatan diantaranya :

- 1) Pembentukan program dan penerapan dalam pengarahan dan konsultasi;
- 2) Berkoordinasi dengan wali kelas untuk mengatasi kesulitan belajar siswa;
- 3) Memberikan pelayanan dan pengarahan kepada siswa dalam pembelajaran supaya lebih berprestasi;
- 4) Memberikan komentar dan masukan pada siswa untuk mendapatkan wawasan melanjutkan pendidikan dan kesempatan kerja yang sesuai;
- 5) Evaluasi pelaksanaan arahan dan konsultasi;
- 6) Membuat statistik hasil evaluasi arahan dan konsultasi;
- 7) Menganalisis hasil evaluasi pembelajaran;
- 8) Membuat dan melakukan program tindak lanjut arahan dan konsultasi;
- 9) Membuat laporan pelaksanaan arahan dan konsultasi.

e. Guru Kelas

Mempunyai tanggung jawab kepada kepala sekolah dan tugas melakukan aktivitas pengajaran secara efektif dan efisien. Adapun tugas dan tanggung jawab guru sebagai berikut:

- 1) Mempersiapkan perangkat program pengajaran;
- 2) Melakukan aktivitas pembelajaran;
- 3) Melakukan aktivitas evaluasi proses pembelajaran, ujian harian, ujian umum, ujian akhir;
- 4) Menganalisis hasil ujian harian;
- 5) Membuat dan melakukan program perbaikan dan pengayaan;
- 6) Melengkapi daftar nilai siswa;

- 7) Melakukan aktivitas orientasi (*sharing knowledge*) kepada guru lainnya selama aktivitas belajar mengajar;
- 8) Mempersiapkan alat peraga/alat pelajaran;
- 9) Menumbuhkan sikap apresiasi terhadap karya seni;
- 10) Berpartisipasi dalam pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum;
- 11) Melakukan tugas khusus di sekolah;
- 12) Melaksanakan pengembangan program pengajaran dibawah tanggung jawabnya;
- 13) Membuat tulisan peningkatan hasil belajar siswa;
- 14) Melengkapi dan meninjau daftar hadir siswa sebelum melakukan pengajaran;
- 15) Menyusun kebersihan kelas dan ruang praktikum;
- 16) Menghimpun dan mempertimbangkan nilai kenaikan rank.

f. Wali Kelas

Wewenang dan tugas wali kelas yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengelola kelas;
- 2) Menyelenggarakan kelengkapan kelas melingkupi: denah tempat duduk, papan absensi, daftar pelajaran, daftar piket kelas, buku absensi, buku pelajaran, dan peraturan atau tata tertib;
- 3) Menyusun statistik bulanan siswa;
- 4) Mengisi list kumpulan nilai siswa;
- 5) Membuat catatan khusus tentang siswa;
- 6) Mencatat mutasi siswa;
- 7) Mengisi buku rapor;
- 8) Membagikan buku rapor.

g. Tata Usaha (TU)

Tata usaha sekolah memiliki tugas melakukan ketatausahaan di sekolah serta bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam berbagai kegiatan, diantaranya:

- 1) Pembentukan program kerja tata usaha sekolah;
- 2) Memanajemen keuangan sekolah;
- 3) Penanganan administrasi tenaga kerja dan siswa;
- 4) Membimbing dan meningkatkan karir karyawan serta tata usaha sekolah;
- 5) Mempersiapkan pengelolaan perlengkapan sekolah;
- 6) Menyiapkan dan menyajikan data/statistik sekolah;
- 7) Mengkoordinir dan menerapkan 8K;
- 8) Membuat laporan berkala atas pelaksanaan kegiatan pengelolaan administrasi.

h. Siswa

Tugas siswa yaitu memberikan laporan kepada kepala sekolah tentang hasil pembelajaran. Tanggung jawab dan wewenang, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Mencari pengetahuan sebanyak-banyaknya;
- 2) Bertanggung jawab atas hasil belajarnya;
- 3) Mentaati aturan atau ketentuan yang di tetapkan sekolah.

i. Security

Mempunyai tugas untuk melindungi atau keamanan sekolah.

E. Faktor Utama Penentu Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan

Struktur organisasi merupakan susunan komponen (unit kerja) dalam suatu organisasi. Struktur organisasi menunjukkan pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda terintegrasi (terkoordinasi). Selain itu, struktur organisasi juga menampilkan keahlian pekerjaan, saluran intruksi dan penyampaian laporan. Struktur organisasi juga sebagai mekanisme formal dimana sebuah organisasi dikelola. Struktur organisasi meliputi unsur spesialisasi kerja, standardisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pengambilan keputusan dan ukuran unit kerja. Chandler

memaparkan bahwa terdapat beberapa faktor penting dalam menetapkan desain suatu struktur organisasi, yakni:

1. Strategi Organisasi. Menggambarkan situasi alur wewenang dan saluran komunikasi dapat diatur di antara atasan dan bawahan. Alur kerja sangat dipengaruhi strategi, maka apabila strategi berubah, struktur organisasi pun akan berubah pula.
2. Teknologi. Perbedaan teknologi yang dipakai untuk memproduksi suatu barang dan jasa akan menyebabkan perbedaan bentuk struktur organisasi.
3. Anggota dan pihak yang terlibat dalam organisasi, baik internal (atasan dan bawahan) maupun eksternal (konsumen, supplier dan stakeholder lainnya).
4. Ukuran organisasi. Besar kecilnya suatu organisasi baik dari keseluruhan maupun satuan kerjanya akan mempengaruhi struktur organisasi

Robbin menjelaskan bahwa desain organisasi terletak pada berbagai elemen umum yang ada di organisasi mencakup:

1. *The operating core*. Para karyawan yang melakukan pekerjaan dasar dalam sebuah produksi dan jasa. Seperti di dunia pendidikan, guru sebagai pegawai yang berhubungan langsung dengan layanan jasa pembelajaran kepada siswa.
2. *The strategic apex*. Manajer tingkat puncak yang diberi tanggung jawab keseluruhan organisasi. Seperti kepala sekolah.
3. *The middle line*. Seorang manajer yang menjadi penghubung operating core dan strategic apex. Seperti dekan fakultas atau wakil kepala sekolah.
4. *The techno structure*. Seorang desainer atau analis yang mempunyai tanggung jawab melakukan model standarisasi tertentu dalam organisasi, seperti lembaga penjamin mutu, BAN-PT, BAN-SM, ISO, dan lainnya.⁷

⁷ Stephen P. Robbins, *Organizing Theory: Structure design, and application* (Prentice Hall inc,), h. 304.

F. Jalur, Jenjang, dan Jenis Lembaga Pendidikan

1. Jalur Lembaga Pendidikan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 13 (1) menyatakan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Jalur pendidikan secara umum diartikan sebagai jalur yang dilalui peserta didik dalam meningkatkan potensi diri pada suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Jalur pendidikan terbagai menjadi 3 jalur, yakni:

- a. Pendidikan formal yaitu jalur pendidikan yang tersusun dan bertahap yang terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
- b. Pendidikan non-formal yaitu jalur pendidikan yang berada di luar pendidikan formal dan dapat diterapkan secara tersusun dan bertahap.
- c. Pendidikan informal yakni jalur pendidikan yang berada dalam lingkup keluarga dan lingkungan.

Ada beberapa yang membedakan antara jalur pendidikan di sekolah (formal) dengan jalur pendidikan di luar sekolah (non-formal dan informal), berikut ini terdapat tabel yang membedakan antara pendidikan formal, nonformal, dan informal.

Tabel 5.1. Perbedaan Jalur Sekolah Formal, Non-Formal, Informal

Formal	Non-Formal	Informal
Rancangan kurikulum terdapat pada konsep yang tersusun secara horizontal maupun	Rancangan kurikulum sering terdapat dalam rencana dan tersusun hanya secara horizontal namun tidak secara	Desain kurikulum tidak terdapat secara ideal, sehingga tiada struktur horizontal dan vertikal

vertikal dengan baik	vertikal	
Murid yang menerima muatan kurikulum sifatnya homogen	Murid yang menerima muatan kurikulum sifatnya heterogen	Murid yang menerima muatan kurikulum sifatnya heterogen
Sistem manajemen kurikulum selalu dibuat sedemikian bentuk dengan sistem lain dalam sistem pendidikan dan pembelajaran difokuskan pada tujuan jangka panjang	Sistem manajemen kurikulum selalu dibuat sedemikian bentuk dengan sistem lain dalam sistem pendidikan dan pembelajaran difokuskan pada tujuan jangka pendek ataupun menyesuaikan keperluan	Sistem manajemen kurikulum tidak dibuat sedemikian bentuk dan tiap-tiap sistem yang lain berjalan sendiri
Akselerasi kelas dan program belajar termasuk dalam struktur vertikal kurikulum	Terdapat program akselerasi	Tiada program akselerasi
Kurikuler stationer memiliki tujuan untuk mencapai tujuan institusi, dan institute stationer memiliki tujuan untuk mencapai tujuan atas yang lain	Kurikuler stationer memiliki tujuan untuk mencapai tujuan program	Tiada tujuan kurikuler

G. Jenjang Lembaga Pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditentukan oleh tingkat perkembangan siswa, tujuan yang ingin dicapai, dan kapasitas perkembangannya. Berdasarkan Pasal 14 UU 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional juga menjelaskan bahwa jenjang pendidikan formal meliputi pendidikan dasar, pendidikan menengah pertama, dan pendidikan tinggi.

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan yang menjadi dasar bagi pendidikan menengah. Pendidikan dasar yang dimaksud seperti Sekolah Dasar (SD), Madrasah Ibtidaiyah (MI), dan lain sebagainya yang sederajat. Selain itu juga seperti Sekolah Menengah Pertama (SMP), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan lain sebagainya yang sederajat. Program seperti paket A merupakan pendidikan yang sederajat dengan SD/MI sedangkan program seperti Paket B merupakan pendidikan yang sederajat SMP/MTs.

2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan dasar lanjutan. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah yang dimaksud seperti Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), dan lain sebagainya yang sederajat. Program seperti paket C merupakan pendidikan yang sederajat dengan SMA/MA.

3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah pendidikan menengah lanjutan yang melingkupi program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor. Pendidikan tinggi melaksanakannya dengan sistem terbuka. Perguruan tinggi mempunyai kewajiban melakukan suatu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan

tinggi dapat melaksanakan berbagai program baik dalam segi akademik, profesi, maupun vokasi. Perguruan tinggi juga terdapat seperti akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut, dan universitas.

H. Jenis Lembaga Pendidikan

Jenis pendidikan adalah kelompok berdasarkan kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan pengajaran. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 13 mengatur bahwa jalur pendidikan meliputi pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Pasal 15 tentang jenis pendidikan yang meliputi pendidikan umum, pelatihan vokasi, akademik, bimbingan vokasi, pelatihan vokasi, agama, dan pendidikan khusus. Pasal 14 mengatur jenjang pendidikan formal yang meliputi pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

1. Pendidikan umum

Pendidikan umum adalah pendidikan dasar dan menengah yang mementingkan peningkatan pengetahuan yang dibutuhkan peserta didik untuk melanjutkan pendidikan selanjutnya. Contohnya seperti Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA).

2. Pendidikan kejuruan

Pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang menyiapkan siswa khususnya yang siap bekerja dalam bidangnya. Contohnya seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

3. Pendidikan akademik

Pendidikan akademik adalah pendidikan tinggi program sarjana dan pascasarjana yang difokuskan pada kompetensi disiplin ilmu pengetahuan tertentu.

4. Pendidikan profesi

Pendidikan profesi adalah pendidikan tinggi yang dilakukan setelah program sarjana guna menyiapkan peserta didik untuk fokus pada suatu profesi sehingga menjadi profesional. Pendidikan kedinasan adalah pendidikan profesi yang diadakan departemen atau lembaga pemerintah non-departemen. Pendidikan kedinasan mempunyai fungsi sebagai peningkatan kapabilitas dan kompetensi dalam melaksanakan tugas kedinasan baik pegawai maupun calon pegawai negeri disuatu departemen atau lembaga pemerintah non-departemen. Pendidikan kedinasan diadakan dengan jalur pendidikan formal ataupun non-formal.

5. Pendidikan vokasi

Pendidikan vokasi adalah pendidikan tinggi yang menyiapkan peserta didik supaya mempunyai pekerjaan dengan kemampuan terapan khusus yang maksimal dalam tahap diploma 4 atau setara dengan program sarjana (S1).

6. Pendidikan keagamaan

Pendidikan keagamaan adalah pendidikan dasar, menengah, dan tinggi yang menyiapkan peserta didik supaya bisa melaksanakan peranan yang mempunyai tuntutan dalam penguasaan pengetahuan agama atau ahli ilmu agama. Pendidikan keagamaan contohnya seperti pendidikan diniyah, pesantren, pasraman, pabhaja samanera, dan lain-lain yang sejenis. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab IV Pasal 30).

7. Pendidikan khusus

Pendidikan khusus adalah pendidikan khusus peserta didik yang mengalami kesulitan mengikuti proses pembelajaran dikarenakan adanya kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan/atau mempunyai kecerdasan dan bakat khusus. Peserta didik penyandang disabilitas atau peserta didik yang mempunyai kelebihan

dilakukan secara inklusif (bergabung dengan sekolah biasa) atau berupa bentuk satuan pengajaran khusus di tingkat dasar dan menengah pertama (seperti sekolah luar biasa/SLB).

I. Kriteria Keberhasilan Lembaga Pendidikan

Pengorganisasian bisa dikatakan suatu proses pembagian pekerjaan dalam tugas kecil, memberikan tugas seseorang berdasarkan keahliannya, mendistribusikan sumber daya dan mengkoordinasikannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan suatu lembaga diperlukan kriteria keberhasilan lembaga tersebut.⁸ Kriteria keberhasilan digunakan untuk menentukan nilai suatu aspek dalam komponen tertentu. Pengelolaan suatu lembaga pendidikan yang efektif dan efisien merupakan syarat mutlak bagi keberhasilan organisasi. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memerlukan sistem manajemen yang profesional. Ini adalah salah satu komponen utama dari sistem pendidikan. Hal ini tidak lepas dari kualitas manajemen sekolah. Jika bidang tersebut mirip dengan mesin produksi maka kualitas output akan berhubungan dengan kualitas mesin tersebut.

Keberhasilan lembaga (sekolah) adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah akan berhasil jika mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, dan jika mereka dapat mengemban peran kepala sekolah sebagai seseorang yang disertai tanggung jawab menjalankan sekolah. Kualitas suatu lembaga pendidikan juga diukur terutama dari kualitas proses pembelajarannya, di samping output dan outcome yang dihasilkan. Oleh karena itu, kriteria mutu dan keberhasilan pembelajaran harus ditetapkan secara spesifik, sehingga benar-benar terukur dan dapat diamati (measurable and observable). Indikator keberhasilan atau tidaknya suatu lembaga pendidikan khususnya sekolah dapat

⁸ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999) h 7.

diketahui dari:

1. Banyaknya siswa yang naik kelas dan tidak naik kelas
2. Banyaknya siswa yang keluar dari sekolah
3. Banyaknya siswa yang lulus dan tidak lulus
4. Status prestasi akademik siswa

Hasil siswa juga mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, misalnya keberhasilan siswa dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau jenis pekerjaan yang mereka capai. Rahmania Utari mengemukakan, terdapat kriteria keberhasilan lembaga pendidikan diantaranya sebagai berikut:

<i>Input</i>	Ketersediaan dan penggunaan perangkat input dan lingkungan
<i>Proses</i>	Efektivitas dan efektivitas pelaksanaan pembelajaran
<i>Output</i>	Prestasi Kelembagaan dan Hasil Akademik
<i>Outcome</i>	Terdapat efek secara langsung maupun tidak langsung

J. Organisasi Lembaga Pendidikan Yang Efektif

Etzioni mendefinisikan efektif sebagai “derajat di mana organisasi mencapai tujuannya”. Steers menjelaskan “keefektifan organisasi menekankan perhatian pada kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuan yang akan dicapai”. Selain itu, Tobert memberikan penguatan berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwasanya keefektifan organisasi dapat dikatakan “kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuannya”.⁹ Berdasarkan pendapat Sergiovanni yang dikutip oleh Syaiful Sagala menjelaskan bahwa model organisasi

⁹ Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan Budaya Dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013),h 158-159.

pendidikan/sekolah meliputi (1) model organisasi sekolah yang efektif diartikan berhasilnya siswa dalam meraih prestasi akademik yang dibuktikan dengan hasil tes bidang kecakapan dasar, (2) sekolah unggulan diartikan memiliki standar akademik yang baik untuk semua mata pelajaran di mana siswa dapat memenuhi standar tertentu dengan bukti hasil tes referensi atau tes lain yang sesuai, (3) sekolah yang berhasil diartikan memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan dan siswa dapat menunjukkan kemampuan intelektual telah lulus ujian standar, memiliki moral dan etika yang tinggi, memiliki selera yang baik, stabil secara fisik dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Bertitik tolak terhadap analisis teori model organisasi sekolah seperti yang dijelaskan oleh Sergiovanni yaitu model yang efektif, unggul dan berhasil. Dengan demikian, organisasi di tingkat pemerintah provinsi, kabupaten/kota dan sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu (1) kategori rutin seperti halnya yang terjadi selama ini, yakni berorientasi aturan dan program dilaksanakan berdasarkan anggaran yang ada, (2) kategori efektif, yakni organisasi pendidikan yang bisa dikembangkan menjadi organisasi yang berorientasi pada visi dan misi yang efektif dimana program dan kegiatan dilakukan sesuai dengan tujuan, sasaran, visi dan misi yang ingin dicapai dan ditetapkan, (3) kategori unggul dan sukses, apabila organisasi pendidikan telah mencapai tingkat keefektifan sehingga menjadi organisasi yang unggul dan sukses, maksudnya dapat memperhatikan pesaing dan membuat program dan kegiatan organisasi lebih unggul dan berpotensi memenangkan persaingan.¹⁰

Mengetahui cara untuk meningkatkan efektivitas organisasi, kelompok, dan individu adalah tugas utama manajemen. Oleh karena itu, aspek terpenting dari efektivitasnya adalah hubungan di dalam organisasi secara keseluruhan dan seberapa efektif organisasi tersebut selama

¹⁰ Ibid, 236.

periode tertentu. Menurut para ahli, ada beberapa pendekatan untuk efektivitas organisasi, sebagai berikut:

1. Krakower menjelaskan secara umum terdapat empat pendekatan yang dilakukan dalam melengkapi efektivitas organisasi yakni: keefektifan yang difokuskan pada hasil (*goal achievement*); keefektifan memberikan penekanan terhadap spesifikasi prosedur pengembangan organisasi yang konsisten secara aktual pada kebutuhan yang diatur oleh manajer (*management processes*); keefektifan menjelaskan proses internal yang mempunyai ketegasan hubungan antar individu organisasi (*organizational climate*); dan pendekatan yang melihat keefektifan sebagai kesesuaian hubungan antara di dalam organisasi dan di luar organisasi (*environmental adaptation*).
2. Cameron dan Wetten menjelaskan terdapat empat pendekatan efektivitas organisasi diantaranya ialah model sistem sumber daya, model proses internal, model sistem terbuka, dan model kepuasan partisipan. Adapun model dan kriteria efektivitas organisasi memiliki banyak pendapat sehingga tiada pendapat yang pasti terkait hal tersebut. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pendekatan efektivitas organisasi adalah proses internal yang berfokus pada proses manajemen, informasi yang diolah, dan pengambilan keputusan organisasi, yang secara keseluruhan menjadi pekerjaan manajer.

Karakteristik organisasi sekolah yang efektif

Komponen	Karakteristik
Manajemen	Orientasi manajemen berbasis lembaga pendidikan yang memfokuskan pada prosedur pengembangan organisasi dan penggunaan waktu yang efektif, dengan fokus pada hasil dan tujuan yang jelas dan terukur, seluruh anggota mempunyai komitmen dan harapan yang tinggi terhadap organisasi
Kepemimpinan	Komponen organisasi berfungsi secara baik dan efektivitas manajerial dapat dilihat melalui kepemimpinan instruksional yang jelas dan kuat dari pimpinan sekolah, kinerja guru, dan tenaga pendidik yang profesional serta memiliki keahlian dalam teknologi, lingkungan yang berkembang, memanfaatkan peluang, ketrampilan individu, maupun motivasi yang kuat.
Komitmen	Pimpinan sekolah, guru dan tenaga pendidik harus menunjukkan sikap berikut: konsistensi, komitmen, integritas, berfikir meluas serta terbuka, kejujuran, kepercayaan diri, kreativitas dan lain-lain, serta mempunyai ciri-ciri yang memiliki perencanaan hubungan dan kesetiaan didukung peraturan yang tepat, kuat, dan sesuai serta dapat dipahami secara luas.

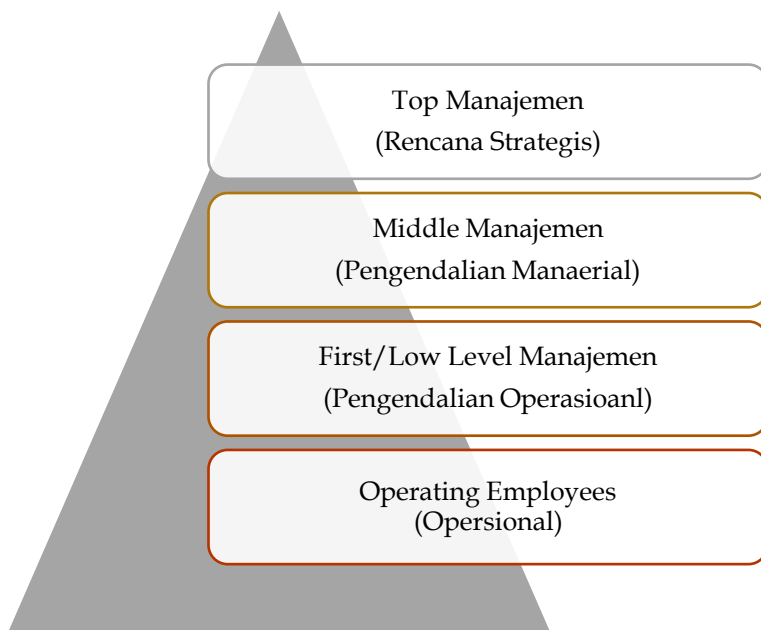
Karakteristik tingkat sekolah yang efektif berkaitan erat dengan tata kelola sekolah, manajemen, kepemimpinan, dan komitmen terhadap tujuan dengan program dan sasaran sekolah, lingkungan internal strategis, dan eksternalitas, harapan, lingkungan sekolah, dan peran pemerintah. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa karakteristik sekolah yang efektif sebenarnya mencakup aspek proses pembelajaran yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan nilai tambah hasil belajar siswa. Organisasi sekolah yang efektif didukung oleh manajemen sekolah yang efektif.¹¹

K. Lingkungan Organisasi dan Globalisasi Lembaga Pendidikan

Lingkungan tempat beroperasinya suatu organisasi mempunyai pengaruh baik kondisi yang mendukung maupun yang menghambat terhadap aktivitas organisasi dalam meraih tujuannya.¹² Lingkungan organisasi terbagi menjadi dua bagian yakni lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Dalam lingkup internal, perlu untuk mengetahui jenis tingkatan manajemen, keterampilan manajemen, dan peranan manajemen. Tingkatan manajemen mencakup tingkatan strategis, tingkatan manajerial, dan tingkatan operasional, yang saling berhubungan, memiliki orientasi dan tekanan masing-masing. Adapun secara sederhana dapat digambarkan sebagaimana berikut:

¹¹ Syaiful Sagala. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat*. (PT Nimas Multima, Jakarta, 2004) h 77

¹² Ach Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisasi* (Malang: UMMPress 1999), h 34.



Kemampuan yang harus dimiliki mencakup kemampuan konseptual, manusia, dan teknis. Kemampuan konseptual merupakan kemampuan untuk mengetahui dan meringkas seluruh kegiatan dan kebutuhan organisasi yang terlibat; kemampuan manusia merupakan kemampuan yang diperlukan untuk berhubungan dan memahami manusia; dan kemampuan teknis merupakan kemampuan untuk menggunakan alat, proses, atau teknik khusus dalam bidang khusus.¹³ Seorang manajer mempunyai peran diantaranya yaitu pertama peranan interpersonal, yakni mencakup peran tokoh, pimpinan, dan negosiator. Kedua, peran informasi yang mempunyai pusat informasi, menerimanya dan mengirimkannya kemudian menjadi pembicara. Terakhir, peran pengambilan atau yang dimaksud kemampuan untuk menghadapi gangguan, menyalurkan sumber daya, dan pembicara.

Semua manajer semestinya tidak hanya fokus pada lingkungan internal organisasi, akan tetapi perlu juga untuk

¹³ Winardi, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung: Cv. Mandar Maju, 2010), h 34-36

mengetahui pentingnya dampak lingkungan eksternal pada organisasi yang dipimpinnya. Seorang manajer perlu mengidentifikasi, menganalisis, menilai, mendiagnosis, dan menanggapi dampak lingkungan baik peluang, risiko, maupun ancaman yang berdampak pada operasi organisasi (perusahaan). Dalam konteks lingkungan organisasi, diperlukan pemahaman yang terjadi di luar organisasi. Organisasi termasuk elemen yang ada di lingkungan perlu memahami dan peka terhadapnya. Semua fenomena yang ada di lingkungan, seperti persaingan pasar dan tekanan sosial pemangku kepentingan, merupakan fakta sosial yang mempengaruhi suatu organisasi.

Organisasi eksternal mencakup semua entitas yang berada di luar organisasi tetapi memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan dan pertahanan organisasi. Organisasi mungkin tidak dapat mengontrol kondisi lingkungan, tetapi mereka harus terus memantau dan beradaptasi dengan perubahan eksternal. Mengontrol situasi membutuhkan pendekatan profilaksis atau responsif. Dalam lingkungan eksternal terdapat banyak unsur yang memiliki pengaruh langsung (lingkungan eksternal mikro) dan unsur yang memiliki pengaruh tidak langsung (lingkungan eksternal makro).

1. Lingkungan eksternal mikro terdiri dari:

a. Para pesaing (*competitors*)

Lingkungan kompetitif suatu perusahaan terlihat dalam model, jumlah, dan standar perilaku organisasi pesaing, dan dengan memahami lingkungan kompetitif yang mereka hadapi, dimungkinkan untuk memahami daya saing perusahaan dan mengoptimalkan operasi.

b. Penyedia (*suppliers*)

Seluruh organisasi tentunya bergantung pada sumber daya mereka guna memenuhi kebutuhan bahan baku (mentah), bahan bantu, pelayanan, energi, dan peralatan yang dimanfaatkan dalam proses produksi.

c. Langganan (customers)

Strategi, kebijakan, dan taktik pemasaran suatu perusahaan bergantung pada kondisi pasar dan customer. Manajer pemasaran biasanya menganalisis profil customer saat ini dan calon customer, kondisi pasar, dan mengelola aktivitas pemasaran perusahaan berdasarkan hasil analisis.

d. Lembaga-lembaga keuangan

Organisasi bergantung pada berbagai lembaga keuangan seperti bank komersial, bank instansi, perusahaan asuransi dan pasar modal, guna mempertahankan dan mengembangkan operasi mereka.

e. Pasar tenaga kerja (labor supply).

Sebuah organisasi membutuhkan tenaga kerja (personalia) yang beragam keahlian, kapabilitas, dan pengalaman yang berbeda. Oleh karena itu, organisasi perlu menggunakan banyak jalur dalam menghasilkan karyawan yang diinginkan.

f. Perwakilan-perwakilan pemerintahan

Hubungan organisasi dengan pejabat pemerintah menjadi lebih kompleks. Pejabat pemerintah biasanya menetapkan aturan, proses perizinan, dan batasan lain yang dirancang untuk melindungi publik yang harus dipatuhi oleh organisasi dalam operasinya. Selain itu, pejabat pemerintah adalah penyedia dan kreditur penting bagi bisnis.

2. Selanjutnya, lingkungan eksternal makro terdiri dari:

a. Faktor-faktor teknologi

Tahapan peningkatan teknologi melaksanakan peran penting dalam masyarakat atau industri, artinya pada produk dan jasa yang ditentukan dalam produksi, peralatan dipakai, dan jenis operasi yang dikelola.

b. Ekonomi

Manajer harus selalu menganalisis dan mendiagnosis berbagai faktor ekonomi, seperti adanya

inflasi ataupun deflasi harga suatu barang dan jasa, kebijakan moneter, devaluasi atau revaluasi, dan berhubungan dengan tingkat bunga, kebijakan fiskal, keseimbangan neraca pembayaran, dan harga-harga yang ditetapkan para kompetitor dan pemasok.

c. Politik

Variabel politik dan kebijakan hukum selama periode waktu tertentu menentukan kegiatan perusahaan. Misalnya, kebijakan pemerintah tentang perdagangan, undang-undang perpajakan, upah minimum, undang-undang hak paten, dan lain sebagainya.

d. Sosial

Lingkungan sosial budaya, termasuk kepercayaan, nilai, sikap, pandangan, pola kehidupan yang dibentuk oleh tradisi, pendidikan, kelompok etnis, ekologi, demografi, geografi, dan agama atau kepercayaan kelompok atau masyarakat tertentu secara keseluruhan.

e. Dimensi internasional.

Aspek internasional, kekuatan ini mempengaruhi perkembangan politik dunia, ketergantungan ekonomi, penuliran nilai dan sikap kehidupan, serta teknologi. Dalam arti sempit, contohnya ketergantungan pada sumber daya impor, resesi perekonomian global, persaingan dengan perusahaan multinasional, nilai tukar mata uang asing, dan lain-lain. Dalam lingkup organisasi, manajer menganalisis faktor lingkungan organisasi dengan menghadapi kompetitor dalam semua aspek bisnis, dan persaingan tersebut akan meningkat dimasa selanjutnya. Pelaku organisasi harus mengerti keadaan di luar organisasi yang memiliki berbagai guncangan dikarenakan faktor lingkungan, misalnya selera pasar, kondisi sosial dan politik, dan kebijakan pemerintah. Dalam menghadapi tantangan eksternal ini, organisasi harus membuat suatu lingkungan internal yang menantang, sehingga setiap karyawan yang

berbakat bersaing secara positif dalam menghasilkan strategi, produk, dan layanan yang tepat.

Tantangan positif membantu perusahaan mengatasi tantangan dari organisasi pesaing dengan menciptakan efisiensi, kinerja, dan pengetahuan bagi karyawan mereka. Tantangan positif menciptakan produk, strategi, dan layanan yang lebih baik. Tantangan positif menciptakan rasa kebutuhan untuk menciptakan sesuatu yang lebih baik. Untuk menciptakan lingkungan yang sulit, organisasi perlu: (1) Membuang hierarki birokrasi dan ketat. (2) Cobalah untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang benar-benar berbakat. (3) Menciptakan lingkungan belajar yang berkelanjutan. (4) Hilangkan batasan warna kulit, ras, usia dan jenis kelamin. (5) Menciptakan lingkungan yang bebas rasa takut.¹⁴ Lingkungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku organisasi, contohnya perubahan sosial, budaya, dan lingkungan global. Umumnya semakin cepat perubahan di suatu lingkungan, maka akan semakin besar ketidakpastian di suatu organisasi. Sehingga makin banyak pula masalah yang menyebabkan organisasi membutuhkan akses sumber daya untuk mengevaluasi kinerjanya. Sumber daya yang dimaksud seperti modal, peralatan dan tenaga ahli. Dengan adanya perubahan lingkungan, maka organisasi diharuskan melakukan perubahan, misalnya perubahan struktur organisasi. Maka dari itu, seorang manajer dalam mengelola sumber daya seharusnya mengetahui dinamika organisasi yang berkembang.

¹⁴ Subir Chowdhury, *Organisasi Abad 2* (Jakarta: Gramedia, 2005), h . 20.

Referensi

- Ach Mohyi. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMMPress
- Ara Hidayat dan Imam Machali, 2012. *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Jennnifer M. George, dan Gareth R. Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Prentice Hill,
- M, Ngalm Purwanto. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nanang Fattah, 1999. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Stephen P. Robbins, *Organizing Theory: Structure design, and application*. Prentice Hall inc.
- Subir Chowdhury, 2005. *Organisasi Abad 2*. Jakarta: Gramedia.
- Syaiful Sagala, 2013. *Memahami Organisasi Pendidikan Budaya Dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Winardi, 2010. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Cv. Mandar Maju.

Tentang Penulis



Muh. Hasyim Rosyidi, S.Pd.I, M.Pd.I Lahir Gresik pada tanggal 13 April 1991. Tepatnya di Dusun Nambi Desa Karangrejo Kec. Manyar, Kab. Gresik, dari pasangan H. Ainur Rofiq, S.Pd, dengan Hj. Khuna'ah, S.Pd.I, Istri Danifatus Sunnah Mabdali SE, S.Pd. Pendidikan Formal MI Matholiul Falah lulus tahun 2003, MTs Assa'adah Bungah lulus tahun 2006, MA Assa'adah lulus tahun 2009,

di Pondok Pesantren Qomaruddin Bungah, Pondok Pesantren Hidayatur Rohman Gresik, Pendidikan sarjana S1 program studi PGMI UIN Malang lulus tahun 2013 dan S2 pada program studi MPI UIN Malang lulus tahun 2016. Dan sebagai Dosen INSUD (Institut Pesantren Sunan Drajat).

Organisasi lembaga pendidikan bukanlah suatu sistem yang sederhana. Karena organisasi lembaga pendidikan memiliki jenjang-jenjang yang terbagi atas ruang lingkup geografis negara Indonesia. Penting bagi kita untuk memahami struktur dan karakter serta pembagian wewenang antar organisasi lembaga pendidikan untuk menghindari kesalahpahaman yang sering terjadi didunia pendidikan belakangan ini.

BAB 6 | MANAJEMEN KURIKULUM

Syukron Makmun, M.Pd

Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: syukronmakmun79@gmail.com

A. Pengantar

Pendidikan mengantarkan manusia pada kedewasaan dalam hal kemampuannya untuk memperoleh pengetahuan, mengembangkan keterampilan/keterampilan, mengubah sikap dan mengatur diri sendiri, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun penggunaan diri dan kemampuan dalam proses pendewasaan. menyesuaikan diri. Pendidikan merupakan kata kunci dari segala upaya peningkatan kualitas hidup manusia, serta mempunyai peran dan tujuan memanusiakan manusia. Oleh karena itu, fokus pendidikan adalah pada pembentukan kepribadian yang baik dengan menitikberatkan pada proses pendewasaan logika, pikiran, kepribadian dan sifat-sifat keagamaan. Puncak pendidikan adalah mencapai tahap kualitas hidup yang sempurna.

Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Guru adalah guru profesional dengan tanggung jawab utama mengajar, mempersiapkan siswa untuk bersekolah, dan mengevaluasi kinerjanya dalam pendidikan usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah." Untuk mencapai profesionalisme dan kohesi di antara para pendidik, perlu adanya tanggung jawab yang lebih besar di antara para pendidik itu sendiri, termasuk pemerintah, pejabat yang berwenang, dan masyarakat umum.

Manajemen adalah ilmu/seni yang meliputi kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan untuk menyelesaikan sesuatu dengan segala sumber daya yang tersedia melalui orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen pendidikan yakni manajemen kelembagaan yang bertujuan untuk mendukung pengembangan dan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran (Campell dalam Hermino, 2014: 26). Oleh karena itu, manajemen pendidikan tidak lebih dari penerapan hasil berpikir rasional untuk menyelenggarakan kegiatan yang mendukung pembelajaran. Silabus berasal dari bahasa latin curriculum dan aslinya berarti lintasan lari, khususnya lintasan balap kereta, dan ada juga “jasa kurir” yang berarti “lari” dalam bahasa Perancis. Dari sudut pandang klasik, itu menekankan kurikulum sebagai rencana pelajaran di sekolah. Kurikulum adalah jenis pelajaran dan bahan ajar yang Anda ambil di sekolah.

Menurut Mulyasa, manajemen kurikulum ialah kegiatan yang menyangkut perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum. Pandangan Mulyasa hanya menekankan pada tiga aspek, tetapi aspek organisasi kurikulum tidak dijelaskan secara jelas dalam definisinya. Menurut Nasution (1995: 135), organisasi kurikulum adalah pola atau format bahan ajar yang diberikan kepada siswa. Suharsimi Arikunto, di sisi lain, mendefinisikan manajemen kurikulum sebagai proses kolaboratif untuk memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan, dengan fokus pada upaya peningkatan kualitas interaksi pendidikan-pembelajaran. Kurikulum merupakan suatu sistem dengan komponen-komponen yang saling terkait erat dan saling mendukung. Komponen kurikulum terdiri dari tujuan, materi pembelajaran, metode, dan penilaian. Dalam bentuk sistem ini, kurikulum disesuaikan dengan tujuan pendidikan gotong royong semua subsistemnya. Jika salah satu variabel kurikulum tidak berfungsi dengan baik, maka sistem kurikulum tidak akan berjalan dengan baik dan optimal.

Bentuk kurikulum, pada saat mengimplementasikan kurikulum, semua komponennya perlu ditata. Dalam proses pengorganisasian, hal ini erat kaitannya dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Manajemen sekarang menjadi salah satu area di mana masuk akal untuk menerapkan proses ini. Dalam mengimplementasikan kurikulum, orang yang memimpin lembaga perlu menguasai ilmu bisnis untuk bertanggung jawab baik pendidikan maupun kurikulum Berdasarkan beberapa definisi di atas, manajemen kurikulum adalah kegiatan yang dirancang untuk memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk meningkatkan kualitas interaksi pendidikan-pembelajaran.

B. Pengertian Manajemen Kurikulum

1. Definisi Kurikulum

Salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan nasional yakni aspek kurikulum. Kurikulum merupakan komponen yang memegang peranan strategis dalam sistem pendidikan. Karena kurikulum merupakan suatu sistem program pembelajaran yang ditujukan untuk mencapai tujuan lembaga, maka kurikulum memegang peranan penting dalam mewujudkan sekolah atau sekolah yang bermutu. Adapun pengertian kurikulum berdasarkan para Ahli sebagai berikut:

- a. Rusman (2011:3) menyatakan bahwa kurikulum yakni sebuah tindakan atau langkah lembaga pendidikan yang ditujukan kepada guru dan siswa supaya dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar baik di sekolah dan lembaga pendidikan luar sekolah. Semua kegiatan yang terkait pembelajaran dan kegiatan belajar mengajar merupakan pengawasan serta tanggung jawab penuh oleh lembaga pendidikan.
- b. Kurikulum yakni salah satu alat yang menunjang kegiatan belajar mengajar di sekolah.

- c. Ramayulis (2005) kurikulum yakni salah satu unsur atau alat yang sangat diperlukan pada sistem pendidikan, baik sebagai sarana untuk mencapai tujuan pendidikan maupun sebagai pedoman pelaksanaan pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan.

Bedasarkan pemaparan dari beberapa pakar mengenai pemahaman kurikulum yakni kumpulan perencanaan serta tata kelola mengenai maksud dari bahan kegiatan belajar mengajar yang kerap kali digunakan untuk acuan awal memulai pengajaran dengan maksud mencapai keberhasilan lembaga pendidikan yang mampu mencetak prestasi. Menurut Taba mengutip pada Nasution (2009) mendefinisikan kurikulum sebagai “rencana pembelajaran” yang dirancang untuk mengajar anak-anak. Pandangan tradisional tentang kurikulum menyatakan bahwa kurikulum adalah seperangkat mata pelajaran yang harus diambil siswa untuk memperoleh ijazah.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, kurikulum adalah rencana pembelajaran yang memuat tujuan dan isi, karena merupakan “seperangkat rencana dan kesepakatan mengenai tujuan, isi, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu”. didefinisikan. Sajian pembelajaran meliputi kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan”. Menurut Sukmadinata (2014:32) Hermino, ia berpendapat bahwa kurikulum memiliki tiga konsep: substansi, sistem, dan kurikulum sebagai mata pelajaran.

- a. Rancangan yang utama pada kurikulum adalah esensi, dilihat oleh semua orang sebagai rencana kegiatan belajar siswa di sekolah, atau seperangkat tujuan yang ingin dicapai. Kurikulum juga dapat menjadi dokumen yang mencakup pengembangan tujuan, bahan ajar, kegiatan belajar mengajar, jadwal, dan penilaian. Sebuah program juga dapat mencakup pemerataan pendidikan secara menyeluruh.

- b. Kurikulum merupakan skema pada masing-masing lembaga pendidikan dimana didalamnya mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, serta peninjauan ulang pada susunan jajaran komite sekolah dimana dari peninjauan ulang tersebut bertujuan untuk memperoleh hasil yang sempurna dalam penerapan kurikulum
- c. Dalam sudut pandang bidang studi dapat diartikan bahwasanya kurikulum yakni perencanaan dan tahapan uji coba dalam dunia pendidikan terkait substansi serta pegangan materi guru dalam lembaga pendidikan dengan maksud meraih keberhasilan dalam masing-masing.

2. Definisi Manajemen Kurikulum

Secara umum manajemen kurikulum dapat diartikan ilmu seni tata kelola serta tata ulang terhadap substansi yang dilakukan secara gotong royong dalam menyusun skema secara luas demi mewujudkan keberhasilan pada lembaga pendidikan. Secara bahasa makna dari kurikulum yakni dalam bahasa Yunani *curir* yakni bermakna pelari sedangkan *curere* yakni tempat berpacu. Definisi kurikulum kebanyakan berasal dari dunia olahraga. Dalam bahasa Perancis makna kurikulum berasal dari *to run* yang memiliki arti berlari. Dalam makna luas dapat diartikan yakni jarak tempuh seorang pelari mulai garis start hingga garis akhir dengan maksud meraih juara (Zainal Arifin, 2011:2).

Dapat diartikan bahwasanya kurikulum ialah perangkat serta tata kelola terkait maksud, substansi dan rencana pembelajaran bahkan pedoman bahan ajar untuk pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk meraih keberhasilan dalam lembaga pendidikan. (Rusman 2009:3). Dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 terkait sistem pendidikan nasional menjelaskan kurikulum merupakan perencanaan, tata kelola terkait maksud dari substansi, alat bahan ajar demi memajukan lembaga pendidikan.

Manajemen kurikulum dapat diartikan ilmu seni tata kelola serta tata ulang terhadap substansi yang dilakukan secara gotong royong dalam menyusun skema secara luas demi mewujudkan keberhasilan pada lembaga pendidikan, demi tercapainya kurikulum KTSP maka dari itu kekuasaan penuh dalam mengatur kurikulum pada masing-masing lembaga pendidikan dalam menjalankan program-program demi terwujudnya tujuan dan keberhasilan dengan tidak mengesampingkan peraturan dan kebijakan yang ada. Peranan masyarakat sangatlah penting dalam tata kelola kurikulum dengan tujuan dapat mengerti, menolong, dan mengawasi pengaplikasian kurikulum, sehingga lembaga pendidikan mampu bekerjasama dan mandiri dalam menganalisa kebutuhan utama kurikulum, serta perencanaan skema kurikulum, mengoperasikan dan melaporkan sumber dan kurikulum baik kepada masyarakat bahkan pemerintahan sekalipun.

C. Rancangan Kurikulum

Rancangan kurikulum dalam pemahaman (Rusman 2011:21) ialah rancangan terkait waktu kegiatan pembelajaran dimana mengedepankan aspek pendidikan moral dan memberikan dampak kepada sikap peserta didik. Sedangkan pendapat Hamalik (2007:152) rancangan kurikulum yakni dasar tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan tidak melupakan beberapa dalam mengambil tindakan dalam kegiatan pembelajaran. Rancangan kurikulum memiliki fungsi sebagai pedoman atau bahan rujukan manajemen yang meliputi pedoman untuk jenis dan sumber daya individu yang membutuhkan bahan pembelajaran yang digunakan, sumber dana, ketenagakerjaan, dan fasilitas sarana dan prasarana yang diperlukan, sistem pemantauan dan evaluasi, serta faktor kualitas tenaga pendidikan yang dibutuhkan demi terwujudnya maksud dari rencana pembelajaran.

Dalam perencanaan sebuah manajemen kurikulum sendiri tentunya memiliki tujuan yakni tenaga pendidik dituntut mampu memanfaatkan kelebihan dalam bidang pengaturan serta tata kelola dalam membuat rencana dan mengelompokkan kurikulum. Dalam hal ini dimana lembaga pendidikan perlu memperhatikan langkah dalam perancangan kurikulum serta rancangan kurikulum harus dirancang dengan sebaik mungkin. Poin pertama menyangkut fakta bahwa ada kesenjangan antara ide-ide dan pendekatan strategis yang terkandung dalam kurikulum dan upaya untuk mengimplementasikannya. Kesenjangan ini disebabkan masalah partisipasi individu dalam perencanaan program. Keterlibatan individu ini sangat tergantung pada pendekatan perencanaan kurikulum yang dianut.

Dalam 'pendekatan administratif', kurikulum direncanakan oleh atasan dan kemudian diteruskan ke guru oleh badan yang lebih rendah. Jadi pelatihan top-down, top-down atas inisiatif administrator. Dalam kondisi ini, guru tidak dilibatkan. Mereka lebih pasif, yaitu penerima dan pelaku di lapangan. Semua ide, gagasan dan inisiatif datang dari atas (Oemar Hamalik, 2010: 150). Di sisi lain, "pendekatan dasar" adalah yang dimulai dari bawah, yaitu guru atau sekolah secara individu dengan harapan dapat menyebar ke sekolah lain. Kepala sekolah dan guru dapat merencanakan untuk memodifikasi program atau kurikulum jika mereka melihat adanya kesenjangan dalam kurikulum yang ada. Mereka tertarik dengan ide-ide baru tentang kurikulum dan bersedia menerapkannya di sekolah mereka untuk meningkatkan kualitas pelajaran.

Dapat diasumsikan bahwa tenaga pendidik merupakan pengatur, pengelola manager (*the teacher as manager*). J.G Owen menegaskan bahwa keterlibatan tenaga pendidik sangatlah penting dalam rancangan kurikulum. Tenaga pendidik bertanggung penuh dalam rancangan kurikulum lembaga pendidikan. Menurut Kauffman dari Purwanto, Hermino (2014:38), perencanaan adalah proses mengidentifikasi tujuan

dan sasaran yang ingin dicapai serta mengidentifikasi jalur dan sumber daya yang dibutuhkan agar seefisien dan seefektif mungkin. Sebuah rencana harus disiapkan sebelum fungsi manajemen lainnya diimplementasikan karena menentukan kerangka kerja di mana fungsi manajemen lainnya dilakukan.

Perencanaan pembelajaran yakni proses yang melibatkan pengumpulan, penyusunan, sintesis, dan pemilihan informasi yang relevan dari berbagai sumber. Informasi ini kemudian digunakan untuk merancang dan merancang pengalaman belajar yang memungkinkan siswa mencapai tujuan belajar mereka. James (1986:32) mendefinisikan perencanaan kurikulum sebagai proses yang melibatkan berbagai elemen peserta pada berbagai tingkatan untuk membuat keputusan tentang tujuan pembelajaran, metode untuk mencapainya, konteks pengajaran, dan validitas dan signifikansi metode penelitian. Dengan cara ini, tanpa perencanaan kurikulum, sifat sistemik dari berbagai pengalaman belajar tidak berkorelasi atau mengarah pada tujuan yang diinginkan. Berangkat dari pemaparan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan kurikulum dapat terjadi pada berbagai jenjang pendidikan dan disesuaikan dengan jenjang kelas. Hal ini terlihat pada organisasi konten dan organisasi kemahasiswaan. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa perencanaan kurikulum yang realistik didasarkan pada prinsip-prinsip penting yang harus diperhatikan.

D. Prinsip dan Fungsi Kurikulum

1. Prinsip Kurikulum

Dalam kurikulum, terdapat beberapa prinsip yang menunjang tercapainya keberhasilan, yaitu: Pada kurikulum memiliki beberapa prinsip yang mendukung tercapainya keberhasilan yakni:

- a. Prinsip akses terhadap kesempatan yang sama mengutamakan penyediaan tempat di mana semua siswa memiliki akses yang demokratis dan adil terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap.

- b. Peserta didik menjadi titik pusat yang utama karena, anak didik diprioritaskan untuk memungkinkan siswa belajar secara mandiri, berkolaborasi, dan menilai diri sendiri untuk memungkinkan siswa membangun kemauan, pemahaman, dan pengetahuannya.
- c. Kerjasama serta pengalaman yang ada dalam mendidik yang bersifat berkelanjutan dimana yang menjadi fokus dalam pendekatan yang diterapkan dalam pengelompokan yakni keperluan serta keinginan anak didik.
- d. Integritas dalam kearifan serta keseragaman dalam melaksanakan standar kemampuan yang disusun oleh pusat serta tatacara pengampliksiannya menyesuaikan keperluan serta kinerja dari masing-masing lembaga pendidikan.

Akan tetapi dari pemahan sanjaya (2009:39) supaya kurikulum dapat menjadi acuan, berikut terdapat beberapa pilar pada cara mengembangkannya berikut merupakan pilar-pilar dalam pengembangan kurikulum:

- a. Prinsip relevansi

Relevansi terbagi menjadi dua bagian yakni relevansi internal juga relevansi eksternal. Relevansi internal ialah tiap kurikulum hendaknya mempunyai kertekaitan antara kompenen satu dengan lainnya seperti tujuan yang ingin diraih, isi, subtansi, serta pengalaman dalam kegiatan belajar mengajar dimana harus mempunyai stratregi tersendiri dalam menganalisa tolok ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan pada lembaga pendidikan. Relevansi eksternal yakni Penjangkauan mengacu pada keselarasan antara tujuan, isi dan proses pembelajaran peserta didik yang tercakup dalam kurikulum dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Ada tiga jenis relevansi eksternal dalam pengembangan kurikulum, yaitu: pertama, relevansi dengan lingkungan hidup siswa. Kedua, relevan dengan perkembangan

zaman, baik sekarang maupun yang akan datang. ketiga relevan untuk orientasi dunia kerja

b. Prinsip fleksibilitas

Kurikulum sehendaknya diterapkan sesuai dengan keadaan yang ada. Jikalau kurikulum memiliki sifat yang tetap dan tidak bias mengikuti perkembangan dan perubahan dari waktu-waktu maka kurikulum itu sendiri akan sukar dilaksanakan. Dalam prinsipnya kurikulum bersifat lues yang tujuan memberikan kebebasan kepada guru dan siswa dalam mengembangkan cara mengajar dan mengembangkan potensi anak didik.

c. Prinsip kontinuitas

Prinsip kontinuitas dalam kurikulum dapat diartikan bahwasanya setiap mata pelajaran akan terus berhubungan terus hingga tingkat pendidikan tingkat lanjut dan berbagai macam fokus studi yang ada. Agar tetap terjaga dalam kelanjutannya maka pada prinsip kontinuitas sangat penting dilakukannya kerjasama antara pengembang kurikulum dengan lembaga pendidikan yang ada.

d. Efektifitas

Efektif dalam kurikulum berkaitan dengan cara guru dalam menerapkan kegiatan belajar mengajar dengan maksud guru dapat mengembangkan kurikulum yang ada serta siswa dapat melaksanakan kegiatan belajar dengan baik

e. Efisiensi

Efisiensi dalam kurikulum itu sendiri tidak terlepas dari perhitungan tenaga pendidik, waktu tenaga pendidik, biaya sekolah yang dikeluarkan untuk keperluan pengembangan sarana-prasarana lembaga.

Menurut rusman (2011:4) ada beberapa prinsip kurikulum yakni:

- a. Prinsip produktifitas dalam kurikulum dapat diartikan bahwasanya hasil akan didapat dengan meprtimbangkan bebebrapa hal yang terdapat pada manajemen kurikulum.
- b. Prinsip demokrasi dalam tata kelola kurikulum yakni dalam pengamlikasiannya kurikulum memeiliki asas demokrasi yang berarti semua perangkat dan komite lembaga bertanggung jawab kepada subjek dan objek pada lembaga pendiikannya dengan maksud mencapai keberhasilan.
- c. Prinsip kooperatif dalam kurrikulum yakni dimana demi kemajuan lembaga pendidikan yang ada mka sanagat dibutuhkan kerjasamayang bias mengembangkan mutu lembaga pendidikan.
- d. Dalam perancangan, pengaplikasian kurikulum perlu juga memperhatikan efisiensi serta efektifitas demi memujudkan keberhasilan penerapan kurikulum yang baik.

2. Fungsi Kurikulum

Menurut Rusman (2011: 5) fungsi manajemen kurikulum adalah: Dalam pendapatnya Rusman (2011:5) terdapat beberapa fungsi manajemen kurikulum diantaranya:

- a. Mengoptimalkan efisiensi tenaga pendidik
- b. Memaksimalkan kesejahteraan bagi anak didik untuk meraih prestasi yang optimal dan baik.
- c. Memaksimalkan hubungan efektifitas serta efisiensi kegiatan belajar mengajar siswa dengan berinteraksi pada lingkungannya.
- d. Memaksimalkna kinerja dan memaksimalkan bakat minat siswa.
- e. Mengajak masyarakat untuk bergabung dalam pengembangan kurikulum lembaga pendidikan.

Sedangkan pendapat sanjaya (2009:14) fungsi kurikulum terbagi bebebrapa poin yakni diantaranya:

- a. Penyesuaian dalam manajemen kurikulum dapat dikatakan bahwasanya kurikulum juga dapat membawa anak didik supaya mampu beradaptasi dengan lingkungannya.
- b. Integrasi yakni fungsi kurikulum yang menggabungkan kepribadian anak didik secara keseluruhan baik dari penilaian kecerdasan, etika serta keahlian yang dimiliki anak didik yang hendaknya tumbuh secara bersamaan.
- c. Dalam fungsi diferensiasi dapat diartikan bahwasanya kurikulum tidak membedakan peserta didik dalam melayaninya. Di karenakan peserta didik ialah kumpulan orang yang mempunyai kelebihan serta kekurangan satu sama lain.
- d. Persiapan dalam fungsi kurikulum dapat diartikan kurikulum hendaknya mampu mengorbitkan generasi yang mampu bersaing untuk melanjutkan pada pendidikan yang lebih tinggi dan mampu mengamalkan ilmu pengetahuan nya pada masyarakat.
- e. Pemilahan dalam fungsi kurikulum dapat di artikan diamana dengan kurikulum yang ada tenaga pendidik bias mengetahui bakat minat anak didik dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar.
- f. Diagnostik dapat diartikan dalam kurikulum yakni fungsi untuk menganalisa serta mengukur kemampuan anak didik dalam memahami ilmu pengetahuan.

Sedangkan pendapat oemar hamalik (2010:152) ada beberapa fungsi kurikulum yakni:

- a. Rancangan kurikulum berguna untuk dijadikan rujukan atau bahan dalam tta kelola kurikulum yang di dalamnya berisikan tentang tekhnis, perangkat, sumber dana. Dimana juga terdapat alat dalam memeberikan informasi terkait pengawasan dan perombakan yang tujuan untuk meraih vsi dan misi lembaga pendidikan.
- b. Penggerak organisasi dalam aritiannya yakni dalam kurikulum hendayaknya dilaksanakan perombakan serta pendakatan secara aktif kepada masyarakat dengan

melibatkan tenaga, peikirannya demi tercapainya visi dan misi lembaga pendidikan.

- c. Untuk pemacu tatalaksana dalam skema pendidikan sehingga meraih hasil yang maksimal

E. Model Perencanaan Kurikulum

Rancangan kurikulum dalam pemahaman ialah rancangan terkait waktu kegiatan pembelajaran dimana mengedepankan aspek pendidikan moral dan memberikan dampak kepada sikap peserta didik. Sedangkan di dalam kurikulum juga terdapat beberapa langkah-langkah yang harus diperhatikan diantaranya terhadap koordinasi antar komite sekolah dengan tenaga pendidik terkait penerapan acuan kurikulum yang akan digunakan demi keberhasilan anak didik dalam belajar. Dibawah ini ialah acuan rancangan kurikulum :

1. Acuan rancangan kurikulum rasional deduktif

Menitik beratkan logika dalam merancang program kurikulum dan bertitik tolak dari spesifikasi tujuan (*goals and objectives*) tetapi cenderung mengabaikan problematika dalam lingkungan tugas. Model itu dapat diterapkan pada semua tingkat pembuatan keputusan, misalnya rasionalisasi proyek pengembangan guru, atau menentukan kebijakan suatu *planning by objectives* di lingkungan departemen. Model ini cocok untuk system perencanaan pendidikan yang sentralistik yang menitikberatkan pada system perencanaan pusat, dimana kurikulum dianggap sebagai suatu alat untuk mengembangkan/ mencapai maksud-maksud di bidang sosial ekonomi.

2. Acuan kurikulum rasional interaktif

Memandang rasionalitas sebagai tuntutan kesepakatan antara pendapat-pendapat yang berbeda, yang tidak mengikuti urutan logic. Perencanaan kurikulum dipandang suatu masalah lebih “perencanaan dengan” (*planning with*) daripada perencanaan bagi (*planning for*). Seringkali model ini dinamakan model situasional, asumsi

rasionalitasnya menekankan pada respon fleksibel kurikulum yang tidak memuskan dan inisiatif pada tingkat sekolah atau tingkat local. Hal ini mungkin merupakan suatu refleksi suatu keyakinan ideologis masyarakat demokrasi atau pengembangan kurikulum berbasis sekolah. Implementasi rencana merupakan fase krusial dalam pengembangan kurikulum, dimana diperlukan saling beradaptasi antara perencana dan pengguna kurikulum.

3. Acuan rancangan kurikulum disiplin dimana memfokuskan kepada tenaga pendidik.

Mereka sendiri yang merencanakan kurikulum berdasarkan pertimbangan sistematis tentang relevansi pengetahuan filosofis, (isu-isu pengetahuan yang bermakna), sosiologi (argument-argumen kecenderungan sosial), psikologi (untuk memberitahukan tentang urutan-urutan materi pelajaran)

4. Acuan kurikulum tanpa rancangan

Yakni acuan rancangan yang diambil dari beberapa alasan dan penilaian tenaga pendidik di kelas selama kegiatan belajar sebagai langkah pengambilan keputusan hendaknya ada upaya untuk merumuskan tujuan khusus, formalitas argument dan analisis terhadap kemampuan anak didik. Dari empat acuan rancangan kurikulum yang diutarakan di atas dapat diartikan ada beberapa jenis acuan yang cocok dan bukan acuan kurikulum yang sesungguhnya. Pada umumnya rancangan kurikulum memiliki kandungan keempat acuan itu. Akan tetapi untuk menjadikannya pembeda antara satu dengan lainnya perlu dilakukannya analisa dalam penerapan kurikulum suatu lembaga pendidikan.

Rancangan kurikulum dalam pemahaman (Rusman 2011:21) ialah rancangan terkait waktu kegiatan pembelajaran dimana mengedepankan aspek pendidikan moral dan memberikan dampak kepada sikap peserta didik. Sedangkan pendapat Hamalik (2007:152) rancangan

kurikulum yakni dasar tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan tidak melupakan beberapa dalam mengambil tindakan dalam kegiatan pembelajaran. Dalam perencanaan sebuah manajamen kurikulum sendiri tentunya memiliki tujuan yakni tenaga pendidik dituntut mampu memanfaatkan kelebihan dalam bidang pengaturan serta tata kelola dalam membuat rencana dan mengelompokkan kurikulum. Dalam hal ini dimana lembaga pendidikan perlu memperhatikan langkah dalam perancangan kurikulum serta rancangan kurikulum harus dirancang dengan sebaik mungkin.

Referensi

- Arifin, Zainal, *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*, Cet. I; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2011.
- Hamalik, Oemar. (2007). *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Cet. IV; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: 2010.
- Harold B. Albert. (1965). *Reorganizing The High School Curriculum*. Newyork: The Macmillan Company.
- Hermiono, Agustinus. 2014. *Manajemen Kurikulum Berbasis Karakter*. Bandung. Alfabeta
- Ramayulis. (2005). *Metodologi Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Seri II; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada: 2009.
- Rusman. (2011). *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sanjaya, Wina. (2009). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- S. Nasution, 1995. *Kurikulum dan Pengajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tentang Penulis



Syukron Makmun, M.Pd. lahir di Tangerang, 07 Agustus 1979. Anak kedua dari delapan bersaudara pasangan Bapak Arba dan Ibu Ami. Menamatkan pendidikan Madrasah Ibtidaiyah (1992), Madrasah Tsanawiyah (1995), MAN (1998) dan meraih Diploma Dua PGMI di Fakultas Tarbiyah STAI Imam Syafi'i Jakarta (2002) dan Sarjana Pendidikan

Agama Islam di Fakultas Tarbiyah STAI Imam Syafi'i Jakarta (2007) dan meraih M.Pd. (2019) di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang. Tahun 1999 menjadi guru MI di Mathla'ul Anwar Buaranjati dan Tahun 2002 menjadi guru SMA di Mathla'ul Anwar Buaranjati. Dalam perjalanan meniti karir di dunia pendidikan, pada tahun 2012 menjadi Staf Kemahasiswaan di Universitas Muhammadiyah Tangerang. Tahun 2020 sebagai Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Tangerang dan Tahun 2021 dilantik menjadi Kepala Bagian Crisis Center dan Pusat Karir Universitas Muhammadiyah Tangerang. Dalam kehidupan berorganisasi, aktif diberbagai organisasi seperti di PEMUDA MUHAMMADIYAH, ARTIPENA BANTEN, MUI, ICMI dan masih aktif sampai sekarang.

BAB 7 | MANAJEMEN PESERTA DIDIK

Hasrat A Aimang

Universitas Muhammadiyah Luwuk

Email: hasrat@unismuhluwuk.ac.id

A. Pendahuluan

Secara bahasa, terminologi manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* dalam bentuk kata benda yang berarti pengaturan, pengarahan, pengelolaan. Dan bisa juga dalam bentuk kata kerja *to manage* yg berarti mengatur, mengelola, mengarahkan dan menata serta melaksanakan (Danim, S, serta Danim, 2010). Berikut beberapa pandangan para ahli tentang pengertian manajemen. Koontz dan Weihrich mengatakan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang berkaitan dengan lingkuan baik mendesain atau memelihara. Dalam hal ini, individu bekerjasama dalam sebuah kelompok untuk mencapai tujuan secara efisien (Danim, 2010). Kemudian, Sikula memaparkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan pengelolaan yang meliputi kerja merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan, menempatkan, mengarahkan, memotivasi, berkomunikasi dan mengambil keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien (Nasihin, S., 2009).

Selain itu, Imron menegaskan bahwa manajemen adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara bersama-sama demi mencapai tujuan bersama secara efisien

(Imron, 2016). Selanjutnya, Robbins dan Coulter mengungkapkan bahwa manajemen adalah sebuah proses untuk menghasilkan sebuah kerja yang diarahkan pada tujuan tertentu lewat orang lain secara efektif dan efisien. Efisien menunjukkan hubungan antara input dan output dengan mencari biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins, S. P. dan Coulter, 1996).

Scalan dan Key memaparkan bahwa manajemen adalah suatu proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua sumber daya baik manusia, fasilitas finansial dan sumber daya teknikal lain demi mencapai berbagai tujuan spesifik yang direncanakan (Danim, S, dan Danim, 2010). Amosudirjo menyatakan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang meliputi pengendalian dan pemanfaatan semua faktor dan sumber daya secara keseluruhan berdasar pada perencanaan, dan ditujukan untuk menhasilkan tujuan tertentu dalam kerja yg tertentu (Atmosudirjo, 1982). Taylor menyatakan bahwa manajemen adalah prose yang diawali dengan mengetahui secara konferhensif tentang sebuah kerja dan pada gilirannya kemudian, menyimpulkan cara mengerjakan dengan jalan yang terbaik dan murah (Sagala, 2007). Kemudian Hasibuan menyatakan bahwa manajemen ialah seni mengatur dan memanfaatkan seluruh sumber daya insani dan sumber daya yang lain secara efektif serta efisien buat mencapai suatu tujuan tertentu secara spesifik (Hasibuan, 2001), dan Liang Gie juga memaparkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan untuk mengarahkan pergerakan sekelompok orang dalam sebuah sistem berbasis kerja kolektif dan bersama demi tercapainya tujuan tertentu (The Liang Gie dalam (Mutohar, 2013).

Atas dasar berbagai pandangan para ahli di atas tentang manajmen, maka dapat disimpulkan pengertian manajemen antara lain: (1) Proses manajemen berbasis pada kerja kolektif dalam sebuah organisasi antar semua unsurnya, (2) proses manajemen mempertimbangkan adanya pemanfaatan semua

daya organisasi secara efektif dan efisien (3) proses manajemen mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Dalam berbagai macam bentuk manajemen, manajemen peserta didik merupakan salah satu varian manajemen yang dilakukan di dalam institusi pendidikan dan berfokus pada pemanfaatan dan pengeloaan peserta didik agar berkontribusi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Secara spesifik, manajemen peserta didik menurut Suryobroto artinya serangkaian kegiatan yang meliputi pencatatan siswa sejak asal proses penerimaan hingga waktu siswa meninggalkan sekolah karena telah tamat mengikuti pendidikan pada sekolah tersebut (Suryobroto, 2010). Sedangkan menurut Nasihin manajemen peserta didik adalah upaya buat menyampaikan layanan yang sebaik mungkin pada peserta didik semenjak dari proses penerimaan sampai waktu peserta didik meninggalkan forum pendidikan (sekolah) sebab sudah tamat/lulus mengikuti pendidikan pada forum pendidikan (sekolah) itu (Nasihin, S., 2009).

Mustari mengungkapkan bahwa manajemen peserta didik adalah sebuah proses yang memusatkan kegiatan pengelolaan dan pengaturan kepada peserta didik meliputi : sosialisasi, pendaftaran, layanan individual berupa pengembangan kemampuan secara holistik baik afektif, kognitif dan psikomotorik sekaligus minat peserta didik demi memenuhi kebutuhan sampai tumbuh dan memiliki kepribadian yang matang di sekolah (Mustari, 2014). Sudrajat menyatakan pandangan bahwa manajemen peserta didik adalah suatu proses pengelolaan peserta didik dalam segala aspeknya semenjak ia masuk ke sekolah sampai lulus (Sudrajat, 2010).

Senada dengan paparan Mulyasa, yang menyatakan bahwa bahwa manajemen peserta didik adalah proses manajemen yang meliputi penataan dan pengaturan terhadap kegiatan peserta didik mulai masuk hingga dengan keluar sekolah (Mulyasa, 2003). Sedangkan Gunawan mendefinisikan manajemen peserta didik sebagai proses kegiatan yang direncanakan dan secara sadar dan sengaja dan pembinaan secara berkesinambungan terhadap semua peserta didik dalam

lembaga pendidikan agar bisa mengikuti proses belajar mengajar secara efektif serta efisien demi tercapainya tujuan pendidikan yg sudah ditetapkan (Gunawan, 1996). Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen peserta didik yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen peserta didik adalah sebuah rangkai proses kegiatan yang meliputi kerja pengelolaan untuk mengatur, mengawasi serta melayani segala kebutuhan siswa agar dapat mencapai tujuan pembelajaran di sekolah, mulai peserta didik masuk sekolah sampai lulus dari sekolah dan kegiatan pengelolaan tersebut meliputi yg meliputi : perencanaan, penjangingan siswa baru, pembinaan siswa, serta kelulusan.

B. Tujuan

Sekolah memiliki otonomi dalam mengelola untuk mentukan arah perkembangan sekolah tersebut, dengan melalui manajemen berbasis sekolah (MBS), Otonomi sekolah adalah kewenangan sekolah untuk mengatur dan mengurus kepentingan warga sekolah menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi warga sekolah sesuai dengan peraturan perundang-undangan pendidikan nasional yang berlaku (Aimang, 2013). Menurut Mulyasa, tujuan manajemen peserta didik adalah mengelola dan mengatur serangkaian kegiatan kesiswaan yang mendukung terhadap aktivitas pembelajaran di sekolah sehingga dapat berjalan lancar, tertib dan teratur serta mencapai tujuan pendidikan sekolah (Mulyasa, 2003). Tujuan ini selaras dengan tujuan manajemen peserta didik yang dikemukakan oleh Imron bahwa manajemen peserta didik bertujuan untuk mengatur semua aktifitas peserta didik demi menunjang proses belajar mengajar di sekolah (Imron, 2016).

Menurut Nasihin, tujuan manajemen peserta didik adalah pengaturan kegiatan peserta didik agar kegiatan belajar dan mengajar dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan (Nasihin, S., 2009). Pada glirannya, lancarnya kegiatan belajar mengajar tersebut, serta tertib dan teraturnya pembelajaran dapat mendukung lancarnya

pencapaian tujuan sekolah secara khusus dan tujuan pendidikan secara umum. Di sisi lain, Sudrajat menjelaskan tujuan manajemen peserta didik secara umum adalah mengatur rangkaian kegiatan peserta didik agar dapat menunjang kegiatan sekolah lainnya. Secara berurutan kemudian aktivitas belajar mengajar di sekolah dapat berjalan lancar, tertib dan teratur dan dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara holistik (Sudrajat, 2010). Mustari mengemukakan pandangannya bahwa manajemen peserta didik memiliki tujuan untuk mengembangkan peserta didik secara maksimal dalam semua dimensi dirinya baik secara personal-individual dan sosial dan dimensi lainnya yang berkaitan dengan kemampuan peserta didik (Mustari, 2014).

Beberapa hal yang menjadi tujuan dari Manajemen Peserta Didik, adalah :

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

Dari uraian di atas tentang tujuan manajemen peserta didik adalah kegiatan mengatur peserta didik agar dapat menunjang setiap proses belajar mengajar yang dilaksanakan oleh sekolah, sebagai upaya untuk pencapaian tujuan sekolah dan tujuan pendidikan yang optimal. Tujuan manajemen peserta didik juga dapat dikatakan mengatur atau mengelola kegiatan-kegiatan apa saja yang dilakukan oleh peserta didik baik masuk sekolah sampai pada lulus sekolah.

C. Fungsi

Manajemen peserta didik memiliki fungsi sebagai sarana bagi peserta didik dalam mengembangkan dirinya secara maksimal baik personal atau pun sosialnya dan potensi spesifik lain yang mencakup kognitif, afektif dan psikomotorik dimana ketiganya berkaitan dengan peran pasti peserta didik sebagai subjek pembelajaran. Secara umum, hal ini sejalan dengan pandangan Imron tentang fungsi manajemen peserta didik adalah wadah yang sistematis dan terdiri dari serangkaian kegiatan pengelolaan yang berorientasi pada pengembangan diri mereka seoptimal mungkin, baik yang berkenaan dengan segala potensi mereka baik secara personal, sosial, aspirasi, kebutuhan, dan potensi-potensi lainnya (Imron, 2016).

Beberapa hal yang menjadi fungsi dari Manajemen Peserta Didik, adalah :

1. Fungsi yang berkenaan dengan pengembangan individualitas siswa ialah agar mereka dapat mengembangkan potensi-potensi individualitasnya tanpa banyak terhambat. Potensi-potensi bawaan tersebut meliputi: kemampuan umum (kecerdasan), kemampuan khusus (bakat), dan kemampuan lainnya.
2. Fungsi yang berkenaan dengan pengembangan fungsi sosial siswa ialah agar siswa dapat mengadakan sosialisasi dengan sebayanya, dengan orang tua dan keluarganya, dengan lingkungan sosial sekolahnya dan lingkungan sosial masyarakatnya. Fungsi ini berkaitan dengan hakikat siswa sebagai makhluk sosial.
3. Fungsi yang berkenaan dengan penyaluran aspirasi dan harapan siswa, ialah agar siswa dapat menyalurkan hobi, kesenangan, dan minat. Hobi, kesenangan dan minat siswa patut disalurkan karena dapat menunjang perkembangan diri siswa secara keseluruhan.
4. Fungsi yang berkenaan dengan kesejahteraan peserta didik dengan pemenuhan kebutuhan mereka. Kesejahteraan ini menjadi variabel penting dalam proses lancarnya kegiatan belajar peserta didik di sekolah.

D. Prinsip

Menurut Nurwati, setiap proses manajemen peserta didik memiliki prinsip yang mendasari pelaksanaannya di lapangan dan adapun prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut (Nurmawati, 2011) :

1. Peserta didik adalah subjek pembelajaran dan bukan objek. Dalam konteks ini, peserta didik harus didorong untuk berperan sebagai subjek yang aktif dalam proses belajar-mengajar dan bukan sebagai objek yang pasif.
2. Peserta didik memiliki kondisi yang beranekaragam, baik ditinjau dari kondisi fisiologisnya, kemampuan intelektualnya, ekonominya dan cara interaksinya serta lain sebagainya. Oleh sebab itu, mereka harus diperlakukan berdasar pada pengertian terhadap keberagaman tersebut agar kompetensinya berkembang secara optimal.
3. Peserta didik harus dijaga agar selalu dalam keadaan nyaman dan tidak tertekan sebab hal tersebut akan memotivasinya untuk aktif dalam pembelajaran.
4. Peserta didik harus dikembangkan segala potensinya dan tidak hanya menyangkut ranah kognitif, afektif dan psikomotorik.

Beberapa prinsip yang harus diperhatikan berdasarkan teori dalam manajemen peserta didik (Mustari, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Program pelaksanaan Manajemen Peserta Didik harus berlandaskan pada pedoman dan peraturan yang berlaku .
2. Program Manajemen Peserta Didik harus selaras dengan tujuan institusi pendidikan secara holistik.
3. Semua bentuk pelaksanaan manajemen peserta didik harus menerjemahkan secara konkret misi institusi pendidikan dalam pencapaiannya .
4. Manajemen peserta didik harus mengupayakan pelampauan atas perbedaan antar peserta didik baik secara ekonomi, sosial dan budaya sehingga mereka bergaul dalam kesatuan yang tidak dibeda-bedakan.

5. Manajemen peserta didik harus mengupayakan bimbingan dan konseling peserta didik.
6. Manajemen peserta didik harus menanamkan karakter sikap kemandirian dan ketahanan mental peserta didik.
7. Manajemen peserta didik diupayakan untuk berfungsi secara lintas sektoral baik di sekolah atau pun di luar sekolah.

Lebih lanjut menurut Sudrajat, rangkaian prinsip-prinsip manajemen peserta didik di atas perlu diatur pengelolaannya (Sudrajat, 2010) sebagai berikut:

1. Manajemen peserta didik merupakan bagian dari kerja organisasional lembaga pendidikan secara keseluruhan. Ini penting sebab peserta didik merupakan elemen utama dalam proses pembelajaran yang menjadi inti dari lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, tujuan manajemen peserta didik tidak boleh melenceng dari tujuan manajemen lembaga pendidikan secara keseluruhan.
2. Manajemen peserta didik harus mengandung orientasi pendidikan yang diberlakukan kepada peserta didik.
3. Manajemen peserta didik mengupayakan pelampauian atas batas-batas perbedaan yang terdapa pada masyarakat lembaga pendidikan.
4. Aktivitas manajemen peserta didik haruslah memperhatikan upaya pengelolaan dengan melakukan bimbingan dan konseling terhadap peserta didik.
5. Aktivitas manajemen peserta didik harus mendorong kemandirian sikap yang dimiliki oleh peserta didik.
6. Aktivitas pengelolaan siswa harus berfungsi untuk kehidupan siswa baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Manajemen sekolah diperlukan dalam rangka pengelolaan sekolah di kelola dengan profesional. Kegiatan manajemen peserta didik harus memiliki manajemen sekolah yang baik di antaranya mutu, kemandirian, partisipasi masyarakat, dan transparansi. Pengelolaan sekolah perlu dilakukan dengan profesional agar menjadikan sekolah dalam

pandangan masyarakat sekolah tersebut memiliki mutu, diantaranya melakukan pengelolaan kesiswaan sebagai berikut:

1. Dalam mengupayakan pengembangan program pengelolaan kesiswaan, penyelenggara harus berpedoman pada peraturan yang diberlakukan.
2. Manajemen kesiswaan dianggap bagian dari manajemen sekolah secara holistik. Oleh sebab itu, mereka harus memiliki visi yang sama yang dapat mendukung hal tersebut.
3. Segala bentuk aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan kesiswaan wajib mendukung misi pendidikan dalam rangka mendidik siswa.
4. Aktivitas pengelolaan siswa wajib diupayakan agar dapat mempersatukan siswa yang memiliki latar belakang atau status sosial yang berbeda.
5. Aktivitas pengelolaan kesiswaan harus dianggap sebagai pengatur terhadap pembimbingan siswa.
6. Aktivitas pengelolaan kesiswaan haruslah mendorong dan menanamkan nilai kemandirian pada siswa.
7. Aktivitas Manajemen siswa diharuskan berupaya untuk memperhatikan kehidupan siswa, baik disekolah maupun untuk kehidupan selanjutnya.

E. Ruang Lingkup

Secara umum, manajemen peserta didik memiliki cakupan kerja, yaitu penerimaan peserta didik baru, kegiatan pembelajaran dan kemajuan belajar, serta bimbingan dan pembinaan disiplin (Fathurrohman, 2012). Lebih lanjut, Imrom menjelaskan secara rinci cakupan manajemen peserta didik adalah : Pertama, perencanaan peserta didik. Kedua, penerimaan peserta didik baru. Ketiga, orientasi peserta didik. Keempat, mengatur kehadiran dan ketidakhadiran peserta didik. Kelima, pengelompokkan peserta didik. Keenam, mengatur evaluasi hasil belajar peserta didik. Ketujuh, mengatur kenaikan tingkat peserta didik. Kedelapan, mengatur peserta didik yang mutasi dan drop out. Terakhir, kode etik,

pengadilan, hukuman dan disiplin peserta didik. Kemudian, Nasihin mengungkapkan bahwa ruang lingkup manajemen siswa di antaranya adalah: (1) analisis kebutuhan siswa, (2) rekrutmen siswa, (3) seleksi siswa, (4) orientasi siswa, (5) penempatan siswa, (6) pembinaan dan pengembangan siswa, (7) pencatatan serta pelaporan, dan (8) kelulusan dan alumni (Nasihin, S., 2009). Hal ini senada dengan paparan Sudrajat bahwa ruang lingkup manajemen siswa sebagai berikut: (1) perencanaan siswa, (2) pembinaan siswa (3) evaluasi siswa, dan (4) mutasi siswa (Sudrajat, 2010).

Referensi

- Aimang, H. A. (2013). Kemandirian Sekolah Dalam Pengelolaan Kurikulum dan Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Luwuk. *Jurnal Pendidikan*, 2(2).
- Atmosudirjo, P. (1982). *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi*. Ghalia Indonesia.
- Danim, S, dan Danim, Y. (2010). *Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas*. Pustaka Setia.
- Daryanto, H. M. (2013). *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Rineka Cipta.
- Fathurrohman, M. (2012). *Memahami Manajemen Kesiswaan Dalam Lembaga Pendidikan Islam*. <https://Muhfathurrohman.Wordpress.Com/2012/10/07/Memahami-Manajemen-Kesiswaan-Dalam-Lembaga-Pendidikan-Islam/>.
- Gunawan, A. H. (1996). *Administrasi Sekolah. Administrasi Pendidikan Mikro*. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Imron, A. (2016). *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Bumi Aksara.

- Mulyasa, E. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah. Konsep, Strategi dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Mustari, M. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Rajagrafindo Persada.
- Mutohar, P. M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah*. Ar-Ruzz Media.
- Nasihin, S., dan S. (2009). *Manajemen Peserta Didik. dalam Manajemen Pendidikan. Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia*. Alfabeta.
- Nurmawati, S. dan. (2011). *Pengelolaan Pendidikan. Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*. Perdana Publishing.
- Robbins, S. P. dan Coulter, M. (1996). *Management*. Prentice Hall. Inc.
- Sagala, S. (2007). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Sudrajat, A. (2010). *Konsep Dasar Manajemen Peserta Didik*. <https://Akhmadsudrajat.Wordpress.Com/2010/02/14/Konsep-Dasar-Manajemen-Peserta-Didik/>.
- Suryobroto, B. (2010). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Rineka Cipta.

Tentang Penulis



Dr. Hasrat A Aimang, M.Pd Lahir di Uwedikan, 28 Nopember 1981, Penulis sekarang beralamat di jalan Sungai Saddang No. 20 RT 02 RW 03 Kelurahan Soho Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai, Provinsi Sulawesi Tengah. Penulis menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam di Universitas Muhammadiyah

Luwuk tahun 2009. Selanjutnya menyelesaikan pendidikan Strata Dua (S2) Program studi Manajemen/Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2013 dan Menyelesaikan Program Doktorat Bidang Pendidikan di Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2022, dengan keahlian khusus Manajemen Pembelajaran.

Berkarir pertama dimulai sebagai dosen tahun 2010 sampai dengan sekarang di Universitas Muhammadiyah Luwuk. Dari kurun waktu berkarir sebagai dosen tersebut berbagai karya tulis yang telah dihasilkan baik buku dan artikel ilmiah yang di publikasikan melalui jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi.

Penulis juga aktif sebagai pengelola jurnal nasional terakreditasi, juga aktif sebagai editor dan reviewer pada jurnal-jurnal nasional terakreditasi.

BAB 8 | MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN

Masita, M.Pd.I.

IAI Muhammadiyah Bima

Email: ssitasita321@gmail.com

A. Pendahuluan

Manajemen tenaga kependidikan sering kita mendengar kata itu disebutkan oleh orang dan para petinggi dilingkup pendidikan. Agar bisa membedakan mana manajemen dan mana pendidikan, maka dibedakan dua arti yaitu Manajemen dan pendidikan, memiliki dua istilah. Istilah itu yang *pertama*, kata *manus* artinya tangan berasal dari bahasa Latin, *kedua*, kata *agere* artinya melakukan. Sehingga jika digabungkan kedua kata tersebut menjadi kata *managere*. Kata *managere* ini bernama *management* dalam bahasa Inggris. Tahun 2017 p.7, oleh Certo dan Certo, memaparkan bahwa “*as used most commonly in this text, management is the process of reaching organizational goals by working with and through their organizational resources*”.

Pengertian manajemen yakni proses mencapai tujuan organisasi dengan bekerja melalui orang-orang atau sumber daya organisasi yang lain. Manajemen juga memiliki makna lain yang mengacu pada individu yang memimpin serta membimbing organisasi baik langsung maupun secara karier khususnya dalam memimpin, membimbing serta mengarahkan suatu organisasi. Seluruh informasi yang melengkapi wawasan bagima mengelola organisasi maka disebut manajemen. Lalu pendidikan mengandung pengertian yakni semua kegiatan orang dewasa melalui hubungan sosial masyarakat melalui

orang lain dalam mengarahkan baik jasmani maupun rohani menuju kedewasaan. (Ini menurut Purwanto, tahun 2017, p.11). (Muniroh and Muhyadi 2017).

Castetter tahun 1996, p.198, memberikan pengertian manajemen pendidikan ialah *“educational administration is a social proses that take place within the context of social system”* (administrasi pendidikan adalah kegiatan sosial yang diselenggarakan dalam kegiatan proses kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan dengan melihat hubungan antara komponen pendidikan untuk mendukung kegiatan pembelajaran). Kerjasama antara komponen mencakup yakni Sumber Daya Manusia, kurikulum dan fasilitas untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. *“Educational management is a field of study and practice concerned with the operation of educational organisation”* (Manajemen pendidikan adalah suatu rangkaian kegiatan yang berupaya proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan), ini dalam Sharma tahun 2009, p.1. Lalu *“Educational Management is one of the strengths that has important potential in a society that is faced with problems related to managerial performance”*. (Manajemen pendidikan merupakan salah satu *power* yang memiliki peran penting dalam masyarakat yang dihadapkan pada masalah yang terkait dengan kinerja manajerial”), ini pengertian menurut Freedman, Cooper & Sreedman, Cooper & Stumps (1982, p.18). Dan manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pengelolaan pendidikan dapat didefinisikan sebagai hal yang berkaitan dengan proses pengaturan pendidikan dengan tujuan mencapai target yang dijadikan tolak ukur dengan durasi jangka pendek, menengah, ataupun panjang.

Lalu manajemen pendidikan para ahli yang lain memberikan definisi bahwa manajemen pendidikan merupakan proses pengembangan kegiatan kerjasama kelompok orang untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Proses pengelolaan aktivitas yang dimaksud telah mencakup *planning*, *organizational*, *actualization* dan pengontrolan yang dijadikan tolak ukur visi menjadi aksi. Jadi kesimpulannya adalah manajemen pendidikan yakni semua hal yang terkait dengan pengelolaan proses pendidikan agar mencapai tujuan organisasi baik dalam waktu sekarang maupun akan datang. (Muniroh and Muhyadi 2017).

Peran utama pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan adalah jika guru (pendidik) memiliki satu kesatuan peran dan fungsi yang tak terpisahkan, antara kemampuan mendidik, membimbing, mengajar, dan melatih. Dari keempat kemampuan itu merupakan kemampuan integratif, yang satu sama lain tak dapat dipisahkan dengan yang lain. Secara terminologi akademis, pengertian pendidik, membimbing, mengajar, dan melatih, baik pada aspek isi, proses, dan strategi. Adapula citra lain guru sering dicitrakan memiliki peran ganda yang dikenal yakni *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator*, *dinamisator*, *evaluator*, dan *fasilitator*. Jika ingin meningkatkan kualitas lembaga pendidikan maka yang harus diperhatikan adalah lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan yang harus dikelola secara profesional. Undang-Undang Sisdiknas no.20 tahun 2003 Pasal 1 ayat (6) berbunyi bahwa: "Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan istilah spesifik, serta berperan dalam pengembangan pendidikan". (Muniroh and Muhyadi 2017).

Kesamaan Manajemen tenaga kependidikan dan manajemen tenaga kependidikan adalah sama-sama memiliki kejelasan visi dan misi dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam organisasi tersebut. Adapun proses pengendaliannya berdasarkan fungsi manajemen dan sumber daya bersumber pada manusia. Istilah ini mengacu pada istilah yang ada dalam perusahaan. (Tetap et al. n.d.).

Adapula manajemen Barat, manajemen ini digunakan pada pengelolaan perusahaan agar bisa mengoptimalkan sumber daya, agar mendapatkan keuntungan yang dihasilkan secara maksimum, sehingga hasilnya akan diperoleh dan dipergunakan selalu dipakai dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasan, pemerintah dan lain-lainnya. Inilah manajemen Barat dengan manajemen pendidikan Islam memiliki perbedaan yang cukup jelas pada konsep dan pemikirannya. Jika pada aspek spiritualnya diabaikan maka akan mengakibatkan stress dan tertekannya para pekerja, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya selalu dijadikan ukuran dan target produksi. Banyak contoh kasus yang terjadi, jika pada aspek spiritual diabaikan maka akan menimbulkan hal-hal buruk seperti pencurian, penggelapan, tindakan asusila, pembunuhan, dan lain-lainnya, pada akhirnya akan berdampak jelek dan kurang baik bagi operasional perusahaan tersebut. (Tetap et al. n.d.).

Perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, orientasi, kompensasi, pengawasan dan penilaian serta pengembangan sampai pada akhirnya diberhentikan, merupakan rentetan kegiatan pendidik dan tenaga kependidikan dalam suatu organisasi kependidikan. Untuk dapat mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif serta efisien supaya hasilnya optimal maka guru dan pegawai sebagai manajemen tenaga kependidikan harus ada. Ini sesuai dengan pernyataan bahwa seorang leadeanship (kepala sekolah) akan melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan menjadi tugas berat dan tanggung jawab karena dia sebagai pemangku kebijakan dan kepala pada satuan pendidikan untuk mampu menata dan mengelola lembaga yang dipimpinnya dalam menjalankan tanggungjawab serta tugas berat yang diembannya. Lembaga organisasi yang dipimpin oleh kepala sekolah tersebut berhasil jika didasarkan pada pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia menjadi

faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan mencakup beberapa aspek yakni: 1). Manusia aset terpenting dalam organisasi pendidikan, 2). Susunan struktur organisasinya menentukan keberhasilan tujuan pendidikan, 3). Manusia merupakan perangkat yang tertata dan terbina dengan baik dalam lembaga organisasi pendidikan, 4). Hampir semua permasalahan dalam lembaga organisasi pendidikan berhubungan dengan aktivitas manusia, 5). Identifikasi dan manajemen perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan merupakan target utama di lembaga organisasi kependidikan.(Murni 2017).

Pendidik kedua setelah orang tua, yang sangat mempengaruhi kepribadian peserta didik pada kegiatan pembelajaran adalah guru dan tenaga kependidikan. Dalam proses pembelajaran guru harus membuat perencanaan pembelajaran (planing) yang lengkap sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Perencanaan (planing) pembelajaran tersebut erat kaitannya dengan berbagai unsur seperti tujuan pengajaran, bahan pengajaran, kegiatan belajar, metode mengajar serta evaluasi pembelajaran. Semua komponen tersebut merupakan bagian integral dari keseluruhan salah satu kualifikasi guru dalam proses pembelajaran. Peran dan fungsi guru merupakan salah satu kualifikasi guru yang terpenting. Jika kompetensi dan kreativitas tidak dimiliki seorang guru, maka guru tersebut dianggap tidak memiliki kompetensi dalam melakukan tugasnya dan hasilpun tidak maksimal serta optimal. Dengan memiliki kompetensi dan kreativitas yang dimiliki, selain menguasai materi dapat mengolah program belajar mengajar, guru juga dituntut dapat melaksanakan evaluasi dan pengadministrasian. (Murni 2017).

Lembaga kependidikan memiliki tujuan dalam pengelolaan tenaga kpendidikan, diantaranya adalah agar tenaga kependidikan memiliki kemampuan, kemauan, kreativitas dan motivasi dalam: 1) Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kekurangan-kekurangan yang dimilikinya sendiri, dan 2) Secara berkelanjutan menyesuaikan

program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan peserta didiknya. (Sri Minarti 2011).

Dalam Soekidjo Notoatmodjo memaparkan, bahwa untuk meningkatkan kontribusi Sumber Daya Manusia terutama tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan kepada organisasi guna mencapai produktiitas organisasi adalah merupakan tujuan utama sumber daya manusianya. Hal ini disebabkan karena Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi, sehingga banyak organisasi menyadari bahwa manusia memberikan keuntungan yang lebih. Manusia memiliki potensi melakukan kegiatan-kegiatan yang positif. Sehingga manajemen Sumber Daya manusia (SDM) dalam fungsi manajerialnya yakni ada beberapa aspek yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sedangkan pada fungsi operasionalnya adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.(Sri Minarti 2011).

Oleh karena itu, manajemen jika tidak ada tenaga pendidik dan kependidikan maka organisasi tersebut akan pincang atau bahkan akan bubar karena roda organisasi tidak berjalan semestinya.

B. Definisi dan Tujuan Manajemen Tenaga Kependidikan/ Pegawai

Suatu organisasi dikatakan bermutu, baik itu manajemen publik maupun manajemen kependidikan apabila memiliki semua komponen yang dibutuhkan. Oleh karena itu maka definisi manajemen publik yakni merupakan cabang keilmuan dari administrasi publik yang membahas mengenai restrukturisasi organisasi, lalu ada sistem penganggaran, manajemen sumber daya dan evaluasi program. Konsep manajemen ini bergantung pada situasi dan kondisi lingkungan yang ada sehingga dapat berfungsi dan berjalan sesuai tujuan organisasi. Manajemen ini selalu menarik perhatian untuk dibahas dan dikaji, karena manajemen menjadi penentu

suksesnya suatu organisasi, apalagi jika berbicara masalah manajemen kependidikan atau pegawai.

Jika beberapa ahli memberikan definisi masing-masing tentang manajemen maka beberapa negarapun memberikan beberapa definisi manajemen itu, yakni pertama manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno yaitu *management* yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu manajemen dalam bahasa Itali, berasal dari kata *meneggiare* yang artinya mengendalikan. Namun dalam istilah Inggris kata *to manage* memiliki arti mengelola. Manajemen itu, bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), pengarah dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)", ini merupakan definisi manajemen. (Murni 2017).

Definisi pendidik menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yaitu tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan istilah spesifik, serta berperan dalam pengembangan pendidikan. (Murni 2017).

Setelah definisi pendidik maka selanjutnya yakni definisi manajemen tenaga kependidikan yakni merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan, dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah.

Proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan orang lain atau manusia melalui proses pengajaran dan pelatihan itu disebut sebagai pendidikan. Lalu bagaimana dengan manajemen tenaga kependidikan?. Manajemen tenaga kependidikan adalah aktivitas yang dilakukan mulai dari pendidik atau kegiatan yang meliputi penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, pelaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian

tenaga kependidikan sekolah agar melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Lalu tenaga kependidikan yakni anggota masyarakat yang mengabdikan dirinya sehingga diangkat untuk melaksanakan penyelenggaraan pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan itu melibatkan anggota masyarakat. (Murni 2017).

Kemudian pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nasional (Permendiknas) Nomor 8 tahun 2005 tentang organisasi dan tata kerja Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, yang tujuannya tentu saja untuk peningkatan mutu pendidikan dan tenaga pendidik serta kependidikan. (Murni 2017).

Jadi manajemen tenaga kependidikan itu dimana di dalam suatu organisasi kependidikan, salah satunya ada pendidik dan tenaga kependidikan, bagaimana guru dan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan dikelola melalui rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan karir, kompetensi guru dan mutasi. Oleh karena itu pada lembaga pendidikan, lembaga baik itu publik maupun lembaga pendidikan menjadi komponen yang utama dan pertama, karena tanpa komponen tersebut salah satunya maka organisasi tersebut tidak bisa berjalan dengan sebaik-baiknya.

C. Perencanaan Tenaga Kependidikan/Pegawai

Organisasi besar atau kecil selalu memerlukan perencanaan (*planing*) yang mata ketika mengelola suatu organisasi tersebut. Karena jika tidak maka organisasi tersebut tidak akan berdiri tegak dengan sendirinya, diibartkan sebuah rumah jika tidak memiliki tiang maka akan roboh.

Banyak para ahli memberikan definisi tentang perencanaan. Lalu definisi itu mengacu pada perencanaan. "Keseluruhan proses dan penentuan keputusan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa akan datang dalam rangka pencapaian tujuan", maka itu merupakan definisi perencanaan. (Tetap et al. n.d.).

Dalam lembaga pendidikan, pendidikan harus dibuat perencanaan. Perencanaan tersebut sangat dibutuhkan, oleh karenanya perencanaan diartikan “Penggunaan analisis yang bersifat rasional dan sistematis terhadap proses pengembangan pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan program-program pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien dalam menanggapi kebutuhan dan tujuan peserta didik serta kebutuhan masyarakat”. (Tetap et al. n.d.).

Pada Manajer Sumber daya manusia (personalia), perencanaan sangat diperlukan. Misalnya agar tujuan organisasi tersebut tercapai maksud, tujuan serta sasarnya, maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal. Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan disebut karyawan. Jadi perencanaan itu dikendalikan oleh Sumber Daya Manusia (karyawan) itu sendiri, yang mengatur, menangani tugas yang diamanatkan organisasi kepadanya agar masing-masing tersebut sesuai misi dan visi organisasi tersebut tercapai. (Sri Minarti 2011).

Kegiatan pertama yang dilakukan sebelum menerima pegawai atau tenaga kependidikan yakni melakukan identifikasi ketenagaan. Identifikasi tenaga kependidikan ini yakni pada suatu hal utama dalam bidang tenaga kependidikan agar diperoleh gambaran utuh tentang kekuatan serta skill yang dimiliki oleh jumlah pendidik dalam jangka waktu yang tidak terbatas, dengan jalan mengadakan pencatatan potensi tenaga kependidikan dan tenaga pendidik baik itu secara berkala dan teratur serta teratur. (Sri Minarti 2011).

Ada perbedaan dalam kegiatan ini diantaranya adalah: terletak pada jumlah peserta didiknya, jumlah guru dalam mata pelajaran dan mata pelajaran lainnya, serta jumlah guru, pegawai tata usaha dan sebagainya. Adapun dalam bentuk laporan kegiatan apakah itu berkaitan dengan isi pada laporan kegiatan terkait tentang ketenagaan yakni sebagai berikut: apakah itu terkait dengan jabatan pegawai dengan jumlahnya, dan biasanya dalam satu organisasi pendidikan atau organisasi

publik lainnya memiliki jenjang jabatan, apakah itu terkait pangkat dan golongannya. (Sri Minarti 2011).

D. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan/ Pegawai

Organisasi itu langgeng dan bertahan lama jika ada pembinaan dan pengembangan pada tenaga kependidikan atau pegawainya dalam istilah perusahaan.

Di Indonesia kurikulum itu diidentikan dengan ganti menteri maka ganti pula kurikulumnya. Sehingga ada program serta kurikulum baru disekolah memerlukan sosialisasi dan pembinaan jika ingin diterapkan pada tenaga pendidi, sehingga mereka menjadi tahu kurikulum yang baru jika terjadi peralihan. Kurikulum itu akan selalu berkembang serta berubah sesuai pertumbuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan, juga kebudayaan serta masyarakatnya, sehingga perlu dilakukan kebaruan ilmu dan pengetahuan tersebut bagi guru-guru yang ingin mengajar sehingga bisa tahu dan ada perbedaannya. (Sri Minarti 2011).

Begitu pula di tenaga kependidikan perlu dilakukan pembinaan untuk pengembangan keilmuannya supaya meningkatkan kemampuan dan ketrampilan tenaga kependidikan tersebut dan atas rujukan tersebut semua tenaga kependidikan menjadi lebih kreatif dan inovatif, melalui kegiatan workshop, pelatihan-pelatihan spesifik keilmuan yakni pelatihan PLPG bagi guru-guru mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran, tentunya dalam hal ini yang seliner dengan bidang pekerjaan yang digeluti, begitu pula mereka yang berada diorganisasi publik yakni para karyawan-karyawanpun akan sama pula sesuai dengan bidang keilmuan masing-masing. Dengan sasarannya program-program pengembangan yang diterapkan hampir semuanya dalam rangkan meningkatkan reputasi serta prestasi para anggota organisasi tersebut serta mempersiapkan para anggota terbaik untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih baik dan tinggi agar

mereka memiliki sifat profesional dalam bertugas. (Sri Minarti 2011).

Oleh karenanya dalam pengembangan baik itu karir, kurikulum, sarana pra-sarana, metode dan semuanya harus semuanya dilatih dan dibina agar memiliki nilai tambah bagi organisasi tersebut.

E. Pengaorganisasian Tenaga Kependidikan/Pegawai

Landasan dasar umat muslim dalam menjalani kehidupan di dunia ini yakni *Al-Qur'an*. Di dalam *Al-Qur'an* yang menjadi panduan hidup masyarakat muslim terdapat didalamnya penjelasan berbagai hal kehidupan makhluk di bumi ini. Dalam *Al-Qur'an* hampir semuanya surahnya menjelaskan berbagai hal kebutuhan hidup manusia, termasuk didalamnya tentang organisasi.

Al-Qur'an juga memiliki pemahaman tentang hal manajemen. Manajemen dalam bahasa Inggris bermakna konteks *organizing* atau pengorganisasian. *Organizing* atau pengorganisasian memiliki arti sebagai berikut yakni penyusunan serta pengaturan pada sub-sub hingga menjadi satu kesatuan. Pemahaman ini dalam *Al-Qur'an* berarti manajemen yang berarti *Organizing* tadi. *Organizing* sangat dibutuhkan dalam lembaga pendidikan Islam terutama pada visi, dan misi organisasi yang rapi sehingga tercapailah tujuan organisasi tersebut. (Tetap et al. n.d.).

Sahabat Nabi Muhammad SAW yakni Sayyidin Ali r.a. memiliki pendapat sendiri tentang hal ini yakni hal yang nyata untuk dijadikan pedoman bagi umat Islam yakni hancurnya suatu organisasi apabila manajemen organisasinya tidak berjalan sebagaimana mestinya. (Tetap et al. n.d.).

Dalam hal ini ahli yang bernama Terry pula memberikan pendapatnya bahwa pengorganisasian dalam manajemen merupakan kegiatan dasar untuk menjalankan seluruh bagian-bagian termasuk sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan dalam lembaga pendidikan atau organisasi,

sehingga organisasi yang dimaksud sukses dan berhasil. (Tetap et al. n.d.).

Pada dunia pendidikan Islam, pengorganisasian yakni suatu proses menentukan struktur, suatu aktivitas, suatu interaksi, suatu koordinasi, suatu desain struktur, juga kewenangan, tugas yang di embanya harus jelas serta transparan. Apakah organisasi yang diterapkan itu bersifat individu, kelompok maupun lembaganya. Sistem manajemen baik itu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tertuang dalam kitab suci *Al-Qur'an* yang terkait dengan semua hal. Dalam kitab *Al-Qur'an* tersebut kita bisa menemukan penjelasan-penjelasan yang lengkap, konsisten dengan prinsip-prinsip tersebut maka akan lancar dan berhasil. Prinsip-prinsip organisasi tersebut adalah prinsip kebebasan, prinsip keadilan, dan prinsip musyawarah. Lalu pada proses organisasinya, tenaga pendidik dan kependidikan lebih menekankan pada tindakan yang menjalankan perintah satu arah dan satu tujuan. (Tetap et al. n.d.).

Referensi

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. 2021. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951-952. 済無No Title No Title No Title.
- Muniroh, Jauharotul, and Muhyadi Muhyadi. 2017. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5(2): 161.
- Murni. 2017. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan." *Jurnal Intelektualita* 5(2): 27-45. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445/2926>.
- Sri Minarti. 2011. *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. cetakan 1. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Tetap, Dosen et al. "69587-ID-Manajemen-Tenaga-Pendidik-Dan-Kendidikan." (3).

Tentang Penulis



Masita, M.Pd.I. Lahir di Bima, dari Ibu Bernama Hj. Janibah (almarhumah) dan Ayah bernama A.Rajak (almarhum). Merupakan anak ke-tiga dari empat bersaudara yakni: **1) Mahani** (Kakak Sulung), **2) Mahfud** (Kakak No. dua), **3) Masita, M.Pd.I.** (Anak ke-tiga), dan **4) Muhammad Ali, S.Pd.** (Anak bungsu), serta keponakan bernama **Ahmad Abel Tasrif.**

Penulis sekarang beralamat di jalan Adipura RT 04 RW 02 Kelurahan Panggi Kecamatan Mpunda Kota Bima NTB. Menyelesaikan pendidikan Strata Satu Pada Jurusan Pendidikan Agama Islam di STAI Muhammadiyah Bima tahun 2001. Menyelesaikan pendidikan Strata Dua program studi Magister Ilmu Agama Islam, dengan keahlian khusus Manajemen Pendidikan Islam pada Universitas Muhammadiyah Malang tahun 2013.

Karir pertama kali dimulai dari menjadi staff perpustakaan pada perpustakaan STAI Muhammadiyah Bima tahun 2001. Mendapatkan SK yayasan sebagai dosen yayasan PDM Bima tahun 2003-2005. Dan menjadi dosen tetap pada tahun 2005 PDM Bima – hingga sekarang. Bidang kajian atau keahlian khusus penulis adalah Manajemen Pendidikan Islam.

Karya yang telah ditulis dan telah dipublikasikan adalah:

1. Pendidikan Karakter Berbasis Karakter Pada Masyarakat Muslim, Pada Jurnal SALAM Jurnal Studi Masyarakat Islam, ISSN 1410-4512, Volume 15 No 2, Hal. 302-320, Pascasarjana Univ. Muhammadiyah Malang, Desember 2012.
2. Revitalisasi Budaya dan Tradisi dalam Pendidikan Islam, Jurnal KREATIF Jurnal Studi Pemikiran Pendidikan Agama Islam, ISSN: 0216-7794, Volume X No I, STAI Muhammadiyah Bima, September 2013
3. Pola pendidikan Islam dalam pendidikan anak, Jurnal El-Muhbib Jurnal Pemikiran & Penelitian Dasar, ISSN: 2614-1051, Volume 01 Nomor 02, Hal. 1-15, Desember 2017.

4. Permainan Tradisional Mbojo-Bima *Tutu Kali ku Ma..Ma* Untuk Menstimulasi Ketrampilan Sosial Anak Usia Dini, Jurnal PELANGI Volume 01 Nomor 01, ISSN: 2655-593X, Maret 2019.
5. Metode Penguatan Nilai-Nilai Karakter Islami Pada Anak Usia Dini di PAUD Al-Hikmah Raba Kota Bima NTB, Jurnal PELANGI Volume 01 Nomor 02, ISSN: 2655-593X, September 2019.
6. Motivasi Orang Tua Dalam Memasukkan Anakny di Paud Purnama Desa Taropo Kecamatan Kilo Kabupaten Dompu, Jurnal PELANGI Volume 02 Nomor 01, ISSN: 2655-593X, e-ISSN:2745-6439, Maret 2020.
7. Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam Pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Islam Anak Usia Dini di Institut Agama Islam Muhammadiyah Bima, Jurnal PELANGI Volume 02 Nomor 02, ISSN: 2655-593X, e-ISSN:2745-6439, September 2020.
8. Meningkatkan Kesadaran Masyarakat Dalam Mendukung Terselenggaranya Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Melalui Kegiatan Ibu Pembina Ketahanan Keluarga (PKK) Di Desa Pela Kecamatan Monta, Jurnal PELANGI Volume 03 Nomor 01, ISSN: 2655-593X, e-ISSN:2745-6439, Maret 2021.
9. Manajemen Pendidikan Islam Dan Pendidikan Anak Usia Dini, Jurnal PELANGI Volume 03 Nomor 02, ISSN: 2655-593X, e-ISSN:2745-6439, September 2021.
10. Buku Kolaborasi “ TEORI STUDI KEISLAMAN”. Pada Yayasan Muhammad Zaini, dengan ISBN: 978-623-5722-23-8. Cet. 10 Januari 2022.
11. Manajemen Pendidikan PAUD Dan Standar Kompetensi Lulusan di Taman Kanak-Kanak Babul Jihad Panggi, Volume 04 Nomor 01, ISSN: 2655-593X, e-ISSN:2745-6439, Maret 2021.

Sedangkan untuk daftar penelitian yang telah dilakukan adalah:

1. Pendidikan karakter berbasis budaya lokal pada MTsN I Kota Bima, tahun 2012.
2. Peran wanita pesisir dalam memberdayakan ekonomi keluarga di kelurahan Panggi kecamatan Mpunda Kota Bima, Tahun 2014.
3. Implementasi praktek kerja lapangan mahasiswa Piaud Institut Agama Islam (IAI) Muhammadiyah Bima pada TK/Raudhatul Atfal Al-Ikhlas dan TK Aisyiyah I Kota Bima, Tahun 2015.
4. Cadar dalam pandangan Islam (Konsep cadar menurut Tarjih Muhammadiyah, Mazhab Imam Hanafi, Syafi'i, Maliki, dan Hambali), Tahun 2016.
5. *Londo Iha* (Kawin lari) dalam pernikahan adat suku Mbojo-Bima (Menelusuri konsep *londo iha* (kawin lari) dalam perspektif masyarakat Nitu Kota Bima Nusa Tenggara Barat), Dan mendapatkan Dana bantuan penelitian kompetitif Dosen pada Litapdimas diktis kemenag. RI. tahun 2018.
6. Feminisme dan Maskulim masyarakat Mbojo-Bima, tahun 2019.
7. *Karawi sama* Pola Dakwah Organisasi Muhammadiyah di Mbojo-Bima, Tahun 2020
8. *Nia Mba Ade Renta Mba Lera Kapoda Mba Sarumbu* Masyarakat Mbojo-Bima (Menelusuri Konsep *Nia Mba Ade Renta Mba Lera Kapoda Mba Sarumbu* dalam Bingkai Pendidikan Karakter Masyarakat Mbojo-Bima), Tahun 2021

BAB 9 | SISTEM PENGELOLAAN PENDIDIKAN TINGGI

Budi Harto
Politeknik LP3I
Email: budiharto@plb.ac.id

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi kehidupan setiap masyarakat. Dengan melalui pendidikan, manusia menjadi seorang pribadi yang berbudaya, dan secara terus-menerus mampu mengembangkan budaya tersebut demi keberlangsungan kehidupan. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003, menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara (Wisnumurti, 2017).

Perguruan Tinggi merupakan penyelenggara pendidikan tinggi yang mengadakan program pendidikan akademik, profesi dan vokasi, melalui bentuk pendidikan tinggi antara lain politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Dimana Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dibentuknya perguruan tinggi bukan tanpa tujuan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, pada pasal 1 ayat (2), tertulis bahwa tujuan perguruan tinggi ialah untuk

menyelenggarakan pendidikan tinggi yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia (Pemerintah, 2012).

Berdasarkan jenisnya, terdapat 2 jenis perguruan tinggi yang ada di Indonesia:

1. Perguruan tinggi negeri atau PTN, yaitu perguruan tinggi yang penyelenggaraannya dilakukan oleh pemerintah.
2. Perguruan tinggi swasta atau PTS, yaitu perguruan tinggi yang penyelenggaraannya dilakukan oleh pihak swasta.

Lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi dalam implementasinya seharusnya memiliki sistem pengelolaan yang baik. Hal tersebut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 2014 yang menyangkut tata kelola perguruan tinggi, secara operasional organisasi perguruan tinggi terdiri dari penyusunan kebijakan, pelaksana akademik, pengawas dan penjaminan mutu, penunjang akademik atau sumber belajar, serta pelaksana administrasi atau tata usaha. Pengelolaan Perguruan Tinggi pada umumnya memiliki tujuan yang tercantum berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tujuannya dari pengelolaannya adalah untuk kegiatan pelaksanaan jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan Tinggi melalui pendirian Perguruan Tinggi oleh Pemerintah dan/atau Badan Penyelenggara untuk mencapai tujuan Pendidikan Tinggi (Pemerintah, 2014).

B. Otonomi Perguruan Tinggi

Di tahun 1998 ketika Indonesia dilanda krisis moneter yang melemahkan sistem ekonomi, keuangan negara anjlok hingga mengalami defisit yang mengakibatkan negara kesulitan dalam memenuhi anggaran belanja. Kondisi krisis keuangan ini sangat berpengaruh pada bidang lain termasuk dalam bidang pendidikan. Kesulitan anggaran tersebut turut mempengaruhi penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Untuk mengatasi krisis keuangan, pemerintah mengambil kebijakan untuk

mereformasi pendidikan dengan menerapkan otonomi untuk meningkatkan mekanisme pengelolaan perguruan tinggi agar lebih efisien dan mandiri. (Ghosh, 2018)

Penerapan kebijakan otonomi perguruan tinggi di Indonesia diawal kemunculannya banyak mendapat sorotan dan kritikan, hingga menciptakan polemik berkepanjangan. Kebijakan otonomi diharapkan menciptakan pengelolaan pendidikan secara konprehensif serta ideal tetapi implementasinya banyak mengalami kegagalan (Coates, 2009) (Lorig, 2003). Dengan otonomi, perguruan tinggi diberikan kebebasan dalam mengatur dan mengelola lembaganya tanpa intervensi maupun campur tangan dari pihak manapun, sehingga akan membuat adanya pergeseran dan perubahan dinamika termasuk juga perubahan pembiayaan pendidikan. Perguruan tinggi juga diberikan otonomi untuk mengatur dan mengelola sendiri lembaganya, yang nantinya tidak menutup kemungkinan mereka bisa menjadi lembaga independent yang mampu mengatur serta membuat aturan sendiri yang harus diikuti seluruh civitas perguruan tinggi. Kondisi seperti ini dapat membuat perguruan tinggi menjadi sebuah entitas yang bertanggung jawab sendiri sehingga dapat menciptakan kebebasan atau kekebalan kampus (Sandhu, 2015).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, merupakan dasar legalitas untuk melegitimasi perguruan tinggi agar pengelolaannya diatur secara otonomi. Dengan dasar hukum tersebut perguruan tinggi diberikan opsi untuk merubah statusnya menjadi Badan Hukum atau Badan Layanan Umum. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 pada pasal 65 ayat 1 menjelaskan bahwa perguruan tinggi negeri dapat menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum atau dengan membentuk perguruan tinggi negeri badan hukum untuk menghasilkan pendidikan tinggi bermutu. Otonomi dengan perubahan Perguruan Tinggi Badan Hukum dan Badan Layanan Umum diatas dapat dikatakan bahwa

kebijakannya melahirkan stratifikasi perguruan tinggi. Pembagiannya didasarkan pada sumber pembiayaan, dimana yang sudah mapan secara ekonomi diberikan kemandirian, ketika belum mapan secara ekonomi maka pemerintah mengontrolnya dengan harapan agar sedikit demi sedikit dapat berkembang secara mandiri (Darmaningtyas, 2014).

Otonomi sangat diperlukan agar perguruan tinggi dapat meraih dan menyelenggarakan pendidikan yang bermutu tinggi. Dengan adanya otonomi, perguruan tinggi bukan berarti akan menjadi organisasi komersial yang berorientasi pada profit yang meninggalkan prinsip humanisme dan dapat menciptakan kesenjangan sosial. Otonomi harus diartikan sebagai otonomi keilmuan dan sebuah kebebasan akademisi, bukan otonomi yang mengelola dan mencari dana. Perkembangan ilmu pengetahuan memang memerlukan kemerdekaan dan otonomi tanpa campur tangan dari kepentingan yang berada di luar kepentingan ditemukannya kebenaran ilmiah dan dikembangkan teknologi baru, tetapi untuk memberikan dukungan terhadap keberlangsungan proses kependidikan dan keilmuan yang tentunya diperlukan dukungan dana (Irianto, 2012).

Pengembangan pendidikan dan pengajaran di perguruan tinggi berpedoman pada "Tri Dharma Perguruan Tinggi", yaitu Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat. Untuk itu perguruan tinggi perlu mengembangkan kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi ilmu pengetahuan (UU No.2 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Proses menuju otonomi perguruan tinggi antara lain berkaitan dengan pengembangan budaya profesionalisme dengan ciri-ciri memiliki keahlian, tanggung jawab, dan kesejawatan. Budaya profesionalisme ini akan mempunyai dampak pada hasil dari perguruan tinggi, yaitu menghasilkan sarjana-sarjana profesional dan diharapkan dapat menjadi agen perubahan masyarakat dan mampu menjadi para agen perubahan dalam kehidupan masyarakat secara luas (Nasution, 2019).

C. Pola Pengelolaan Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi merupakan lembaga yang dapat dimiliki dan diselenggarakan masyarakat melalui badan hukum nirlaba atau yayasan. Awalnya terdapat dilema yang terjadi akan aturan mengenai pengelolaan perguruan tinggi. Di satu sisi, pemerintah dianggap lepas tanggung jawab terhadap penyelenggaraan perguruan tinggi yang merasa dianaktirikan karena tidak banyak diatur dalam UU Dikti. Di sisi lain perguruan tinggi, tidak mau terlalu banyak diatur karena pengelolaannya sangat berbeda dengan perguruan tinggi negeri.

Sebenarnya, terkait penyelenggaraan pendidikan tinggi, tanggung jawab penyelenggaraan pendidikan tinggi tetap berada di tangan pemerintah. Pemerintah memberikan keleluasaan kepada badan hukum nirlaba atau yayasan untuk mengatur sendiri pengelolaan bidang nonakademik seperti pengelolaan keuangan, pengelolaan kepegawaian, serta pengelolaan aset dan sarana. Karenanya, pengelolaan perguruan tinggi diserahkan sepenuhnya kepada badan hukum nirlaba yang mendirikannya. Akan tetapi untuk bidang akademik tetap mengacu pada standar nasional pendidikan tinggi yang ditetapkan pemerintah.

Pengaturan otonomi pengelolaan perguruan tinggi tertuang dalam pasal 67 UU Dikti yang berbunyi "Penyelenggaraan otonomi perguruan tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 pada perguruan tinggi diatur oleh badan penyelenggara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan." Selain itu statuta perguruan tinggi ditetapkan dengan surat keputusan badan penyelenggara atau yayasan. Meski demikian, UU Dikti tetap memberikan perhatian terhadap perguruan tinggi dimana Pemerintah dan Pemerintah Daerah turut serta membiaya, antara lain dengan pemberian tunjangan jabatan dosen, tunjangan kehormatan profesor, dana penelitian, beasiswa bagi dosen untuk studi lanjut, beasiswa bagi mahasiswa, bahkan bantuan untuk biaya investasi dan pengembangan.

Perguruan tinggi seharusnya sudah menerapkan *good corporate governance* dalam semua aspek-aspek pengelolaan penyelenggaraan pendidikan. Pengelolaan Perguruan Tinggi berbeda dengan organisasi Bisnis pada umumnya, dengan demikian implementasi GCG di Perguruan tinggi lebih tepat dikatakan sebagai *Good University Governance*. *Good University Governance* merupakan konsep yang muncul dari adanya kesadaran tentang penyelenggaraan perguruan tinggi dan institusi perguruan tinggi berbeda pengelolaannya dengan penyelenggaraan sebuah negara atau korporasi. *Good University Governance* (GUG) merupakan elemen penting proses reformasi perguruan tinggi sekaligus langkah "*best practices*" dalam mengantisipasi, mendesain, mengimplementasikan, memantau, mengevaluasi serta menilai efisiensi dan efektivitas kebijakan yang diterapkan perguruan tinggi saat ini (Henard & Mitterle, 2010). Termasuk di dalamnya mengakomodir peningkatan daya saing, peningkatan kualitas manajemen internal, peningkatan kualitas proses pembelajaran, dan agar tercapainya kinerja yang diharapkan (Salmi, 2008).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, (Pemerintah, 2012) Otonomi pengelolaan Perguruan Tinggi dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. akuntabilitas;
2. transparansi;
3. nirlaba;
4. penjaminan mutu; dan
5. efektivitas dan efisiensi.

Pengelolaan Perguruan Tinggi meliputi bidang akademik dan non akademik, dimana pengelolaan bidang akademik tentang penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Sedangkan di bidang non akademik Perguruan Tinggi meliputi penetapan norma dan kebijaksanaan operasional pelaksanaan:

1. organisasi;
2. keuangan;

3. kemahasiswaan;
4. ketenagaan; dan
5. sarana prasarana

D. Tata Kelola Perguruan Tinggi

Salah satu isu penting pendidikan tinggi adalah persoalan tata kelola perguruan tinggi yang sering dikaitkan dengan isu komersialisasi, privatisasi, dan sebagainya. Sementara pengaturan yang menjamin serta memagari pemenuhan hak, serta pengaturan sistem tata kelola dengan prinsip tata kelola yang baik ini masih lemah. Berbagai pro-kontra mengenai otonomi dan tata kelola perguruan tinggi seringkali dikaitkan dengan anggapan bahwa pengaturan yang ada dalam UU Dikti ini merupakan upaya pelepasan tanggung jawab pemerintah dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi, etatisme, komersialisasi, pendidikan tinggi menjadi mahal, serta persoalan lainnya. Dalam hal pengelolaan perguruan tinggi, pemerintah memberikan keleluasaan kepada badan hukum nirlaba atau yayasan untuk mengatur sendiri pengelolaan bidang non-akademik seperti pengelolaan keuangan, pengelolaan kepegawaian, serta pengelolaan aset dan sarana. Karenanya, pengelolaan perguruan tinggi diserahkan sepenuhnya kepada badan hukum nirlaba yang mendirikaninya. Akan tetapi untuk bidang akademik tetap mengacu pada standar nasional pendidikan tinggi yang ditetapkan pemerintah (Pemerintah, 2015).

Terdapat beberapa unsur dalam tata kelola perguruan tinggi yang dapat membuat sebuah perguruan tinggi menjadi maju dan mandiri (Suwignyo, 2015) (Rulyanti Susi Wardhani, 2020) (Rahayu, 2019):

1. Memiliki Transparansi

Prinsip Transparansi disini adalah keterbukaan dan kemampuan perguruan tinggi dalam menyajikan informasi yang relevan secara tepat dan akurat kepada semua yang memiliki kepentingan sesuai dengan perundang-undangan

yang berlaku. Transparansi ini tidak saja ada di dalam pengelolaan oleh pimpinan, tetapi termasuk dalam pengukuran standar pendidikan dari tingkat pembelajaran oleh dosen dalam mengevaluasi hasil proses pembelajaran pada setiap mata kuliah setiap semester. Senat perguruan tinggi dan senat fakultas yang merupakan badan normatif dioptimalkan perannya sehingga terjadi pengecekan serta disiplin untuk menghindari terjadinya konflik internal.

2. Pengorganisasian yang Baik

Pengorganisasian di sini adalah untuk menilai sejauh mana pimpinan perguruan tinggi mampu menerapkan berbagai prinsip pengorganisasian, seperti menetapkan tata hubungan kerja, rincian tugas pokok, fungsi/wewenang serta melakukan directing (pengarahan).

3. Responsif

Perguruan tinggi harus bertindak responsif terhadap kebijakan, regulasi, dan pengalokasian anggaran agar mendapat dukungan dan tanggapan positif dari sivitas akademika. Efisiensi dan Efektivitas, yaitu tentang seberapa besar upaya pimpinan PT untuk membuat sivitas akademika faham, dan dapat memberi komitmen yang tinggi terhadap kebijakan, regulasi, dan program yang ditetapkan oleh pimpinan (Brian C. Mitchell, 2018).

E. Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas merupakan pertanggung jawaban pihak pemegang amanah kepada pihak-pihak pemberi amanah dalam memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggungjawab kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan memperoleh pertanggungjawaban pengelola. Mekanisme akuntabilitas sebuah pendidikan tinggi melalui publikasi dan dokumentasi laporan tahunan, yang diharapkan dapat diakses oleh seluruh masyarakat maupun *stakeholder* untuk memperoleh informasi dan menilai tujuan dan

kinerja perguruan tinggi baik dari aspek finansial maupun non finansial.

Prinsip akuntabilitas menggambarkan bagaimana kemampuan dan komitmen dalam melakukan pertanggungjawaban semua aktivitas kegiatan operasional perguruan tinggi kepada seluruh pemangku kepentingan baik pihak internal maupun eksternal. Akuntabilitas juga mencakup pertanggungjawaban aspek akademik maupun nonakademik, sesuai dengan pemenuhan standar yang telah ditetapkan oleh perguruan tinggi.

Layanan jasa pendidikan tentunya merupakan salah satu pelayanan dasar terpenting yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia. Salah satu permasalahan mikro dibidang pendidikan yaitu bagaimana memposisikan pendidikan sebagai suatu jasa layanan publik, sehingga mendapatkan dukungan dari masyarakat. Hal ini terkait dengan masalah transparansi dan akuntabilitas publik yang menjadi tuntutan masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dalam rangka menjamin keterbukaan informasi publik, setiap badan penyelenggaran publik wajib memiliki Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) (Pemerintah, 2008). Prinsip akuntabilitas ini melekat dengan pelaksanaan otonomi yang diberikan oleh Badan Pengelola sebagai bentuk kontrol yang terukur, sehingga terhindar dari pelaksanaan yang menyimpang dan penyalahgunaan wewenang pengelolaan sehingga tidak merugikan institusi dan masyarakat. Kegiatan pengelolaan perguruan tinggi diawali dengan penyusunan visi dan misi yang sejalan dengan mandat pemerintah dan badan penyelenggara, sehingga ada pandangan yang sama untuk mencapai visi yang telah disosialisasikan kepada pemangku kepentingan (Putra, 2015).

Hal ini berguna untuk memberi jaminan kepada publik agar dapat menerima informasi yang tidak ditemukan dalam website Perguruan Tinggi yang bersangkutan. Jika melihat pengelolaan informasi di beberapa Perguruan Tinggi negeri

tentang ketersediaan informasi di website, Perguruan Tinggi yang bersangkutan masih belum menunjukkan adanya publikasi yang baik terhadap informasi yang seharusnya diketahui publik. Informasi seperti tata kelola Perguruan Tinggi yang harusnya diketahui publik masih minim tersedia. Sistem pengelolaan data perlu diperbaiki agar terciptanya Perguruan Tinggi yang transparan dan akuntabel. Bila telah demikian, kontrol publik terhadap Perguruan Tinggi dapat menghindarkan terjadinya praktek korupsi, serta pihak Perguruan Tinggi akan lebih hati-hati dalam mengelola informasi, sebab bila terjadi kesalahan dapat berakibat fatal. Dengan begitu, Perguruan Tinggi dapat menjadi model pengelolaan keterbukaan informasi publik yang baik. Dari situ dapat kita ambil kesimpulan bahwa Perguruan Tinggi harus memperbaiki sistem pengelolaan informasi yang berbasis teknologi (website) dan memperbaiki manajemen permintaan data secara langsung. Karena Perguruan Tinggi sebagai tempat lahirnya kaum intelektual harus menjadi contoh sempurna bagaimana mengelola informasi yang baik. Bila pengelolaan informasi di badan publik baik, maka potensi terjadinya korupsi pun semakin kecil (Shattock, 2006).

Referensi

- Brian C. Mitchell, W. J. (2018). *How to Run a College: A Practical Guide for Trustees, Faculty, Administrators, and Policymakers*. Johns Hopkins University Press.
- Coates, H. (2009). Higher Education Management and Policy. *Journal of The Programme on Institutional Management in Higher Education*, Vol 21(1).
- Darmaningtyas. (2014). *Melawan Liberalisasi Pendidikan*. Malang: Madani.
- Ghosh, S. (2018). Autonomy for Universities: Governments Move to Privatised is Eksklusional. *Journal Economic & Political*, 53.

- Henard, F., & Mitterle, A. (2010). *Governance and quality guidelines*. OECD.
- Irianto, S. (2012). *Otonomi Perguruan Tinggi: Suatu Keniscayaan*. Indonesia: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Lorig, K. R. (2003). Self-management education: History, definition, outcomes, and mechanisms. *Annals of Behavioral Medicine*.
- Nasution, Z. (2019). Apa itu "Otonomi" Perguruan Tinggi. *Berkarya*, 3.
- Pemerintah. (2008). *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik*. Jakarta: Kementerian Komunikasi dan Informatika RI.
- Pemerintah. (2012). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Pemerintah. (2014). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014*. Jakarta: Lembaga Negara Republik Indonesia.
- Pemerintah. (2015). *Otonomi dan Tata Kelola Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
- Putra, S. (2015). *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi*. PT. Refika Aditama.
- Rahayu, A. P. (2019). *Model Dan Strategi Tata Kelola Perguruan Tinggi Berdaya Saing*. Deepublish.
- Rulyanti Susi Wardhani, S. (2020). *Tata Kelola Perguruan Tinggi*. Scopindo Media Pustaka.
- Salmi, J. (2008). The Growing Accountability Agenda: Progress or Mixed Blessing? *International Higer Education*, (pp. 4-6).
- Sandhu, R. (2015). Autonomy And Accountability In Higher Education. *International Journal of Research in IT, Management and Engineering*, 5.
- Shattock, M. (2006). *Managing Good Governance in Higher Education*. McGraw-Hill Education.

- Suwignyo, P. (2015). *Persyaratan dan Prosedur Alih Kelola Perguruan Tinggi Swasta*. Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
- Wisnumurti, A. A. (2017). Tata Kelola Perguruan Tinggi Swasta Menuju Persaingan Global. *Revitalisasi Tata Kelola Perguruan Tinggi Juni 2017* (pp. 1-12). Bali: Unit Penerbitan (UP) Pusat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (P3M) Unipar Singaraja.

Tentang Penulis



Budi Harto, merupakan Dosen Politeknik LP3I Bandung dan Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis sebelumnya telah bekerja di beberapa perusahaan swasta baik nasional maupun internasional dan sejak tahun 2014 bekerja sebagai dosen dan melakukan penelitian. Penulis merupakan

dosen tetap di perguruan tinggi vokasi dan dosen tidak tetap di perguruan tinggi swasta di Bandung. Saat ini penulis sudah memiliki jabatan fungsional akademik lektor, alumni dari Program Studi Akuntansi (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (INABA), Program Magister Manajemen (S2) di Universitas Winayamukti dan sedang melanjutkan studi Pendidikan S3 Program Doktoral Ilmu Manajemen di Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis aktif sebagai pengelola jurnal riset akuntansi dan bisnis serta aktif dalam menulis artikel di jurnal nasional maupun internasional serta menulis buku tentang pendidikan, manajemen sumber daya manusia, manajemen bisnis, dan lainnya. Selain itu pula penulis aktif sebagai pendamping UMKM dan pengelola Inkubator Bisnis Rumah Entrepreneur dengan membantu pendampingan bisnis UMKM dan mahasiswa yang berminat menjadi entrepreneur.

BAB 10 | MANAJEMEN FASILITAS PENDIDIKAN

Muwafiqus Shobri, M.Pd.I
STAI Hasan Jufri Bawean
Email: dosensukses@gmail.com

A. Pendahuluan

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang diselenggarakan, setiap lembaga pendidikan akan terus berupaya untuk melakukan yang terbaik untuk lembaganya, dengan harapan mutu hasil pendidikan akan terus meningkat dari waktu ke waktu. Upaya peningkatan kualitas hasil belajar siswa meliputi upaya peningkatan kualitas pembelajaran, serta kualitas proses belajar mengajar. Berbagai upaya telah dilakukan lembaga pendidikan untuk secara konsisten meningkatkan kualitas pembelajaran, antara lain dengan menyediakan fasilitas pendidikan yang dikelola dengan baik dan sistematis menggunakan teknologi mutakhir.

Manajemen fasilitas pendidikan selalu menjadi hal yang penting dalam bidang pendidikan, karena menjamin kelangsungan program pendidikan yang berkualitas tinggi dan terpadu. Tidak hanya itu, para calon peserta didik tertarik masuk ke sekolah atau lembaga pendidikan karena kelengkapan fasilitas pendidikannya (Ajepri & Anwar, 2022). Namun terkadang fasilitas yang berada di lembaga pendidikan tidak dikelola dengan manajemen yang baik dan sistemik karena berbagai hal, yang mengakibatkan ketidakakuratan dalam pengelolaan fasilitas secara berkala misalnya cara pengadaan yang tidak tepat, penunjukan penanggung jawab dan pengelola

yang tidak kompeten, pemeliharaan, perawatan, serta pengelolaan fasilitas pendidikan yang kurang tepat.

Oleh karenanya artikel ini ditulis dengan harapan dapat memberikan pemahaman dan jawaban atas pertanyaan "Apa itu Manajemen Fasilitas Pendidikan?" Tujuh subpoin utama akan dibahas secara singkat sehubungan dengan pertanyaan sentral tersebut yaitu: (1) landasan teoritis dan konseptual fasilitas pendidikan, (2) perencanaan fasilitas pendidikan, (3) pengadaan fasilitas sekolah, (4) inventarisasi fasilitas pendidikan, (5) penggunaan dan pemanfaatan fasilitas pendidikan, (6) pemeliharaan fasilitas pendidikan dan (7) penghapusan fasilitas pendidikan.

B. Landasan Teoritis dan Konseptual Fasilitas Pendidikan

Ungkapan "fasilitas" mengacu pada sarana di mana manusia dapat melakukan tugas dengan lebih mudah. Secara etimologi kata "fasilitas" berasal dari bahasa latin "facilis", secara harfiah dapat diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dengan arti kata "mudah". Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan fasilitas sebagai sarana memperlancar pelaksanaan fungsi atau sebagai alat kemudahan yang dapat digunakan untuk menghemat waktu (Depdiknas, 2008). Sarana pendidikan adalah sarana dan prasarana yang memfasilitasi terselenggaranya kegiatan pendidikan dalam suatu tatanan pendidikan.

Sepanjang perdebatan ini, fasilitas pendidikan memiliki arti yang luas, antara lain mencakup berbagai media pendidikan termasuk segala perangkat pembelajaran dan pengajaran, alat peraga, dan multimedia pembelajaran. Dengan kata lain, fasilitas pendidikan dapat dibagi menjadi dua kategori. Pertama dan terpenting, fasilitas yang berhubungan langsung dengan kegiatan belajar mengajar misalnya ruangan kelas, perpustakaan, laboratorium dan ruang khusus buat praktik jika diperlukan. Kedua, fasilitas atau sarana dan prasarana yang tidak digunakan secara langsung dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), tetapi dapat membantu kelancaran dan kemudahan kegiatan pembelajaran, seperti ruang guru, ruang

kepala sekolah, ruang staf, toilet, dan kantin sekolah serta ruang serbaguna. Semua fasilitas tersebut harus sesuai dengan kebutuhan pendidikan masyarakat dan memenuhi kebutuhan tersebut secara kontekstual (Herman & Handayani, 2016).

Fasilitas sebagai "infrastruktur atau kendaraan yang memungkinkan orang untuk melakukan atau membuat sesuatu lebih sederhana." Hal ini juga dapat dilihat sebagai alat dalam dirinya sendiri (Haeruddin, 2019). Fasilitas merupakan segala perlengkapan yang dapat digunakan untuk memperlancar implementasi sebuah kegiatan, Sesuatu yang dapat digunakan untuk memfasilitasi kegiatan biasanya dalam bentuk barang berwujud atau sumber daya moneter (Wardani, 2020). Dari pemahaman ini, maka fasilitas secara umum dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, antara lain: 1). Fasilitas fisik yang mencakup segala sesuatu berbentuk barang yang juga disebut sebagai fasilitas material dalam beberapa kasus karena fasilitas dalam kategori ini dapat memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan biasanya fasilitas fisik ini diperlukan sejak pra acara sebelum kegiatan berlangsung, contohnya seperti kantor tata usaha, ruang kelas, perpustakaan, laboratorium dan ruang praktik, serta berbagai alat peraga dan multimedia pendidikan, dan 2) Fasilitas berupa uang yang didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat menjadikan suatu kegiatan dapat tampil lebih elegan dan nyaman sebagai dampak dari "nilai uang".

Manajemen fasilitas adalah keseluruhan proses kegiatan yang direncanakan, dilakukan dengan sengaja dan sungguh-sungguh, serta pembinaan secara berkesinambungan terhadap objek pendidikan, agar selalu siap pakai, efektif, dan efisien dalam untuk membantu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam pernyataan misi. Adapun sarana pendidikan, menurut Ibrahim Bafadal meliputi semua perangkat, bahan, dan perabotan yang berhubungan langsung dengan proses pembelajaran di sekolah. Sedangkan, prasarana pendidikan diartikan sebagai perangkat yang membantu menjamin kelangsungan suatu proses pendidikan, dalam arti mencakup

semua perlengkapan pokok yang membantu memperlancar pelaksanaan proses pendidikan sekolah secara tidak langsung. Sehingga, dapat dikatakan bahwa sarana dan prasarana pendidikan mencakup semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar, baik benda yang bergerak maupun tidak bergerak, yang dapat berdampak pada tujuan pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung (Wahyuni, 2021)

C. Prinsip Manajemen Fasilitas Pendidikan

1. Prinsip pencapaian tujuan, yakni suatu fasilitas dikatakan berhasil jika selalu siap digunakan setiap saat ketika akan digunakan.
2. Prinsip efisiensi, menyatakan bahwa pengadaan fasilitas harus direncanakan terlebih dahulu dan bahwa rekomendasi teknis untuk penggunaan dan pemeliharaan harus disediakan.
3. Prinsip administratif, bahwa saat mengelola fasilitas, penting untuk mempertimbangkan semua hukum, aturan, arahan, dan standar yang berlaku.
4. Prinsip kejelasan tanggungjawab, menyatakan bahwa sangat penting untuk secara jelas mendefinisikan tugas dan tanggung jawab karyawan.
5. Prinsip kekompakan, dalam pengelolaan fasilitas pendidikan mesti harus diwujudkan dengan proses kerjasama yang kompak antar pihak terkait yang berwenang mengelola fasilitas.

D. Perencanaan Fasilitas Pendidikan

Kesulitan dalam merencanakan fasilitas pendidikan adalah harus dilakukan sesuai dengan rencana pembangunan di tingkat pemerintah daerah, dan nasional. Sedangkan kebutuhan perencanaan sarana pendidikan ditentukan oleh jenis program yang ditawarkan dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Penyediaan fasilitas harus, pada saat yang sama, terkait erat dengan keseluruhan perencanaan program pendidikan. pertama

dan terpenting, perlu untuk mengenali jenis atau status lembaga pendidikan yang bersangkutan: apakah itu lembaga yang besar, menengah, atau kecil. Kemudian, baik dalam perencanaan jangka pendek atau jangka panjang, diperlukan untuk menentukan strategi akuisisi fasilitas tersebut dan menerapkan strategi tersebut ke dalam tindakan. Perencanaan jangka pendek terdiri dari perolehan fasilitas sederhana seperti buku, peralatan tertentu, furnitur, dan barang serupa lainnya. Proses perencanaan jangka panjang, di sisi lain, mempertimbangkan hal-hal yang cukup sentral, seperti fasilitas yang signifikan seperti tempat parkir dan bangunan tambahan. Rencana jangka panjang harus mempertimbangkan unsur-unsur berikut: lingkungan sekitar sekolah, pengembangan program pendidikan, prakiraan pendaftaran di masa depan, penilaian fasilitas saat ini, dan perencanaan keuangan.

Untuk merancang lembaga pendidikan baru dengan baik, pertama-tama perlu menentukan jenis lembaga yang akan dibangun dan kemudian jenis perencanaan yang akan digunakan. Setelah hal tersebut ditentukan, maka perlu dilakukan analisis untuk menentukan bagian mana dari sekolah yang akan membutuhkan fasilitas tertentu. Analisis ini dapat berupa alat yang menspesifikasikan peralatan yang akan dibutuhkan. Analisis ini dilakukan oleh individu-individu yang bergerak di lapangan, seperti Kepala Sekolah atau Wakil Kepala Sekolah, atau oleh mereka yang bekerja di bidang khusus yang berkaitan dengan fasilitas Pendidikan. Perlu direncanakan semua komoditas yang akan dibutuhkan, baik bergerak maupun tidak bergerak, unwwtuk menyelesaikan strategi pengadaan fasilitas. Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam perencanaan pengadaan fasilitas antara lain adalah 1). petunjuk tentang cara merencanakan pusat pendidikan, 2). kapan perencanaan fasilitas pendidikan dilakukan, 3). tata cara penentuan lokasi fasilitas pendidikan, dan 4) analisis persyaratan fasilitas

E. Pengadaan Fasilitas Pendidikan

Pengadaan fasilitas pendidikan memerlukan beberapa langkah perencanaan untuk pengadaanya sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 19 Tahun 2007 yang menyebutkan bahwa standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal mengenai ruang belajar, tempat olahraga, tempat ibadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel, taman bermain, tempat berkreasi dan rekreasi, serta sumber belajar lain yang diperlukan guna menunjang pendidikan. proses pembelajaran, termasuk pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Pengadaan fasilitas pendidikan merupakan proses penyediaan sarana dan prasarana di lembaga pendidikan yang disesuaikan dengan rencana yang sudah ditetapkan dan disepakati Bersama penggunaannya. Tujuan pengadaan fasilitas tersebut adalah untuk menjamin tersedianya sarana prasarana yang cukup yang dapat membantu proses pembelajaran di lembaga pendidikan.

Adapun langkah-langkah pengadaan fasilitas pendidikan antara lain adalah 1). Pembebasan tanah dapat dilakukan dengan pembelian tanah, penerimaan hibah, penerimaan hak pakai, atau pertukaran tanah, 2). Membeli dan membangun gedung baru, serta membeli, menyewa, dan mendapatkan hibah atau tukar menukar, adalah contoh pengadaan Gedung, 3). Penyediaan furnitur, yang dapat diperoleh dengan cara membeli, membuat sendiri, atau menerima hibah bantuan dari para donatur, 4). Penyiapan sarana pendidikan seperti media pembelajaran, dan alat peraga dan praktek, peralatan kantor seperti komputer dan laptop, serta alat tulis kantor atau barang habis pakai seperti kertas, tinta, dan lain sebagainya, dan 5). Pengadaan kendaraan yang dapat didanai oleh pemerintah, yayasan atau mitra lembaga pendidikan lainnya untuk tujuan pendidikan (Zafar & Afriansyah, 2019). Dalam pengadaan fasilitas pendidikan, ada banyak pilihan sumber dana yang dapat digunakan, misalnya 1) Pembelian yang dilakukan dengan dana BOS dari pemerintah baik pusat maupun daerah, 2) Pembelian dengan menggunakan uang sumbangan

pembinaan pendidikan (SPP), 3). Pembelian atau bantuan dari komite sekolah dan 4). Pembelian dengan dana dari para donatur tetap atau komunitas lain yang memungkinkan.

F. Inventarisasi Fasilitas Pendidikan

Pelaporan data fasilitas pendidikan atau pembuatan inventaris barang milik lembaga pendidikan adalah proses pencatatan dan pengumpulan data daftar fasilitas yang dimiliki oleh lembaga pendidikan secara sistematis, jelas dan tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Hidayat, 2021). Adapun proses inventarisasi fasilitas pendidikan terdiri dari empat kegiatan sebagai berikut:

1. Pendataan fasilitas pendidikan

Ada dua jenis fasilitas pendidikan yang berbeda, yang disebut masing-masing sebagai inventaris dan non-inventaris, barang inventaris, seperti meja, kursi, lemari dan jenis perlengkapan sekolah lainnya, yang sering digunakan dalam jangka waktu yang lama. Sedangkan barang non-inventaris seperti kertas, spidol, dan barang habis pakai lainnya serta barang yang tidak jelas statusnya.

2. Pembuatan kode barang

Tugas lain yang terkait dengan inventarisasi fasilitas di lembaga pendidikan adalah pengkodean barang dan pencatatan kode-kode tersebut pada peralatan pendidikan di lembaga pendidikan, khususnya untuk barang-barang yang ditetapkan sebagai barang inventaris. Kode item berfungsi sebagai isyarat visual kepada pengguna bahwa item tersebut adalah milik mereka, tersebut tertulis pada bahan yang mudah dilihat dan dipahami, seperti tanda dan poster. kode ditulis dengan bahan yang awet dan dapat terbaca dengan jelas, misalnya menggunakan pilok semprot. Tujuan utama dari pengkodean barang yang masuk ke lembaga pendidikan adalah untuk memudahkan semua pihak yang terlibat untuk mengidentifikasi berbagai peralatan pendidikan yang digunakan.

3. Pelaporan fasilitas pendidikan

Daftar inventarisasi atau rekapitulasi barang inventaris pertahun juga perlu dibuat sebagai pelaporan oleh masing-masing lembaga pendidikan sebanyak dua (dua) rangkap. Satu set laporan tahunan inventarisasi disampaikan ke Yayasan Pendidikan yang menaunginya atau Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota setempat dalam bentuk aslinya dan Salinan daftar inventaris tersebut disimpan sebagai arsip sekaligus sebagai bahan evaluasi dan pengembangan inventaris di masa mendatang.

G. Pemanfaatan dan Penggunaan Fasilitas Pendidikan

Sebagian besar waktu, penggunaan fasilitas pendidikan adalah tanggung jawab administrasi lembaga pendidikan. Jika diperlukan untuk kelancaran kegiatan pendidikan, Kepala lembaga pendidikan dapat menunjuk perwakilan bidang sarana prasarana pendidikan atau individu yang terlibat dalam pengembangan dan pengelolaan sarana prasarana pendidikan, sesuai kebutuhan. Berikut ini adalah unsur-unsur yang paling penting untuk diingat dalam hal penjadwalan penggunaan fasilitas pendidikan dalam konteks pengelolaan fasilitas pendidikan: 1) menghindari konflik dengan pengguna fasilitas lain. 2). kegiatan pimpinan dalam konteks kepemimpinan pendidikan, adalah prioritas tertinggi. 3). waktu atau jadwal penggunaan harus dipresentasikan ke lembaga pada awal semester. 4). menugaskan staf yang kompeten dengan bidang keahlian yang relevan, seperti asisten laboratorium, asisten perpustakaan, operator komputer, dan sebagainya. 5). menetapkan jadwal penggunaan fasilitas, baik untuk kegiatan pembelajaran maupun ekstrakurikuler

Pada titik ini, harus diakui bahwa fasilitas ditawarkan untuk membantu memfasilitasi kesempatan pendidikan. Fasilitas ini tidak sempurna dari awal, tetapi kebutuhan mereka tumbuh seiring berjalannya waktu. Fasilitas yang ada akan mengalami penurunan fungsi, kehancuran, dan kemungkinan

kemusnahan sebagai akibat dari berlalunya waktu. Namun, untuk memastikan bahwa fasilitas ini dipelihara dan dirawat secara memadai oleh penggunaannya, manajemen terpadu harus dirancang dan diterapkan. Setiap peralatan harus dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Yang sangat relevan adalah buku, alat peraga, dan/atau sumber belajar lainnya. Guru mata pelajaran harus mengembangkan program penggunaan alat yang terkait dengan program pengajaran mereka sendiri. Pembuatan program pemanfaatan sumber belajar secara efisien dan efektif, serta berpartisipasi aktif dalam perancangan pengadaannya, penting dilakukan dalam upaya meningkatkan proses belajar mengajar pengajar dan/atau pengguna lain di lembaga pendidikan.

Prinsip efektivitas menyatakan bahwa setiap peralatan pembelajaran yang digunakan di lembaga pendidikan seluruhnya harus bertujuan untuk membantu peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikannya, serta dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi terbaru dapat membantu mereka untuk berprestasi di kemudian hari. Sedangkan gagasan efisiensi menghendaki agar semua peralatan pendidikan digunakan secara efisien dan hati-hati agar tidak cepat habis, rusak, atau hilang, seperti halnya jenis peralatan lainnya.

H. Pemeliharaan Fasilitas Pendidikan

Perlu merencanakan pemeliharaan fasilitas sekolah dalam anggaran pendidikan umum dan menyediakan dana untuk kelangsungan bangunan, peralatan, dan perabotan, serta pembayaran bunga untuk perbaikan dan pemugaran, serta penggantian aset sekolah. Sangat penting untuk melakukan perawatan rutin pada bangunan, furnitur, dan peralatan sekolah untuk mencegah kerusakan, walaupun faktanya, proses penurunan fungsi (atau penyusutan) akan segera terjadi setelah fasilitas diterima dari produsen, penjual, atau pembeli, bahkan jika fasilitas telah menerima perawatan yang sangat baik.

Adapun tujuan pemeliharaan fasilitas pendidikan diantaranya adalah agar fasilitas/barang dapat digunakan jangka panjang, terjamin keamanan dan kualitasnya, agar dapat digunakan dengan cara yang paling efisien dan efektif, memberikan pelatihan bagi mereka yang para pengguna dan petugas yang bertanggungjawab atas fasilitas pendidikan, Sedangkan fungsinya antara lain yaitu menjaga barang dan memastikannya senantiasa dalam kondisi baik dan lengkap, agar dapat digunakan secara maksimal hingga batas usia maksimum barang tersebut, serta agar dapat dibedakan mana fasilitas yang masih dapat digunakan dan mana fasilitas yang sudah using dan rusak.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan proses pemeliharaan adalah mengambil langkah-langkah pencegahan untuk menghindari kerusakan, simpan semuanya di ruangan atau rak tertentu khusus peralatan dan barang, membersihkan semua kotoran, debu, atau kelembapan dari permukaan, melakukan pemeriksaan kondisi fisik fasilitas pendidikan secara berkala secara terus menerus, mengganti berbagai komponen barang yang mungkin masih dapat diperbaiki dengan cepat tanpa menunda, dan memperbaiki bangunan atau infrastruktur serta sarana prasarana pendidikan yang rusak. Gangguan yang disebabkan oleh alam dan gangguan yang disebabkan oleh manusia adalah dua aspek ruang lingkup yang dapat dipertimbangkan untuk dapat dicegah sebelumnya oleh petugas yang bertanggungjawab atas pemeliharaan fasilitas pendidikan, Petugas yang dimaksud dalam hal ini adalah Karyawan yang telah ditunjuk oleh pimpinan lembaga pendidikan untuk menangani dan memelihara peralatan yang bersangkutan, Unit organisasi yang bertugas mengelola pemeliharaan barang atau Pihak ketiga yang telah melakukan kontrak perijinan kerja untuk pemeliharaan fasilitas pendidikan.

I. Penghapusan Fasilitas Pendidikan

Fasilitas Pendidikan yang telah diadakan sebelumnya tentu tidak selalu berfungsi dengan baik untuk tujuan

pendidikan dalam jangka waktu tertentu bahkan dalam jangka Panjang, tentu ada berbagai macam penyebabnya seperti yang telah disebutkan sebelumnya, mulai dari penyusutan barang hingga rusak berat sehingga fasilitas tersebut tidak dapat digunakan lagi sesuai fungsinya, peralatan yang mungkin tidak dibutuhkan lagi, atau biaya perawatan barang yang terlalu mahal, serta sejumlah besar barang yang tidak dapat digunakan lagi, maka barang-barang seperti ini harus segera disingkirkan agar tidak menjadi beban atau bahkan menjadi sampah di Lembaga pendidikan. Adapaun tujuan dari penghapusan fasilitas Pendidikan antara lain adalah 1). mengamankan barang yang sudah rusak dan tidak digunakan lagi, 2). mencegah pengeluaran biaya untuk perbaikan dan pemeliharaan barang yang tidak diperlukan, 3) mengurangi beban kerja petugas atau penanggungjawab fasilitas pendidikan, 4) memusnahkan barang yang sudah tidak berguna.

Beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam penghapusan barang antara lain adalah 1). kondisinya telah memburuk, rusak dan tidak dapat digunakan atau diperbaiki lagi, 2). biayanya sangat mahal jika harus diperbaiki sehingga dapat mengakibatkan pemborosan dana lembaga, 3). biaya perawatan sudah tidak sebanding dengan manfaat barangnya, 4) adanya penyusutan nilai dan barang diluar kendali pengelola seiring bertambahnya waktu, 5). barang telah usang atau tidak sesuai dengan kebutuhan saat ini, 6) penyimpanan kelebihan barang dalam jangka panjang akan merusaknya dan menjadikannya tidak berguna, dan 7) barang dicuri/dirampok/dialihkan/bencana alam. Ada dua jenis pendekatan untuk menerapkan penghapusan fasilitas pendidikan, yaitu dengan menjual barang yang telah jadi barang rongsokan kepada tukang rongsok, atau dimusnahkan oleh unit kerja yang bersangkutan dengan disaksikan pimpinan lembaga pendidikan sesuai dengan protokol pemusnahan yang diperlukan (dibakar, dikubur, dll).

J. Penutup

Konsep pendidikan dan perencanaannya, serta kualitas manajemen pendidikan, semuanya berkontribusi pada kelangsungan program dan fasilitas pendidikan. pengadaan, pemanfaatan, dan pemeliharaan, pendataan, serta pemusnahan fasilitas pendidikan, semuanya merupakan aspek manajemen fasilitas pendidikan yang masing-masing dari tanggung jawab manajemen ini berada di bawah pengawasan umum kepala lembaga pendidikan. Sebagai titik tolak, harus disadari dan dipahami bahwa fasilitas pendidikan yang memudahkan para pengelola pendidikan untuk melakukan segala kegiatan dan programnya guna mencapai tujuan pendidikan.

Fasilitas pendidikan yang mencakup sarana dan prasarana pendidikan dapat dijelaskan bahwa sarana adalah segala perlengkapan, bahan, dan peralatan yang digunakan secara langsung untuk menyelenggarakan pendidikan di sebuah lembaga pendidikan, sedangkan prasarana adalah segala perlengkapan pokok yang mendukung terselenggaranya proses pendidikan di lembaga pendidikan secara tidak langsung. Manajemen fasilitas pendidikan yang harus dilakukan dalam pengelolaan sarana prasana pendidikan, dimulai dari pengadaan, dilanjutkan dengan penggunaan, pemeliharaan, pendataan atau penginventarisasian, penghapusan, dan pelaporan. Langkah dan tindakan ini dilakukan untuk menjaga keamanan fasilitas pendidikan baik berupa barang inventaris maupun non-inventaris serta memastikannya selalu dalam kondisi layak pakai serta berfungsi dengan normal, sehingga dapat digunakan setiap saat ketika dibutuhkan dengan efektif dan efisien.

Referensi

Ajepri, F., & Anwar, K. (2022). *Manajemen Sarana Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah, 7(01), 14-19

- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Fasilitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia*: Pusat Bahasa, Edisi Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Haeruddin, H. (2019). *Fasilitas Kerja Dan Kinerja Aparat Pada Kantor Camat Palangga Kabupaten Konawe Selatan*. *Sultra Journal of Political Science*, 96-103.
- Herman, M. J., & Handayani, R. S. (2016). *Sarana dan prasarana Rumah Sakit Pemerintah dalam upaya pencegahan dan pengendalian infeksi di Indonesia*. *Jurnal Kefarmasian Indonesia*, 137-146.
- Hidayat, A. N. (2021). *Manajemen Fasilitas Pendidikan*. *E-Jurnal Pendidikan Mutiara*, 6(1), 103-106.
- Ibrahim Bafadal. 2004. *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, S. (2021). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Menurut Ibrahim Bafadal* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Wardani, I. (2020). *Pengaruh Harga, Free Wifi Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kedai Coffee JMP Pahlawan Lamongan*. *Melati Stiekhad*, 35(2), 1-1.
- Zafar, M. A., & Afriansyah, H. (2019). *Adminitrasi Sarana Prasarana - Administrasi Supervisi*.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/pdjnh>

Tentang Penulis



Muwafiqus Shobri, M.Pd.I

Keterarikan penulis terhadap ilmu agama islam sejak belia, mendorong penulis untuk menempuh pendidikan pesantren; pertama di Pon-Pes Darul Hikmah Meulaboh Aceh Barat, kemudian melanjutkan mondok di Pon-Pes Miftahurrosyad Tebluru Solokuro sambil menempuh Pendidikan formal di MTs Tanwirut Tholibin hingga lulus Madrasah Aliyah Ma'arif 4 Dadapan Solokuro Lamongan dengan memilih Jurusan IPS pada tahun 2005. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di prodi Pendidikan Agama Islam Universitas Sunan Giri Surabaya pada tahun 2010. kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 di prodi dan kampus yang sama dengan sebelumnya pada tahun 2013 dan sekarang tengah melanjutkan studinya dengan menempuh S3 di Universitas Terbuka pada prodi Doktor Administrasi Publik, masuk tahun 2020.

Penulis memiliki kepakaran dibidang Manajemen Pendidikan Islam, dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen professional di prodi MPI STAI Hasan Jufri Bawean, penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi. Penulis juga aktif menulis buku terjemahan, di antaranya; al-miftah terjemah nadzam kitab imrithi dan almaftuh syair terjemah nadham kitab al maqsud. Disamping pengabdian di lembaga pendidikan, Penulis juga menekuni dunia bisnis afiliasi saham dan multilevel marketing.

Email Penulis: dosensukses@gmail.com

BAB 11 | MANAJEMEN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN

Erniwati La Abute.S.Pd.I.,M.Pd
Universitas Muhammadiyah Luwuk
Email: ernywyaty30@gmail.com

A. Pengertian

Adapun Manajemen pembiayaan pendidikan merupakan kumpulan kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan dalam bidang pendidikan baik perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pertanggungjawaban untuk mewujudkan tujuan organisasi di lembaga pendidikan. Dalam pandangan lain, Manajemen pembiayaan pendidikan diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkaitan yang meliputi penataan sumber keuangan, alokasi penggunaannya, dan pertanggung-jawabannya di lembaga pendidikan (Fattah 2000). Sedangkan pembiayaan pendidikan adalah sejumlah uang yang dihasilkan dan dibelanjakan dalam memenuhi keperluan penyelenggaraan pendidikan yang meliputi gaji tenaga pendidik, peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, pengadaan sarana-prasarana pembelajaran, perbaikan ruang pembelajaran, pengadaan alat-alat pendukung pembelajaran dan alat tulis kantor (ATK), serta kegiatan ekstrakurikuler. Menurut Supriyadi, biaya pendidikan merupakan salah satu komponen instrumental *input* yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan (Ahmad Supriyadi 2003). Istilah biaya dalam hal ini memiliki mencakup semua jenis pengeluaran dalam proses penyelenggaraan pendidikan, baik dalam bentuk uang atau barang atau juga tenaga. Jadi dapat

katakan bahwa pembiayaan pendidikan merupakan salah satu sumber daya baik berupa uang, tenaga atau barang yang secara langsung atau tidak, dapat menunjang efektivitas penyelenggaraan pengelolaan pendidikan di lembaga pendidikan.

B. Tujuan

Arti tujuan adalah penjelasan secara terperinci dari visi dan misi yang mencakup hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau lembaga pendidikan. Dalam melakukan sesuatu, setiap individu pasti mempunyai sebuah tujuan. Secara terminologis, tujuan bisa dipahami sebagai pernyataan tentang keadaan yang menunjukkan perihai yang ingin dicapai oleh organisasi atau lembaga pendidikan sesuai dengan apa yang telah direncanakannya. Dalam pandangan lain, tujuan merupakan kunci dalam memutuskan apa yang harus dicapai dalam sebuah pekerjaan, dan disertai dengan identifikasi program, jaringan prosedur, politik dan anggaran. Sedangkan Tommy Suprpto (2021) mengartikan tujuan sebagai pencapaian suatu misi tertentu yang bisa dicapai dalam waktu tertentu.

Dengan demikian, makna dari istilah tujuan merupakan sesuatu yang dapat kita upayakan dalam mencapai target tertentu dalam waktu tertentu. Dengan mengidentifikasi program yang kita lakukan, maka akan membantu kita untuk mencapai tujuan kita. Secara umum, tujuan merupakan penjabaran dari visi yang merupakan orientasi masa depan yang berupa harapan untuk menjadi lebih baik. Pada dasarnya manajemen pembiayaan pendidikan bertujuan untuk menyelenggarakan proses pendidikan berbasis pada kebutuhan peserta didik demi terlaksananya program pendidikan ideal yang diharapkan. Tujuan pembiayaan pendidikan yaitu: (1) terlaksananya fungsi manajemen, (2) terselenggaranya proses penyelenggaraan pendidikan dengan baik dan lancar; (3) adanya perbaikan mutu baik proses dan hasil dalam pembelajar peserta didik.

C. Prinsip-Prinsip Pembiayaan Pendidikan

Berdasarkan pada UU No 20 tahun 2003 pasal 48 yang menyatakan bahwa pengelolaan dana pendidikan berdasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik. Adapun prinsip-prinsip yang terdapat dalam mengelola pembiayaan dan keuangan pendidikan adalah sebagai berikut:

1. **Transparansi;** Transparansi merupakan prinsip yang menjamin hak masyarakat untuk memperoleh akses informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan sebuah organisasi dan hasil-hasil yang dicapai oleh organisasi dengan memperhatikan perlindungan hak atas pribadi. Karena Sebuah organisasi yang berhubungan dengan publik atau masyarakat diperlukan adanya keterbukaan informasi yang dapat diakses oleh masyarakat atau yang lebih dikenal dengan istilah transparansi. Hal ini penting dilakukan Karena transparansi sebagai bentuk pengawasan masyarakat terhadap organisasi yang bersangkutan, dalam hal ini para penyelenggara pendidikan. Di lembaga pendidikan misalnya, transparansi berarti adanya keterbukaan dalam manajemen keuangan lembaga pendidikan, yaitu keterbukaan sumber keuangan penerimaan maupun pengeluaran dan jumlahnya, rincian penggunaan, dan pertanggungjawabannya harus jelas sehingga bisa memudahkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahuinya, yang bebas diketahui oleh semua warga sekolah dan orang tua yaitu tertuang dalam Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS).
2. **Akuntabilitas;** Akuntabilitas merupakan syarat dasar untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan untuk memastikan bahwa kekuasaan diarahkan untuk mencapai tujuan nasional yang lebih luas dengan tingkatan efisiensi, efektivitas, kejujuran, dan kebijaksanaan tertinggi. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran

yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Definisi akuntabilitas publik menurut (Penny Kusumastuti 2014) adalah sebagai berikut : “Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban penyedia penyelenggaraan kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil kinerjanya.” Dalam pandangan lain, Menurut Abdul mengartikan akuntabilitas publik merupakan sebuah kewajiban seseorang, badan hukum atau pimpinan organisasi untuk memberikan pertanggungjawaban serta menerangkan kinerja dan tindakan mereka, kepada pihak lain yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta kewajiban pertanggungjawaban dan keterangan (Abdul 2012). Di dalam manajemen keuangan pendidikan, akuntabilitas berartipenggunaan uang dalam penyelenggaraan pendidikan dapat dipertanggungjawabkansesuai perencanaan yang telah ditetapkan. Terdapat 3syarat penting agar terbangunnya akuntabilitas, antara lain: (1)Adanya transparasi para penyelenggara sekolah, (2) adanya standar kerja di setiap institusi yang dapatdiukur dalam melaksanakan tugas,(3) adanya partisipasi dalam pelayanan masyarakat.Selain itu Untuk menciptakan lingkungan organisasi yang akuntabel, maka diperlukan beberapa aspek yang merupakan indikator dari nilai dasar akuntabilitas, antara lain kepemimpinan, integritas, tanggung jawab, keadilan, kepercayaan, keseimbangan, kejelasan, dan konsistensi.

3. Efektifitas; Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya, (Agung 2005). Sedangkan Menurut Efektivitas Pakei adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan

dan prosedur dari organisasi (Pakei 2016). Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Tapi menurut Garner (Muhammad Mustari 2014) dalam mendefinisikan efektifitas lebih dalam lagi karena tidak berhenti sampai tujuan tercapai tapi berorientasi terhadap hasil kualitatif dalam pencapaian visi lembaga. Artinya, pengelolaan keuangan akan efektif apabila aktivitas dalam mengatur keuangan dalam menalangi aktifitas dalam mencapai tujuan lembaga secara kualitatif *outcomes*-nya berdasar pada rencana yang telah ditetapkan. Dengan demikian bahwa efektivitas merupakan indikator dalam pencapaian keberhasilan yang direncanakan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan orientasi yang telah ditetapkan. Artinya, organisasi itu semakin efektif apabila tingkat kercapaian program atau rencana suatu organisasi semakin tinggi.

4. Efisiensi; Menurut Sedarmayanti, Efisiensi adalah tingkat penggunaan sumber daya yang terukur dalam suatu proses (Sedarmayanti 2014). Jika semakin sedikit penggunaan sumber daya, dan pencapaian yang direncanakan semakin banyak, maka prosesnya dikatakan semakin efisien. Efisiensi dalam sebuah proses ditandai dengan perbaikan yang diukur dengan 'lebih murah dan lebih cepat'. Menurut Garner, (Muhammad Mustari 2014) bahwa efisiensi berkaitan dengan kuantitas hasil suatu tujuan, atau perbandingan antara daya dan hasil. Adapun istilah daya di atas meliputi tenaga, pikiran, waktu, dan biaya.

D. Jenis Pembiayaan Pendidikan

Pada dasarnya, pembiayaan pendidikan meliputi jenis-jenis yang berupa biaya langsung (*direct cost*), biaya tidak langsung (*indirect cost*), *monetary cost*, dan *non monetary Cost*. Sedangkan biaya personal meliputi biaya pendidikan yang ditanggung peserta didik secara individual dalam mengikuti secara teratur dan berkelanjutan dalam proses pembelajaran.

1. Biaya langsung (*direct cost*). Menurut (Anwar 1991), diartikan sebagai pengeluaran uang yang secara langsung membiayai penyelenggaraan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Biaya langsung juga diartikan sebagai biaya yang secara langsung menyentuh aspek dan proses pendidikan. Sebagai contoh biaya untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan pengadaan fasilitas belajar-mengajar. Biaya-biaya yang dikeluarkan untuk keperluan pelaksanaan pengajaran dan kegiatan belajar peserta didik berupa pembelian alat-alat pelajaran, sarana belajar, biaya transportasi, dan gaji guru, baik yang dikeluarkan oleh Pemerintah, orang tua, maupun peserta didik sendiri. Jenis biaya yang merupakan bagian dari biaya langsung (*direct cost*), yaitu: Biaya rutin (*recurrent cost*). Biaya rutin (*recurrent cost*) merupakan biaya yang digunakan untuk membiayai kegiatan operasional pendidikan selama satu tahun anggaran. Biaya ini digunakan untuk menunjang terlaksananya program pengajaran, pembayaran gaji, administrasi kantor, pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana, dan lain-lain.
2. Biaya tidak langsung (*Indirect cost*) adalah biaya yang meliputi tanggungan peserta didik secara personal sebab proses pendidikan (*earning foregone by students*), tidak adanya beban pajak karena sifat sekolah yang *non-profit oriented (cost of tax exemption)*, tidak adanya sewa perangkat sekolah dalam proses pendidikan (*implicit rent and depreciation*). Berikut ini jenis-jenis biaya yang merupakan bagian dari biaya tidak langsung (*indirect cost*), yaitu:
 - a. Biaya pribadi (*private cost*), adalah biaya yang dikeluarkan keluarga untuk membiayai sekolah anaknya dan termasuk di dalamnya biaya dalam mengikuti pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Sederhananya, biaya pribadi merupakan biaya sekolah yang sepenuhnya ditanggung oleh keluarga atau peserta didik secara individual;

- b. Biaya masyarakat (*social cost*), adalah biaya yang tanggung oleh masyarakat secara kolektif untuk membiayai proses pendidikan di sekolah (di dalamnya termasuk biaya pribadi). Artinya, biaya masyarakat adalah biaya proses pendidikan di sekolah yang ditanggung masyarakat secara kolektif.
- 3. *Monetary cost*, adalah seluruh biaya yang berupa uang baik secara langsung atau tidak langsung yang digunakan untuk kebutuhan kegiatan pendidikan.
- 4. *Non monetary Cost* adalah semua bentuk pengeluaran yang tidak berupa uang, misalnya materi, waktu, tenaga, dan lain-lain, meski bisa dikonversi menjadi uang, secara langsung maupun tidak langsung yang digunakan dalam proses pendidikan. (Sudarmono 2021).

E. Sumber Pembiayaan Pendidikan

Secara garis besar, sumber pembiayaan dan keuangan dalam pendidikan terdiri dari : Pertama, pemerintah berupa BOS atau Dana Bantuan Operasional Sekolah. Kedua, masyarakat berupa dana yang berasal dari orang tua peserta didik atau komite sekolah. Ketiga, swadaya berupa dana yang dihasilkan dari usaha mandiri lembaga pendidikan, misalnya usaha kantin sekolah, koperasi sekolah atau unit produksi sekolah.

1. Pemerintah baik Pusat dan Daerah

Pada dasarnya, aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia merupakan acuan utama pembiayaan pendidikan nasional. Dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pemerintah menegaskan mengenai pembiayaan pendidikan melalui (Undang Undang 2003). Dalam hal ini, pendidikan nasional dibiayai oleh pemerintah yang diambil dari pendapatan negara, dan dikelola untuk dialokasikan sebagian untuk kebutuhan pendidikan nasional. Adapun pembiayaan

pendidikan nasional dalam bentuk bantuan dari pemerintah antara lain berupa:

1. Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)

Bantuan Operasional Sekolah (BOS) adalah dana yang disubsidi oleh pemerintah kepada masyarakat untuk kebutuhan pendidikan nasional demi membantu beban masyarakat dalam memenuhi biaya pendidikan mereka, khususnya masyarakat yang ada dalam taraf miskin. Mereka bahkan tidak menjadikan pendidikan sebagai prioritas dalam kehidupan anak-anak mereka. Maka, Dana Bantuan Operasional Sekolah adalah program pemberian dana langsung ke lembaga pendidikan baik Negeri maupun Swasta oleh pemerintah \ dan besaran dana bantuan yang berikan kepada sekolah didasarkan pada hitungan kuantitas siswa masing-masing sekolah dan satuan biaya keperluan sekolah. Dana ini bertujuan untuk membantu sekolah dalam memenuhi biaya kebutuhan sekolah secara operasional. Di sisi lain, dana ini adalah wujud perhatian pemerintah terhadap siswa miskin dengan catatan wajib bahwa sekolah harus membebaskan kewajiban membayar iuran sekolah dan biaya-biaya untuk kegiatan ekstrakurikuler siswa bagi siswa miskin. Namun, pada umumnya, dana Bantuan Operasional Sekolah cenderung dilaksanakan sebagai subsidi yang bersifat umum yang memiliki cakupan yang luas dan merata, baik dilihat dari jumlah sekolah maupun jumlah siswa.

2. Dana Bantuan Siswa Miskin (BSM)

Bantuan Siswa Miskin (BSM) adalah wujud kepedulian pemerintah terhadap siswa miskin. Adapun tujuan pemberian dana ini untuk mencegah kemungkinan putus sekolah akibat kesulitan biaya pendidikan bagi siswa miskin serta memberi kesempatan yang relatif lebih luas kepada siswa miskin untuk melanjutkan bersekolah

hingga selesai. Dan sasaran pemberian bantuan dana BSM ini dikhususkan bagi siswa yang miskin saja.

2. Dana dari masyarakat

Adanya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) membuat sekolah bisa menggali sumber-sumber dana dari masyarakat, baik secara perorangan maupun secara kelembagaan, baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan tuntutan globalisasi. Dana yang dihasilkan ini digunakan sepenuhnya untuk kepentingan pendidikan, utamanya dalam menciptakan proses belajar-mengajar yang efektif. Dan rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah (RAPBS) merupakan landasan utama dalam penggunaan dan alokasi dana tersebut.

3. Orang Tua/ Wali Siswa.

Dalam konteks pembiayaan pendidikan, selain dana dari pemerintah baik pusat atau daerah atau dana dari masyarakat, ada juga dana yang dikeluarkan oleh wali siswa secara individual. Dana ini dikeluarkan untuk keberlangsungan pendidikan siswa di perangkat lembaga pendidikan yang telah disubsidi pemerintah. Hal ini antara lain juga berupa uang bulanan sekolah atau SPP Pendidikan. (Sudarmono 2021). Pendidikan adalah investasi olehnya itu peran serta masyarakat dan orang tua / wali siswa untuk berpartisipasi atau berkontribusi dalam penyelenggara pendidikan khususnya dalam pembiayaan, dengan demikian terjalinya kerja sama yang baik antara orang tua murid/siswa dengan guru agar terlaksananya pendidikan sesuai yang di harapkan.

F. Perencanaan dan Anggaran Biaya Pendidikan

Perencanaan adalah kegiatan melakukan sesuatu sebelum melaksanakan sesuatu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, artinya ada sebuah proses pematangan konsep prosedural yang mengatur jalannya proses di masa yang akan datang demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Hal

ini diberlakukan secara bertahap sesuai dengan target-target berjangka baik pendek, menengah dan panjang. Perencanaan adalah sebuah penghubung dalam menanggulangi kesenjangan antara kekurangan hari ini dengan perbaikan di masa yang akan datang. Perencanaan sejatinya adalah sebuah proses mempersiapkan dalam mengambil tindakan demi mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan optimalisasi sarana yang ada. (Mufron Ali 2013)

Dengan demikian, perencanaan pembiayaan pendidikan adalah pemantapan proses dalam mengambil langkah untuk melakukan suatu keputusan dalam waktu tertentu. Tujuannya adalah adanya pengelolaan pembiayaan pendidikan yang efektif dan efisien dan dengan demikian, terpenuhinya segala kebutuhan lembaga pendidikan dan pada gilirannya, bisa menghasilkan lulusan yang bermutu dan berkontribusi dalam pembangunan masyarakat. Dalam pengertian ini, perencanaan merupakan satu keharusan bagi lembaga pendidikan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan sebagai tugas dan tanggungjawabnya.

Adapun model – model dalam perencanaan yaitu terdiri dari:

1. Model Perencanaan Menyeluruh. Model perencanaan yang bertujuan menganalisis perubahan-perubahan pembiayaan pendidikan secara keseluruhan, serta bermanfaat untuk menjelaskan secara rinci terhadap sub-rencana yang lebih khusus atau rencana yang lebih luas.
2. Model Pengaturan Target. Model perencanaan yang bertujuan untuk membaca kemungkinan masa depan dengan melakukan perkiraan tingkat peningkatan dalam jangka waktu tertentu.
3. Model Efektifitas Pembiayaan dan Keuangan. Model perencanaan yang bertujuan untuk mengurai sebuah program keuangan dan pembiayaan dalam kategori efisien dan efektif. Artinya, model ini digunakan untuk melakukan analisis komparatif antara berbagai program-program dan menentukan program yang terbaik terutama dalam

meminimalisir adanya masalah dalam program keuangan dan pembiayaan.

4. Model PPBS (*Perencanaan, Penyusunan Anggaran, dan Penganggaran*). Model perencanaan yang bertujuan untuk melakukan perencanaan dalam kaitannya dengan proses penyusunan program dan pengaturan anggaran. Ketiganya termasuk dalam sebuah sistem yang menyeluruh dan saling berkaitan antar satu dengan lainnya. Sebagai sebuah sistem, model perencanaan ini memiliki langkah awal dengan menentukan tujuan, kemudian melakukan pengembangan program yang ditargetkan tercapai serta memastikan anggaran keuangan secara berjangka waktu yang panjang dan sampai target tercapai. (Fattah 2000).

Di samping itu, terdapat metode-metode perencanaan diantaranya:

1. Metode Perencanaan dengan Analisis Cara, Instrumen dan Tujuan. Metode ini digunakan untuk meneliti sumber-sumber untuk mencapai tujuan tertentu, yang dianalisis adalah, *means* yang berkaitan dengan sumber yang diperlukan, *ways* yang berhubungan dengan cara dan tindakan yang dirumuskan yang kemudian bakal dipilih, *ends* berhubungan dengan tujuan yang hendak dicapai.
2. Metode Perencanaan dengan Analisis Input-Output. Metode ini dilakukan dengan pengkajian terhadap interelasi interdependensi berbagai komponen masukan dan keluaran dari suatu sistem.
3. Metode Perencanaan dengan Analisis Ekonometrik Metode ini mengembangkan persamaan-persamaan yang menggambarkan ketergantungan di antara variabel yang ada dalam suatu sistem.
4. Metode Perencanaan dengan Delphi. Metode ini bertujuan untuk menentukan sejumlah program, mengeksplorasi asumsi-asumsi atau fakta yang mendasari. Partisipan dalam metode ini adalah orang yang dianggap ahli dalam disiplin ilmu tertentu.

5. Metode Perencanaan dengan Penafsiran. Metode ini dirancang untuk mengeksplorasi isu-isu dan mengakomodasi pandangan yang bertentangan atau ketidakpastian. Berdasarkan pada prinsip dan prosedur yang mensistematiskan langkah-langkah dalam usaha pemecahan masalah.
6. Metode Perencanaan dengan Analisis Siklus Kehidupan. Metode ini digunakan untuk mengalokasikan sumber-sumber dengan memperhatikan siklus kehidupan mengenai produksi, proyek program, atau aktifitas. Langkah-langkah yang ditempuh adalah fase konseptualisasi, spesifikasi, pengembangan prototif, pengujian dan evaluasi, operasi, dan produksi. Metode ini digunakan dalam bidang pendidikan terutama dalam mengalokasikan sumber-sumber pendidikan dengan melihat kecenderungan dari berbagai aspek yang dapat dipertimbangkan untuk merumuskan rencana program.
7. Metode Perencanaan dengan Analisis Nilai Lebih. Metode ini untuk mengukur keberhasilan peningkatan produksi atau pelayanan, dengan demikian akan didapatkan gambaran singkat tentang aspek tertentu terhadap aspek lainnya. (Usman Husaini 2013).

Di lembaga Pendidikan yang Resmi/Formal, terdapat beberapa aspek penting yang perlu dijabarkan secara rinci dalam perencanaan pembiayaan di dalamnya, yakni antara lain:

1. Penentuan Besaran Biaya

Di Sekolah Formal, perencanaan pembiayaan sekolah yang meliputi proses pembiayaan secara keseluruhan di atur dalam Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Sekolah (RAPBS). Hal ini lah yang menjadikan anggaran dipahami sebagai sebuah rencana yang belum sepenuhnya dipastikan. Adapun suatu hal yang perlu diperhatikan dalam perumusan RAPBS ini adalah konsep anggaran berimbang, maksudnya adalah adanya keberimbangan antara pendapatan sekolah dengan pengeluaran dengan

menghindari terjadinya kerugian atau minus anggaran. Tentunya prinsip ini bertujuan untuk membentuk perencanaan pembiayaan keuangan yang efektif dan efisien. Selain itu, prinsip ini bisa menuntut terjadinya sentralisasi keuangan sekolah pada pihak yang mempunyai tupoksi dalam mengelola keuangan sekaligus untuk mempermudah pertanggung jawabannya. Dengan demikian, Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah merupakan besaran keuangan yang diperkirakan sebagai pemasukan sekolah dan alokasi biaya penggunaan yang akan digunakan untuk memenuhi segala proses kegiatan sekolah dalam mencapai tujuan sekolah utamanya dalam menjamin keberlangsungan proses pembelajaran.

Dalam melaksanakan perencanaan pembiayaan pendidikan, seharusnya sekolah memiliki desain pembiayaan. Menurut Fattah, jenis-jenis desain perencanaan anggaran pembiayaan Sekolah (Fattah 2000) antara lain:

- a. Desain anggaran berbasis item. Desain anggaran yang pengalokasiannya didasarkan pada perincian butir-per-butir dari program yang ada secara rinci. Desain ini adalah desain anggaran yang paling sering dan paling banyak dipakai dalam penganggaran keuangan sebab lebih mudah dan jelas. Adapun langkahnya adalah dengan membuat kategori dari alokasi anggaran terlebih dahulu, misalnya gaji pendidikan, belanja ATK, gaji tenaga kependidikan, dan lain sebagainya.
- b. Desain anggaran berbasis program. Desain anggaran yang pengalokasiannya didasarkan pada program pendidikan yang dilakukan sekolah. Jadi, setiap program sekolah merupakan satu kategori yang dimana biaya dialokasikan berdasar itu secara kelompok.
- c. Desain anggaran berbasis hasil. Desain anggaran yang pengalokasiannya didasarkan pada hasil dan target pencapaian, bukan pada item-per-item dari kegiatan sekolah atau program sekolah.

2. Rencana Perumusan Program Dan Penganggaran

Perencanaan Perumusan Program dan Penganggaran merupakan kesatuan rangkaian kerja yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi dan kemudian mengurinya secara organisatoris dan sistematis. Perihal ini kesemuanya berkaitan dengan biaya, keuntungan, dan kelayakan suatu program. Semuanya dibentuk dalam kerangka konsep yang lengkap sehingga memberikan penjelasan dan arahan bagi penentu kebijakan dalam menentukan pilihan program yang dianggap paling menguntungkan.

Adapun anggaran pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan terbagi menjadi dua jenis, yakni :

- a. Anggaran Rutin. Sebuah anggaran yang dikeluarkan sebagai rutinitas sebab menjamin keberlangsungan penyelenggaraan pendidikan dan anggaran ini lebih banyak berkaitan dengan urusan belanja dan kebutuhan para pegawai.
- b. Anggaran Pembangunan. Sebuah anggaran yang dikeluarkan tidak sebagai sebuah rutinitas namun juga menjamin keberlangsungan penyelenggaraan pendidikan. Dan secara tupoksional dikeluarkan secara berkala sesuai kebutuhan pembangunan nasional seperti peningkatan pemerataan pendidikan, kebijakan peningkatan mutu pendidikan, peningkatan efisiensi pendidikan, dan kebijakan peningkatan relevansi pendidikan. (Mukhneri 2002).

Referensi

- Abdul, Halim. 2012. Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Keuangan Daerah. salemba: Salemba 4.
- Agung. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. yogyakarta: Pembaharuan.

- Ahmad Supriyadi. 2003. System Pembiayaan Berdasarkan Syariah. yogyakarta: Pembaharuan.
- Anwar, M. I. 1991. Biaya Pendidikan Dan Metode Penetapan Biaya Pendidikan. yogyakarta: mim.
- Fattah, Nanang. 2000. Ekonomi Dan Pembiayaan Pendidikan. Bandung: Rosdakarya.
- Mufron Ali. 2013. Ilmu Pendidikan Islam. Jakarta: Aura Pustaka.
- Muhammad Mustari. 2014. Manajemen Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mukhneri. 2002. Manajemen Keuangan Pendidikan. Padang: FR Monivha Press.
- "No Title." https://ruangguru.co/pengertian-tujuan/#b_Yayasan_Trisakti.
- Pakei, Beni. 2016. Konsep Dan Analisis (Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Di Era Otonomi Daerah). jayapura: Taushia.
- Penny Kusumastuti, Lukinto. 2014. Membumikan Transparansi Dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik. Jakarta: PT Gasindo Anggota.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sudarmono, Lias Hasibuan. 2021. Lias Hasibuan, Kasful Anwar, 2021. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial.
- Undang Undang. 2003. Tentang Sistim Pendidikan Nasional. Jakarta: Indonesia.
- Usman Husaini. 2013. Manajemen, Teori Praktik, Dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Tentang Penulis



Erniwati La Abute, lahir 03 April 1991, di Desa Nggele, Kecamatan Taliabu Barat Laut, Kabupaten Taliabu, Provinsi Maluku Utara. Ia merupakan staf pengajar di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Luwuk. Menyelesaikan Pendidikan Dasar di SD Negeri 1 Nggele, Pendidikan Menengah Pertama di MTS Negeri Nggele, Pendidikan Menengah Atas di SMA Negeri 1 Tomia, S1 di Universitas Muhammadiyah Luwuk, S2 di IAIN Sultan Amai Gorontalo.

BAB

12

MANAJEMEN HUBUNGAN LEMBAGA PENDIDIKAN DAN MASYARAKAT

Dr. Farid Haluti, S.Ag.,M.Pd

Universitas Muhammadiyah Luwuk

Email: halutif@gmail.com

A. Lembaga-Lembaga Pendidikan

1. Keluarga.

Keluarga dalam bidang pendidikan merupakan bagian yang harus diperhatikan secara khusus, karena keluarga diibaratkan sebagai salah satu tempat mendidik anak. Dalam hal ini, anak-anak pertama kali menerima pendidikan dan bimbingan mereka dan sebagian besar kehidupan mereka berlangsung dalam keluarga. Tugas utama keluarga adalah meletakkan dasar bagi pendidikan moral dan pandangan hidup. Sedemikian penting fungsi keluarga maka perlu kiranya menjelaskan bahwa dari sudut pandang pendidikan, beberapa hal dapat ditegaskan tentang kedudukan keluarga sebagai tempat pendidikan yang utama ataupun pertama. Sehingga keluarga menyiapkan lingkungan yang mendukung mereka termasuk sebagai sarana yang berguna dalam proses pembelajaran. Sebagaimana yang dikemukakan Subino Hadisubroto (Latif, 2007), bahwa keluarga seharusnya menjadi tempat tinggal, tempat berbagi perasaan dan pikiran, tempat berbagi suka dan duka, tempat melatih kemandirian, bukan sebagai tempat menuntut hak, tempat membentuk kehidupan beragama dan terakhir sebagai tempat yang aman dimana aturan ditegakkan.

Keluarga dalam ajaran Islam juga dikenal dengan istilah *usrah*, *nasl*, *ali*, dan *nasb*. Silsilah keluarga dapat dicapai melalui keturunan, perkawinan, menyusui, dan kemandirian (Muhaimin, 1993). Dari sudut pandang antropologi, keluarga adalah unit sosial terkecil, manusia yang memiliki tempat tinggal dan ditandai dengan kerjasama, saling mendukung, kasih sayang dan perhatian, pendidikan, perlindungan dan perawatan. Inti dari keluarga adalah ayah, ibu, dan anak-anak (Wahyu, 1986). Pendidikan keluarga merupakan pendidikan pertama dan terpenting dimana pendidik yang paling bertanggung jawab atas perkembangan anak adalah orang tua. Aturan ini pada dasarnya ditentukan karena memang ditakdirkan untuk menjadi orang tua dari anak yang dilahirkan. Oleh karena itu, di mana pun, dalam situasi apa pun, sebelum seorang anak bersekolah sebagai lembaga formal, mereka harus menempati posisi itu, orang yang paling bertanggung jawab membesarkan anak tersebut.

2. Sekolah.

Dewasa ini ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang, yang ditandai dengan tumbuhnya kehidupan manusia di segala bidang kehidupan. Keluarga dalam bidang pendidikan ternyata tidak lagi cukup untuk melaksanakan fungsi pendidikan. Keluarga tidak lagi efektif sebagai lembaga pendidikan, oleh karena itu perlu diserahkan ke lembaga pendidikan formal atau yang dimaksud sekolah. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah bertujuan untuk membentuk kepribadian manusia dengan membina intelektual siswa dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat. Pendidikan menjadi satu kesatuan dalam membentuk kehidupan bangsa dan negara. Sesuai UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 (Haluti and Bidjai, 2018) menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional yaitu untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara

yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut diperlukan kerjasama dan saling pengertian yang baik antara tiga lingkungan pendidikan yaitu lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. Perlunya transisi dalam menyelenggarakan pendidikan dari keluarga ke sekolah disebabkan oleh sebagaimana yang dikemukakan Nikell dan Dorsey (Hadisubroto, 2006) yaitu :

- a. Terpisahnya anggota keluarga dikarenakan tugas dan pekerjaannya.
- b. Dampak industrialisasi antara lain terbukanya spesialisasi yang sangat luas dan tentunya kebutuhan tenaga profesional untuk mengisi lowongan.
- c. Fungsi keluarga yang mulanya sebagai produsen berubah menjadi konsumen dan pembeli dikarenakan industriasi.

Selain alasan yang telah disebutkan diatas, sekolah juga berfungsi sebagaimana yang di kemukakan S. Nasution (Latif, 2007) sebagai berikut :

- a. Sekolah menyiapkan peserta didik sehingga mendapatkan pekerjaan.
- b. Sekolah membagikan peluang menyempurnakan nasib.
- c. Sekolah membagikan kompetensi dasar.
- d. Sekolah menyiapkan tenaga pembangunan atau tenaga ahli yang profesional.
- e. Sekolah menolong penyelesaian berbagai masalah sosial.
- f. Sekolah merupakan alat transformasi sebuah budaya dan mentransmisikan kebudayaan.
- g. Sekolah membuat peserta didik sebagai makhluk sosial.

3. Masyarakat.

Masyarakat dapat dipahami sebagai sekelompok orang yang tinggal di suatu tempat di mana aturan atau norma mengatur hubungan satu sama lain. Munculnya masyarakat sebagai lembaga pendidikan bermula dari (1) ketidakmampuan sekolah dalam mengatur seluruh anggota

masyarakat. (2) disorientasi lembaga pendidikan dalam konteks sosial (Latif, 2007). Dalam hal ini pendidikan merupakan upaya mendidik dan meningkatkan kemampuan peserta didik secara maksimal sehingga dapat memenuhi perannya sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat dan lingkungan. Adapun pengaruh sekolah terhadap masyarakat, sangat tergantung pada berbagai produk dan kualitas pendidikannya.

Sekolah dengan prestasi yang lebih tinggi datang dengan kualitas yang konstan, artinya dapat mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, tentu efeknya sangat positif bagi masyarakat, sebaliknya jika lembaga pendidikan memiliki kemampuan untuk menghasilkan output tetapi dengan sumber daya manusia yang berkualitas rendah. Hal ini juga menjadi perhatian tidak hanya output tetapi juga masyarakat. Sekolah yang berpusat pada komunitas ini berfokus pada isu-isu kehidupan masyarakat seperti konservasi dan pemanfaatan alam, kesehatan dan kewarganegaraan. Dalam kegiatannya dengan pendidikan, masyarakat merupakan lingkungan ketiga setelah keluarga dan sekolah. Masyarakat sangat mempengaruhi perkembangan kepribadian seseorang. Masyarakat memiliki peran penting dalam upaya penyelenggaraan pendidikan, karena masyarakat dapat membantu dalam pengadaan sarana dan prasarana. Peran masyarakat dalam mengikuti kegiatan pendidikan sangat membantu pemerintah dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan berlangsung dalam masyarakat yang sangat luas, meliputi segala bidang, dimulai dengan pembentukan kebiasaan, pembentukan pengetahuan, pembentukan sikap dan kesukaan, pembentukan moralitas dan agama.

Dapat dikatakan bahwa lembaga pendidikan masyarakat merupakan aplikasi dari pendidikan sekolah dan keluarga. Pendidikan dalam keluarga, sekolah dan masyarakat saling bergantung. Pendidikan orang tua terhadap anaknya juga dapat dilakukan oleh guru di sekolah

yang mendidik anaknya kemudian hal ini diperkuat dengan pendidikan di masyarakat. Ciri-ciri lembaga pendidikan masyarakat yang diberikan oleh Dr. H.Abu Ahmadi dan Dra. Nur Uhbiyati berpendapat bahwa lembaga pendidikan adalah organisasi atau badan usaha yang bertanggung jawab di bidang pendidikan (Ahmadi, 2004). (Ahmadi, 2004). Dimana proses pendidikan meliputi pendidik dan peserta didik. Sebagai berikut.

- a. Aktivitas pendidikan dilaksanakan secara terencana di luar sekolah
- b. Peserta yang heterogen belum tentu homogen
- c. Peserta didik biasanya mereka yang tidak bersekolah
- d. Dalam jangka pendek, tidak ada perbedaan tingkat atau program pendidikan
- e. Pendidikan yang dilaksanakan bersifat spesifik dan praktis
- f. Pola pembelajaran formal dan penilaian pembelajaran yang sistematis
- g. Lembaga pendidikan masyarakat mengutamakan keahlian kerja (Materi IPS, 2020).

Inilah ciri-ciri lembaga pendidikan masyarakat. Terdapat beberapa istilah dalam pendidikan luar sekolah, yaitu pendidikan sosial, pendidikan masyarakat, pendidikan umum, pendidikan luar sekolah, pendidikan masal, pendidikan orang dewasa, pendidikan lanjutan, dan pemekaran dasar. Sasaran lembaga pendidikan masyarakat adalah petani dan pekerja, pemuda putus sekolah atau tidak sekolah, pekerja terampil, tokoh masyarakat dan anggota masyarakat yang sudah tua.

B. Lembaga Pendidikan dalam Masyarakat.

1. Sistem pendidikan yang dibutuhkan masyarakat.

Pendidikan adalah bagian dari aktivitas masyarakat dan juga menjadi motor penggerak bagi masyarakat itu sendiri. Kita semua tahu bahwa sektor pendidikan di

Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara di Asia, seperti Singapura dan Malaysia. Berbicara tentang sistem pendidikan di Indonesia tidak terhitung banyaknya, kebijakan demi kebijakan dilakukan untuk menemukan sistem pendidikan yang tepat bagi Indonesia. Namun, hal ini sering disalahartikan oleh sebagian orang yang menganggap mahasiswa adalah korbannya. Padahal, sistem pendidikan perlu sefleksibel mungkin, beradaptasi dengan perkembangan yang terus terjadi seiring dengan kemajuan teknologi di dunia. Memang tujuan pendidikan adalah untuk melatih sumber daya manusia dan untuk itu tidak mungkin hanya berbicara tentang sistem pendidikan di satu sisi tanpa memperhatikan sisi yang lain. Namun, revolusi pendidikan di Indonesia masih membawa kelebihan dan kekurangan. Hal ini tampaknya mencerminkan ambiguitas dalam penyelenggaraan sistem pendidikan di Indonesia.

Sumber daya manusia memang milik suatu bangsa, namun hanya melalui pendidikan formal saja dapat tercipta sumber daya manusia yang unggul. Renungkan apa yang terjadi di sebagian besar wilayah Indonesia, di mana orang tua telah berdemonstrasi untuk menuntut keadilan bagi anak-anak mereka. Lalu apa sebenarnya yang terjadi agar masalah pendidikan di Indonesia tetap berjalan. Setiap daerah, daerah memiliki geo - ekonomi - serta kepribadian dan kemampuan ekonomi yang berbeda dari setiap siswa dan orang tua. Banyak orang tua yang beranggapan bahwa sistem pendidikannya kurang baik, mulai dari alasan prosedur pendaftaran yang terlalu rumit, kualitas sekolah yang tidak memadai, hingga usia pendaftaran.

Padahal, kontroversi seperti itu adalah hal yang sangat kompleks dan perlu segera diselesaikan. Selain masalah-masalah yang disebutkan di atas dalam sistem pendidikan Indonesia, terdapat masalah yang lebih besar sehingga perlu segera diubah. Mengaca pada sistem pendidikan di Korea Selatan dan Finlandia, negara dengan sistem pendidikan

terbaik di dunia. Tetapi kedua negara ini melaksanakan dua pola pendidikan yang berbeda, yang tentunya disesuaikan dengan keadaan negara terkait. Indonesia merupakan negara berkembang yang luas, diperlukan pula sistem pendidikan yang dapat memberikan harapan bagi masyarakat yang multikultural, dengan kondisi seperti itu pemerintah harus membangun pendidikan bahkan di Indonesia, karena tingkat ketimpangan pendidikan di Indonesia dikatakan relatif tinggi. Terdapat banyak hal yang kita temui adanya perbedaan hampir 360 derajat antara pendidikan di perkotaan dengan daerah lain khususnya Indonesia bagian timur. Meski masih merupakan wilayah Indonesia, buta huruf masih merajalela, diperparah dengan kondisi geografis yang kurang mendukung, membuat akses pendidikan sangat sulit, banyak anak harus putus sekolah karena berbagai faktor ekonomi. Program pendidikan gratis pemerintah pusat dan daerah tidak efektif, bahkan masih membebankan biaya pendidikan.

Kompleksitas permasalahan pendidikan baik pada tataran makro maupun mikro menjadi kendala dalam upaya pembenahan sistem pendidikan. Hingga saat ini, Indonesia masih berusaha membenahi dan menata kembali secara administratif lembaga pendidikan yang belum layak, sedangkan negara-negara lain telah mendahului dengan sistem pendidikan yang baru dan modern. dunia. Selain sarana dan prasarana pendidikan yang belum memadai, kualitas guru yang kurang baik, program yang belum memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja serta psikologi orang tua yang sekolahnya kecil. pentingnya. Padahal, ini adalah sesuatu yang perlu diperbaiki dan menjadi prioritas. Kita juga perlu membuat revolusi spiritual yang mengajarkan semua siswa bagaimana menghormati guru, menggunakan waktu mereka dengan bijak, dan mengeksplorasi diri mereka sendiri tanpa beban angka saja yang menentukan keberhasilan mereka. Bagaimana Jepang mengembangkan pembentukan kepribadian pada anak usia dini untuk

membentuk karakter anak, bagaimana Korea Selatan membentuk semangat anak sekolah dengan pendidikan yang ketat dan terkontrol, dan Finlandia yang bergantung pada minat dan bakat siswa. Oleh karena itu, Indonesia harus memiliki sistem pendidikan yang tepat yang dapat menyelesaikan semua permasalahan pendidikan (Darwensy, 2020).

2. Hubungan Lembaga Pendidikan dan Masyarakat

Hubungan antara suatu lembaga dengan masyarakat merupakan salah satu hubungan dan saling ketergantungan yang saling membutuhkan (simbiosis). Masyarakat sangat membutuhkan pelayanan pendidikan yang baik dan tentunya dapat melalui lembaga pendidikan untuk mempersiapkan dan memenuhi kebutuhan dan harapan hidup yang baik. Lembaga pendidikan tidak dapat hidup tanpa masyarakat, sebaliknya masyarakat tidak dapat memiliki kehidupan yang baik tanpa lembaga pendidikan. Sekolah merupakan lembaga sosial yang melayani anggota masyarakat dalam bidang pendidikan. Hubungan sekolah-masyarakat merupakan suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman warga masyarakat tentang kebutuhan pendidikannya serta mendorong minat dan kerjasama warga masyarakat sekolah dalam rangka perbaikan sekolah. Hak untuk hidup dan hak sekolah untuk eksis tergantung pada masyarakat. Kemajuan akademik dan kemajuan masyarakat berkorelasi; keduanya saling membutuhkan. Komunitas memiliki sekolah; Sekolah ada karena masyarakat membutuhkannya. Pendidikan sangat membantu masyarakat untuk menjadi manusia yang baik, berilmu dan dapat mengembangkan kedewasaan anak, pendidikan tanpa masyarakat, pendidikan tidak akan efektif.

Masyarakat dan pendidikan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan, masyarakat memerlukan pendidikan dan sebaliknya, tanpa pendidikan masyarakat

tidak akan berfungsi dengan baik karena dalam pendidikan terdapat unsur-unsur masyarakat seperti guru, siswa dan lain sebagainya, serta sebaliknya tanpa pendidikan masyarakat akan bodoh dan tidak memiliki ilmu (Saputra, 2015). Menurut (Ahmadi, 2004), masyarakat bisa dikatakan “laboratorium tempat anak belajar, menyelidiki dan berpartisipasi dalam usaha masyarakat yang mengandung unsur masyarakat”. Sedangkan menurut (Gunawan, 2000) masyarakat memiliki fungsi untuk “penerus budaya dari generasi selanjutnya secara dinamis sesuai situasi dan kondisi serta kebutuhan masyarakat melalui pendidikan dan interaksi sosial”. Oleh karena itu, sama sekali tidak mungkin jika kedua faktor ini terpisah dan tidak berhubungan antara pendidikan dan masyarakat, dan jika kedua faktor ini tidak selaras, maka akan tercipta hasil pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan satu sama lain, kebutuhan masyarakat dan lingkungan.

Pendidikan dan masyarakat sebagaimana diuraikan di atas tidak dapat dipisahkan dan saling bergantung, dalam meningkatkan pendidikan perlu peran dari masyarakat, selalu memperhatikan pengaruh pendidikan terhadap kehidupan masyarakat. Dalam hal ini masyarakat memiliki peran sebagai subjek atau agen pendidikan, tanpa kesadaran masyarakat akan pendidikan, kita akan bergantung pada orang lain ataupun kita akan tertinggal dengan negara lain yang berkembang. Oleh karena itu masyarakat memiliki pengaruh terhadap pendidikan yang dapat mengembangkan wilayah atau negara, melalui pendidikan masyarakat dapat menghasilkan ilmu yang didapat serta digunakan dalam kehidupan untuk kepentingan bersama. Masyarakat dalam pembinaan dan tanggung jawab suatu pendidikan. Jika dilihat melalui konsep pendidikan, masyarakat merupakan suatu kelompok yang terdiri dari banyak orang dengan kualitas diri yang berbeda-beda, dari yang berpendidikan rendah hingga yang berpendidikan tinggi.

Kualitas suatu masyarakat ditentukan oleh kualitas pendidikan anggotanya, semakin baik anggotanya dididik, semakin baik kualitas masyarakat secara keseluruhan. Masyarakat merupakan lembaga pendidikan ketiga setelah pendidikan keluarga dan sekolah. Realitas yang masih belum jelas tentang tanggung jawab masyarakat dalam pendidikan, akan tetapi masyarakat memiliki peran yang besar dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Masyarakat memiliki peran diantaranya membuat lingkungan yang dapat mendukung kinerja pendidikan. Negara, berpartisipasi dalam menerapkan pendidikan non pemerintah (sosial) (Fuad, 2021).

Sebagaimana disebutkan di atas, tanggung jawab masyarakat dalam pendidikan kurang jelas, tetapi masyarakat seharusnya memiliki peran aktif dalam pendidikan, karena masyarakat sebagai lembaga pendidikan ketiga setelah keluarga dan sekolah. Jadi, untuk mendapatkan kualitas pendidikan yang baik, kualitas masyarakat harus baik, serta saling mendukung, apabila kualitas pendidikan baik, maka akan mendapatkan hasil yang baik secara menyeluruh.

Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya orang tua atau generasi yang lebih tua untuk mempersiapkan anak-anak atau generasi mudanya agar kelak dapat hidup mandiri dan dapat melaksanakan tugas-tugas kehidupannya dengan baik di masyarakat. Setiap kelompok masyarakat, atau suku bangsa, memiliki caranya masing-masing dan berbeda satu sama lain. Padahal, pada umumnya kemajuan dan perkembangan masyarakat suatu negara dipengaruhi atau bergantung pada sistem pendidikan, dan sistem pendidikan itu dibentuk sesuai dengan pandangan masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat atau negara dengan pandangan hidup yang terbuka akan mudah beradaptasi dengan tuntutan zaman. Masyarakat selaku mitra pemerintah memiliki kesempatan yang luas untuk mengambil peran dalam memberikan pendidikan dalam hal mencerdaskan

kehidupan bangsa. Tujuan pendidikan memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan hidup manusia, dan tujuan hidup juga memiliki perbedaan dengan bangsa yang lain. Pada sistem pendidikan demokrasi, pendidikan dipusatkan untuk mendidik dan pengembangan peserta didik, sehingga negara memiliki kewajiban untuk memberikan kesempatan kepada semua warga negara untuk belajar dan berkembang secara maksimal.

Referensi

- Abdul Mujib Muhaimin (1993) *Pemikiran Pendidikan Islam*. Bandung: Trigenda Karya.
- Ahmadi, A. (2004) *Psikologi Pendidikan*. Jakarta Pusat: Rineka Cipta.
- Darwensy (2020) 'Sistem Pendidikan Seperti Apakah Yang Cocok Untuk Indonesia', *www.Kompasiana.com*. Available at: <https://www.kompasiana.com/darwensy/5effbbea097f366cb34f13b2/system-pendidikan-seperti-apakah-yang-cocok-untuk-indonesia>.
- Fuad, K. (2021) 'Peranan Masyarakat Dalam Pendidikan', *www.Kompasiana.com*. Available at: https://www.kompasiana.com/careberos_21/5500a0da813311491bfa7b41/.
- Gunawan, A. H. (2000) *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadisubroto, A. S. (2006) *Keluarga Muslim dalam Masyarakat Moderen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Haluti, F. and Bidjai, T. (2018) 'Strategi Sekolah dalam Menerapkan Disiplinan Siswa di MIN Tataba Kecamatan Buko Kabupaten Banggai Kepulauan'.
- Latif, A. (2007) *Pendidika Berbasis Nilai Kemasyarakatan*. Bandung: Refika Aditama.
- Materi IPS (2020) 'Peran Lembaga Pendidikan', *materiips.com*. Available at: <https://materiips.com/peran-lembaga->

pendidikan.

Saputra, B. A. (2015) *Peranan dan fungsi Pendidikan di masyarakat*.
Yogyakarta.

Wahyu (1986) *Wawasan Ilmu Sosial Dasar*. Surabaya: Usaha Nasional.

Tentang Penulis



Farid Haluti, lahir 01 Desember 1972, di Desa Balanga, Kecamatan Bunta, Kabupaten Banggai, Sulawesi Tengah, merupakan staf pengajar di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Luwuk. Menyelesaikan pendidikan Dasar di SD. Negeri Lobu, Pendidikan Menengah Pertama di SMP. Swasta Lobu, Pendidikan Menengah Atas di SMA. Negeri 1 Bunta.

S1. Di Universitas Muhammadiyah Palu, S2 di Universitas Negeri Jakarta dan S3 di Universitas Negeri Gorontalo.

BAB 13 | TATA KELOLA PENDIDIKAN TINGGI

Dr. Yayat Suharyat & Dr. Baharuddin, M.Pd
Universitas Islam “45” Bekasi

A. Pendahuluan

Bagi sebuah negara keberadaan lembaga pendidikan tinggi merupakan gengsi martabat dan majunya budaya bangsa. Amerika adalah salah satu negara yang dikenal dengan pendidikan tinggi tertua di dunia. Sejarah juga mencatat bahwa Philipina adalah negara ASEAN yang memiliki perguruan tinggi tertua di dunia. Artinya bahwa setiap pendidikan tinggi akan menjadi barometer kemoderenan, keadaban dan kecerdasan bangsa di mata dunia. Oleh karena itulah sungguh penting menata pendidikan tinggi dengan secara baik agar semua karya bangsa dapat diakui keilmiahannya pada msayarakat dunia, khususnya dunia industry. Karena peran keberdaan pendidikan tinggi juga dalam rangka menyediakan industri yang berbasis sains. Selain industri, maka pendidikan tinggi akan menjadi suplai ilmu dan teknologi pada bidang lainnya seperti ekonomi, sosial politik, dan budaya. Indonesia sebagai negara yang berniat maju dan berkembang tentu sangat mendorong peran pendidikan tinggi yang membumi, dirasakan masyarakat secara langsung dalam menata kehidupan dari berbagai strata. Pemerintah melalui kemendikbud terus mendorong upaya terwujudnya tata kelola pendidikan tinggi yang bermutu baik melalui pengukuran mutu dan peningkatannya sehingga perguruan tinggi dapat menjadi kekuatan akademik dalam

pengembangan teknologi moderen serta kehidupan berbangsa dan budaya yang maju dan berkeadaban.

B. Pengertian Tata Kelola Pendidikan Tinggi

Tata kelola adalah pola dan sistem yang menggerakkan seluruh komponen, baik orang maupun sumber lainnya agar layanan pendidikan tinggi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dapat terpenuhi. Tata kelola merupakan kriteria kedua dalam urutan akreditasi BAN PT dan LAMDIK, kriteria ini meliputi; (1) tata kelola kerjasama dan penjaminan mutu, (2) tata kelola kemahasiswaan, (3) tata kelola sumber daya manusia, (4) tata kelola keuangan dan sarana prasarana, (5) tata kelola pendidikan, (6) tata kelola penelitian, (7) tata kelola dalam pengabdian masyarakat, (8) tata kelola tentang keluaran dan capaian tri dharma. Edi Suandi Hamid (2020) menyampaikan bahwa tata kelola pendidikan tinggi ditujukan untuk menghasilkan Perguruan Tinggi yang unggul. Dimana perguruan tinggi yang unggul itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. SDM bermutu meliputi unsur pimpinan, dosen, mahasiswa, juga tenaga kependidikan.
2. Ketersediaan sarana dan prasarana memadai.
3. Memiliki kekuatan keuangan yang mumpuni di luar SPP) dan tersebarnya jejaring kerja luas.
4. Mengembangkan *good university governance* merata pada bidang akademik, keuangan, dan pengembangan sumber daya manusia.
5. Kepemimpinan yang baik dan Sehat (*Good leadership*)

Setiap perguruan tinnggi bercita-cita menjadi unggul agar memiliki posisi pasar kompetitif disadari sepenuhnya bahwa masyarakatlah yang secara langsung memberikan panenilai dalam keunggulan suatu perguruan tinggi. Antusias masyarakat dalam menitipkan putra putrinya akan menjadi bukti diterima kualitas tersebut di tengah masyarakat. Tata kelola dengan demikian dapat menjadi barometer sehat dan tidak sehatnya

institusi pendidikan tinggi. Sehat dalam pengertian manajemen benar-benar dijalankan dengan baik sehingga lulusannya mampu diterima dalam dunia kerja. Inilah sebetulnya standar baku utama yang sering dijadikan acuan oleh masyarakat, walaupun BAN PT dan LAMDIK telah menyediakan alat ukur (kuesioer) terstandar untuk menilai namun penilaian masyarakat tanpa kuesioner menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda dengan hasil penilaian kedua lembaga asesmen tersebut.

Kajian yang sederhana bahkan terkesan ringan, namun menunjukkan ekuivalensi yang kongruen dengan keadaan sebenarnya seperti dilakukan oleh Program Studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan bahwa kualitas perguruan tinggi yang diharapkan dunia kerja adalah perguruan tinggi yang tidak hanya berhasil menanamkan kompetensi akademik bagi lulusannya, tetapi lebih jauh dari itu adalah menambah ketrampilan lulusannya dengan *soft skill*. Terutama perusahaan besar dengan kapasitas nasional sampai dengan internasional, ternyata mereka membutuhkan kemampuan lulusan perguruan tinggi dalam hal; mulai dari belajar berbicara didepan orang banyak, berpikir luas, mengetahui informasi-informasi yang mungkin orang lain tidak dapat, dapat belajar bersosialisasi juga dengan mempunyai banyak teman dan lain sebagainya. Soft skill semacam inilah yang dibutuhkan perusahaan dan masyarakat industry dewasa ini. Keberadaan organisasi kemahasiswaan akan sangat mendorong mereka memiliki pengalaman tersebut di atas, di samping tentunya adalah penempatan akademik melalui forum diskusi dan kemampuan menganalisis suatu fenomena secara terbuka, teoritik dan dapat dipertanggungjawabkan. Rizal Z. Tamin (2019), menyebutkan bahwa untuk menjadikan tinggi bermutu dan manajemen yang akuntabel diperlukan perlu diatur sedemikian rupa dalam hal tata kelola perguruan tinggi yang benar dan baik (*good university governance*). Dalam hal menerapkan itu semua maka diperlukan titik pengendalian mutu dalam hal-hal berikut dengan baik dan benar: (1) sistem pendidikan tinggi & kedudukan PT, (2) harkat

perguruan tinggi, (3) governance & kerangka akuntabilitas PT, (4) organisasi & tata kelola, (5) kepemimpinan & pemilihan pimpinan perguruan tinggi.

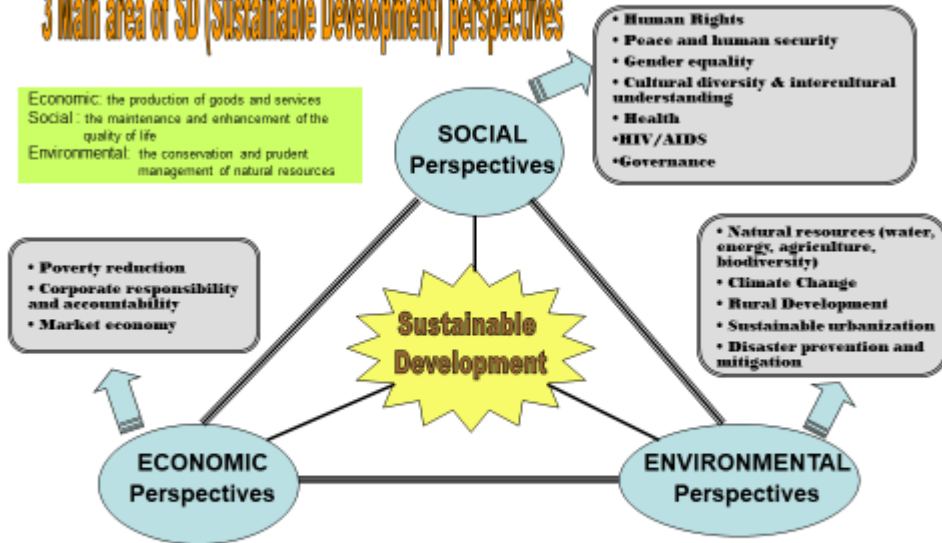
Perguruan tinggi yang berkualitas ditandai dengan berbenah diri secara internal, terkait dengan seluruh komponen yang ada di dalamnya seperti diuraikan di atas, maka ditambah dengan penegakkan *good university governance* menjadi sebuah motivasi bagi pimpinan dan sivitas untuk menjadikannya sebagai tolok ukur pengembangan dan peningkatan kapasitas dan kapabilitas institusi. Di sinilah pentingnya melakukan rapat kerja manajemen dalam menentukan arah kebijakan, program dan kegiatan untuk menggerakkan kemajuan tersebut, selanjutnya penting dilakukan monitoring untuk mengukur perjalanan kegiatan dan program dalam suatu masa kerja tertentu (biasanya dalam satu semester), pada akhirnya ukuran keberhasilan harus diukur dengan maksud mengetahui ketercapaian dalam kurun waktu satu tahun kegiatan. Membuat dan merealisasikan rencana strategis adalah sebuah keniscayaan sehingga dalam empat tahun masa kepemimpinan dapat menjadi *miles stone* bagi kepemimpinan berikutnya.

C. Inovasi & Pembaharuan Pengelolaan Pendidikan Tinggi

Good University Governance (GUG) adalah sebuah ikhtiar inovasi dalam ikhtiar menjadikan universitas yang dicintai pelanggannya. GUG juga akan memetakan posisi keberadaan perguruan tinggi dalam keragaman karakter perguruan tinggi lainnya yang sejenis dalam satu wilayah kerja. Muhammad In'am Esha (2012) mengutip pendapat Meek dan Salazar-Clemen (2007: 2) berupaya memaparkan konsepsi tentang *competition, cooperation, and change in academic profession* berdasarkan pendapat Kearney menyimpulkan bahwa pergerakan masyarakat global ditandai dengan bergulirnya fenomena tentang produksi pengetahuan (*knowledge production*) yang tidak terbelah sehingga masyarakat menjadi maju dan berkembang secara benar-benar terbuka.

Khoirul Fuad dan Hani Hani Werdi Apriyanti (2018) mengutip pendapat (Siri, 2015, & Dikti, 2014) menyatakan bahwa *Good University Governance* adalah inovasi dalam mengelola pendidikan pada Perguruan Tinggi sehingga bergerak menjadi organisasi modern. Setiap penyelenggara pendidikan tinggi mempunyai kewajiban untuk mengelola sumber daya yang dimiliki dengan pendekatan yang baik, sekarang ini istilah tersebut dengan *Good University Governance (GUG)*. Prinsip *Good University Governance* sebagai berikut : a. Transparansi b. Akuntabilitas (kepada stakeholders) c. Responsibility (tanggungjawab) d. Independensi (dalam pengambilan keputusan) e. Fairness (adil) f. Penjaminan mutu dan relevansi g. Efektifitas dan Efisiensi h. Nirlaba. Pembaharuan pengelolaan pendidikan tinggi adalah sebuah kesadaran sepenuhnya dari setiap unsur pimpinan dan elemen lainnya pada perguruan tinggi tersebut untuk memperbaharui pengelolaannya sesuai kebutuhan baik desakan internal maupun eksternal. Proses pembaharuan secara terus-menerus (*continuous improvement*) ini harus disepakati sebagai bagian dari sistem pertahanan organisasi dari kompetisi eksternal yang mengglobal. Berikut ini diilustrasikan peran pembaharuan yang dapat mendorong pengelolaan pendidikan tinggi secara massif.

3 Main area of SD (Sustainable Development) perspectives



Sustainable Development:

Development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs ("Our Common Future", the World Commission on Environment and Development, 1997)

Diadaptasi dari bahan kuliah LTA Unisma Bekasi, 2012.

Sustainability membutuhkan syarat perspektif sosial, ekonomi dan lingkungan (*environmental*), lembaga manapun, termasuk institusi pendidikan jika berkeinginan untuk tetap bisa bertahan maka harus mampu meramu tiga perspektif tersebut menjadi modal kerja dan menggerakkan spirit pengelolaan perguruan tinggi. Keberlangsungan hidup suatu organisasi itu merupakan pertemuan yang diramu sedemikian rupa antara berbagai kebutuhan masa yang akan datang dengan keadaan sekarang dengan mengkompromikan seluruh kemampuan elemen yang ada, dalam menyongsong perubahan sikap dan harapan generasi yang akan datang terhadap kebutuhannya sendiri. Dari sinilah maka pengelolaan pendidikan tinggi yang inovatif dalam semua unsur GUG akan menjamin terpolarisasinya kemajuan perguruan tinggi pada masa depan.

D. Pengukuran Mutu Pengelolaan Pendidikan Tinggi di Indonesia.

Menurut SPM Dikti (2014), mutu Pendidikan Tinggi adalah tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pendidikan tinggi dengan Standar Pendidikan Tinggi yang terdiri atas Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan Standar Pendidikan Tinggi yang Ditetapkan oleh Perguruan Tinggi. jadi mutu itu sudah memiliki ukuran baku yang dikeluarkan oleh pemerintah yaitu Berdasarkan UU No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi dan Permendikbud No. 50 Tahun 2014 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi. Penyesuaian itu harus melibatkan draft mutu perguruan tinggi secara langsung dengan konsepsi baku yang menjadi rujukan nasional. Di samping itu setiap perguruan tinggi juga dapat melakukan tambahan program peningkatan mutu untuk menjelaskan ciri-ciri utama dari perguruan tingginya dengan kurikulum kekhususan (spesifik) sebagai daya tawar keunggulan perguruan tinggi. Dari sinilah mutu mulai diimplementasikan pada setiap perguruan tinggi, pengawal mutu di setiap perguruan tinggi harus dipersiapkan dengan lembaga tersendiri, biasanya disebut dengan Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) atau Komisi

Penjaminan Mutu (KPM). Apapun namanya dalam suatu manajemen tidak menjadi masalah yang utama lembaga tersebut diinput dalam struktur vital organisasi perguruan tinggi dengan SOP nya dan difungsikan secara sesungguhnya untuk mewujudkan budaya mutu dalam tata kelola manajemen pendidikan tinggi.

Pengukuran mutu tata kelola pendidikan tinggi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melalui pendekatan internal dan eksternal. Dalam hal pendekatan internal peran KPM/LPM sebagai auditor/reviewer internal sangat memadai untuk diberdayakan. KPM/LPM dapat melakukan audit secara berkala persemester dan pertahun terhadap proses yang sedang dan telah berlangsung. Sedangkan untuk pengukuran mutu eksternal diketahui bersama dapat dilakukan dengan BAN PT/LAMDIK/LAMKES (Domestik), dan juga akreditasi internasional. Akreditasi internasional yang diakui kemendikbud adalah; *European Quality Assurance Register for Higher Education (EQAR)*, *Council for Higher Education Accreditation (CHEA)*, *United States Department of Education (USDE)*, *World Federation of Medical Education (WFME)*, *Washington Accord*, *Sydney Accord*, *Dublin Accord*, *Seoul Accord*, *Canberra Accord*, *Asia Pacific Quality Register (APQR)*. Pertimbangan penggunaan jenis akreditasi eksternal sangat terkait erat dengan kesiapan komponen yang diminta oleh masing-masing institusi penyelenggara, namun tidak berlaku bagi akreditasi eksternal domestik karena itu semua bersifat wajib diikuti. Semua perguruan tinggi di Indonesia sudah sangat maklum dengan kondisi tersebut. Penggunaan akreditasi eksternal level internasional adalah sebuah keniscayaan bagi setiap institusi di saat dunia mengglobal ini. Martabat perguruan tinggi dipastikan meningkat, apalagi dengan jangkauan mahasiswa yang ingin direkrut berasal dari luar negeri, tentu akreditasi internasional sebagai sebuah keniscayaan yang amat mendesak.

Mengatur strategi agar diperoleh hasil akreditasi yang baik bahkan pada level unggul tentu bukan lah hal yang mudah walaupun sangat terbyka untuk dicapai oleh setiap institusi pedidikan tinggi. Secara normatif persiapan tersebut meliputi kesediaan bekerja keras, maju dan memiliki paradigmm berfikir yang visioner dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. karena kita sedang ikhtiar mendidik anak bangsa yang cerdas, berkualitas nasional-internasional, berakhlak dan beriman maka jaringan kerja tidak hanya melibatkan kepentingan lokalis, sekarang ini paradigma berfikir harus melintas batas sampai dengan merengkuh kebutuhan dan kepentingan hidup manusia di dunia dan keutamaan hidup di akhirat. Tips dan trik melakukan peningkatan akreditasi seperti disampaikan oleh Sevima ada beberapa langkah yang dapat dilakukan yaitu:

1. Mengetahui Prinsip Dasar Penyusunan Borang, penyusunan boring tentunya bukan hanya sekedar mengisikan data ke dalam borang, namun lebih jelasnya adalah setelah data terisi dengan baik dan benar harus segera dianalisis untuk menjelaskan data tersebut secara faktual dilengkapi dengan bukti fisik yang relevan.
2. Memahami standar akreditasi Institusi Perguruan Tinggi, parameter akreditasi meliputi standar yang diukur secara sistematis, pada akreditasi BAN PT ada 7 standar, sedangkan pada akreditasi LAMDIK ada 9 kriteria. Seorang pengisi borang harus mampu setiap parameter terkait dengan teknik pengisian dan keterangan apa saja yang perlu dituliskan agar setiap standar dapat menjelaskan kondisi perguruan secara benar.
3. Memahami Penilaian Akreditasi, penilaian setiap stndar dan indicator masing-masing perlu dipahami agar secara langsung dapat segera diarahkan angka penilaian yang diharapkan oleh pihak kampus, biasanya pihak kampus menetapkan penilaian maksimal yaitu nilai 4, sehingga penyajian data dan penjelasan yang dilakukan terarah betul dalam pencapaian nilai maksinal tersebut.

4. Mengetahui Biaya Proses Akreditasi, pembiayaan akreditasi biasanya sudah dianggarkan oleh perguruan tinggi, walaupun menghadirkan asesor BAN PT tidak ada pembiayaan yang diminta, namun perguruan tinggi telah bekerja dengan tim pokja yang dibentuknya, inilah yang perlu pembiayaan. Saat ini juga sedang berjalan persiapan akreditasi dengan LAMDIK, menurut beritanya ada biaya tertentu yang harus disiapkan perguruan tinggi, sebetulnya jika hal tersebut dilakukan secara resmi dan tidak terlampaui besar maka perguruan tinggi masih dapat menjangkaunya.
5. Mengontrol mutu SPMI, SPMI merupakan pekerjaan rumah perguruan tinggi secara menyeluruh. Sesuatu yang mustahil menyiapkan pekerjaan jangka panjang apalagi yang diukur adalah kualitas, tetapi sistem penjaminan intra kampus secara langsung tidak berjalan dengan baik. Kontrol mutu internal oleh pihak kampus secara periodic adalah merupakan jalan terbaik agar tugas tri dharma telah dilakukan secara sistemik, berproses secara mekanis dan natural dalam kegiatan keseharian perguruan tinggi tersebut.
6. Kompetensi Tim Akreditasi Kampus. Kampus sebaiknya menyiapkan juga tim akreditasi yang terlatih dan kredibel dalam melakukan asesmen sehingga feedback yang diberikan dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi perguruan tinggi.
7. Mempunyai Sistem Akreditasi Internal Kampus. Kampus yang baik dan siap dengan hasil yang maksimal dalam akreditasi biasanya telah menyiapkan sistem akreditasi internal, itu merupakan tugas KPM/LPM sehingga mereka telah membuat sistem pengisian standar yang terarah pada pencapaian setiap standar/kriteria dari bornag BAN PT atau LAMDIK/LAMKES.
8. Memahami SAPTO. SAPTO adalah sistem penguploadan borang akreditasi setelah diisi lengkap oleh perguruan tinggi. namun teknik upload nya juga harus dipelajari dengan baik agar semua data yang dibutuhkan dapat secara baik dan benar diterima.

E. Penutup

Tata kelola perguruan tinggi adalah mesin hidup (ruh) yang tidak boleh berhenti bergerak, lebih dari itu bukan hanya tidak boleh berhenti bergerak, namun cara Bergeraknya juga tidak boleh bergerak hanya di tempat. Tata kelola perguruan tinggi adalah proses yang berlangsung secara terus menerus, berkesinambungan, progresif, *up to date*, dan menjangkau kebutuhan zaman secara keseluruhan pada masa yang akan datang dalam kurun waktu lima tahun ke depan dan dilanjutkan dengan kurun waktu berikutnya secara simultan. Akreditasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi harus betul-betul dipersiapkan dengan baik. Persiapan secara internal sangat menentukan keberhasilan akreditasi eksternal yang dilakukan perguruan tinggi. Strategi yang dilakukan dengan membentuk lembaga penjamin mutu internal, sehingga proses penjaminan mutu memang sudah menjadi kultur kampus baik oleh pimpinan, dosen dan pegawai. Hasil akreditasi akan memberikan kebaikan bagi perguruan tinggi ketika proses kegiatan yang dijalankan merupakan bagian kegiatan keseharian/rutin di dalam perguruan tinggi tersebut. (YSB)

Referensi

- Blog Program Studi Manajemen > Blog > Artikel > . 2020. *Kualitas Lulusan Perguruan Tinggi Yang Diharapkan Dunia Kerja*. Kualitas Lulusan Perguruan Tinggi Yang Diharapkan Dunia Kerja. <https://manajemen.uad.ac.id/190/>
- Esha, Muhammad In'Am. (2012). *Pemikiran Mewujudkan Good University Governance (Gug) di Perguruan Tinggi Islam*. <https://www.neliti.com/id/publications/241802/pemikiran-mewujudkan-good-university-governance-gug-di-perguruan-tinggi-islam>.
- Fuad Khoirul, Hani Werdi Apriyanti. (2018). *Implementasi Good University Governance (GUG) pada Perguruan Tinggi Islam*

Swasta di Jawa Tengah. Majalah Ilmiah Solusi ISSN: 1412-5331
Vol.16, No.1 Januari 2018 148 Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
:/Users/ASUS/Downloads/2159-5745-1-SM.pdf

Hamid, Edy Suandi. 2020. *Menuju Tata Kelola Perguruan Tinggi yang Unggul*. Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mataram Yogyakarta, 23 Januari 2020,
<http://new.widyamataram.ac.id/file/download/4c559789a51f213a3955df8b2b4a1998.pdf>

Sevima. (2020). *Mau Akreditasi, Ini Persiapan yang Harus Anda Lakukan*. 20 Juli 2020. <https://sevima.com/mau-akreditasi-ini-persiapan-yang-harus-dilakukan/>

Tamin, Rizal Z. (2019). *Tata Kelola Perguruan Tinggi Yang Baik*. Workshop Penyusunan Statuta PTS Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VIII KEMRISTEKDIKTI Denpasar, 2 April 2019,
<https://ksk.umm.ac.id/files/file/Tata-Kelola-PT-Yang-Baik-Workshop-Penyusunan-Statuta-PTS.pdf>

Tentang Penulis



Yayat Suharyat, lahir di Bekasi menyelesaikan Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam "45" (UNISMA) Bekasi, lulus tahun 1993. Mengajar di UNISMA Bekasi sejak tahun 1993 untuk bidang kajian Metodologi Penelitian, Teknik Analisis Data dan Bidang Kajian Pendidikan Islam.

Menyukai menulis dan meneliti pada bidang Pendidikan dan Manajemen Pendidikan. Alhamdulillah berkat keinginan untuk terus berkarya dalam meneliti dan menulis telah memiliki ID Sinta:6029542, ID Scopus:57213833112, dan ID Orcid: 0000-0002-0082-7046, Pangkat/Gol. Ruang: Lektor Kepala IV/A.

Pada tahun 2000 lulus strata S2 Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Tahun 2008 menyelesaikan S3 Program Pascasarjana jurusan Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta. Pernah menjadi sekretaris jurusan PAI pada tahun 1996 dan ketua jurusan pada tahun 1998. Selanjutnya pada tanggal 1 Juni tahun 2002 diangkat sebagai Dekan Fakultas Agama Islam UNISMA Bekasi, sampai dengan 1 Juni 2006. Menjabat Wakil Rektor Bidang Akademik 2 periode (2014-2017, dan 2017-2021), Menjabat PLT Rekror UNISMA Bekasi (Juli 2021-September 2021).

Selain itu aktif pula pada beberapa organisasi profesi, di antaranya menjadi Dewan Pembina Persatuan Guru Madrasah (PGM) Kota Bekasi. Dari tahun 2006 tercatat sebagai anggota Dewan Asaatidz Majelis Dzikir As-Samawaat, Puri Kembangan, Kedoya Jakarta Barat di bawah bimbingan Syaikh Kyai Saadih Al Batawi, sampai dengan saat ini. Selain Jurnal internasional bereputasi yang telah dihasilkan, juga jurnal nasional terakreditasi (sinta), atau jurnal internasional dan nasional lainnya telah diterbitkan secara online. Saat ini telah berhasil membuat buku ajar, buku referensi, dan bookchapter (antologi).

BAB

14

KONSEP KEPEMIMPINAN DI PERGURUAN TINGGI

Dr. Aloysius Jondar M.Si

Universitas Teknologi Surabaya

Email: aloysiuscendana@gmail.com

A. Pendahuluan

Dalam perkembangan suatu organisasi, baik itu lembaga pendidikan maupun organisasi komersial serta pemerintahan, kemajuan tidak lepas dari kemajuan budaya organisasi, kepemimpinan dan faktor manajemen yang diterapkan. Faktor budaya organisasi yang berkaitan dengan suasana kerja atau lingkungan kerja memungkinkan karyawan bekerja dalam suasana yang menyenangkan tanpa merasa tertekan. Dia melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Selanjutnya faktor kepemimpinan yang membuat seorang pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik adalah karena ia dimotivasi oleh semangat atau spirit yang diberikan oleh seorang pemimpin. Seorang pegawai dapat bekerja karena adanya dukungan dan semangat dari pimpinan dalam organisasi, dari segi manajemen seorang pegawai tidak dapat bekerja sesuai dengan keinginannya melainkan harus mengikuti sistem yang telah ditetapkan. Suatu pekerjaan yang dikerjakan atas dasar suatu sistem telah menjadi tanggung jawabnya. Misalnya, ketika Anda tiba di tempat tujuan tepat waktu, dan ketika Anda pulang kerja, kehadiran sudah menjadi kesepakatan. Sistem ini tidak boleh dilanggar karena melanggarnya akan mengganggu sistem lain karena sudah menjadi satu kesatuan.

Dalam artikel ini, penulis tidak membahas manajemen dan budaya organisasi tetapi mempertimbangkan aspek kepemimpinan dalam pengembangan suatu institusi. Menurut hemat penulis, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam memajukan suatu organisasi karena organisasi itu bisa eksis karena adanya peranan kepemimpinan berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Karena apa yang menggerakkan sistem manajemen dan menciptakan budaya organisasi tergantung pada peran pemimpin atau leader. Kepemimpinan menjadi penting karena kepemimpinan memiliki peran memimpin, memotivasi, dan memberdayakan orang lain dalam organisasi. Kepemimpinan juga berperan dalam koordinasi dan komunikasi dalam suatu organisasi, baik secara internal maupun eksternal. Adanya aduan atau aduan dari mahasiswa tentang informasi yang disampaikan institusi pendidikan kepada mahasiswa menunjukkan bahwa peran manajemen perguruan tinggi belum maksimal. Tentu masih banyak persoalan lain, seperti keluhan mahasiswa tentang perilaku dosen dan pejabat kampus, yang menunjukkan pimpinan perguruan tinggi telah gagal untuk meminta pertanggungjawaban civitas universitas.

Berkaitan dengan hal tersebut, pembahasan topik kepemimpinan di perguruan tinggi relevan bagi mahasiswa agar mahasiswa memiliki pengetahuan tentang konsep kepemimpinan. Selain itu, topik kepemimpinan ini relevan dengan kebutuhan mahasiswa saat ini dan masa depan. Sangat membantu bagi mahasiswa yang merupakan pengganti atau generasi penerus jika sekarang telah memperoleh pengetahuan tentang konsep-konsep kepemimpinan sehingga mahasiswa sekarang dapat memimpin dirinya sendiri. Karena jika mahasiswa dapat memimpin dirinya sendiri dalam hal pemberdayaan, itu menunjukkan adanya gambaran masa depan yang baik bagi mahasiswa tersebut.

B. Pengertian Kepemimpinan

Istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang versus kemampuan mereka untuk mempengaruhi orang lain dalam berbagai cara. Kemudian kata pemimpin berarti faktor-faktor yang berkaitan dengan cara mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan mudah mengikuti kehendak pemimpin (Kartini Kartono, 199 :181). Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau tujuan tertentu. Griffin (2000) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses memimpin dan mempengaruhi pengikut dengan berbagai cara agar kegiatan tersebut terlaksana (Nurtjahjani Fullchis, dkk 2019).

Menurut Stoner, dikutip Handoko, Tani T , 2008, 29 dalam bukunya *Management Edition 2*, "Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kinerja sekelompok anggota yang saling bergantung dalam melaksanakan tugasnya". Stoner James AF, Wankel Charles, 1986, 2, menyampaikan pemahaman serupa tentang kepemimpinan: "Kepemimpinan adalah proses memimpin, mempengaruhi orang lain, dan melibatkan orang lain dalam prosesnya. Toha Miftah, 1990, 5 dalam bukunya "*Leadership in Management*" menjelaskan konsep kepemimpinan dalam kaitannya dengan kelangsungan hidup manusia, dalam kaitannya dengan pelaksanaan wewenang dan keputusan dalam kepemimpinan orang lain dalam suatu organisasi

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses dimana seseorang menetapkan tujuan atau arah untuk sekelompok individu dan melalui keterampilan dan persuasi, mendefinisikan mereka untuk bertindak bersama-sama mencapai misi yang dinyatakan seorang individu yang mempengaruhi pencapaian tujuan orang lain, memainkan peran kunci dalam memecahkan masalah baru; seorang pemimpin adalah seseorang yang datang dengan solusi yang lebih baik dan menciptakan suasana aman yang memberi orang bentuk baru.

Dalam konteks ini, pemimpin sejati menggunakan kekuatan dan pengaruh untuk mencari tahu siapa yang dapat memimpin visi mereka ke dalam organisasi dan memengaruhi mereka. Pemimpin yang sukses lebih peduli dengan aktivitas kepemimpinan tertentu, seperti perencanaan atau pelatihan; lebih percaya diri pada karyawan mereka dan fokus yang kuat pada orang-orang (Nurtjahjani Fullchis, dkk, 2019).

C. Hubungan Kepemimpinan dan Manajemen

Kepemimpinan sering dipandang sebagai proses interpersonal yang bertujuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut, berfokus pada aspirasi, dan perubahan kelembagaan yang langgeng. Watson (1983) memelopori kerangka kerja organisasi sebagai sarana untuk membedakan antara manajemen dan kepemimpinan. Sementara manajemen secara luas didefinisikan dengan strategi, struktur, dan sistem, sedangkan kepemimpinan adalah penggunaan efektif dari ketujuh elemen tersebut. Deskripsi ini bertentangan dengan pandangan bahwa kepemimpinan adalah bagian dari manajemen. Namun, kepemimpinan dapat diintegrasikan dalam perspektif manajemen strategis yang lebih luas. Kita dapat menjadi seorang manajer, tetapi kita bukanlah seorang pemimpin sampai pengangkatan. Kita disetujui dalam hati dan pikiran orang-orang yang bekerja untuk kita. Mc Gregor mengidentifikasi empat variabel kunci yang mendefinisikan hubungan kepemimpinan yang mewakili banyak karakteristik yaitu 1). karakteristik pemimpin, 2) sikap dan kebutuhan pengikut, 3) sifat organisasi dan 4) sosial, ekonomi dan lingkungan politik.

Kerangka kebijakan menjadi penting dalam menghadapi persaingan, sumber daya keuangan dan perubahan yang cepat. Namun, ditemukan bahwa sangat jarang bagi seorang individu untuk mengintegrasikan keempat kerangka kerja bersama dalam gaya kepemimpinan dan manajemennya. Sebagian besar individu yang diteliti menekankan kerangka sumber daya manusia dalam kebanyakan situasi di mana: kolaboratif

daripada kepemimpinan heroik diperlukan. Gabungan, kedua kerangka kerja ini menciptakan hubungan antara konstituen dan struktur terampil yang dapat mengarah pada kepemimpinan yang efektif dan memberdayakan. Hasil ini sesuai dengan komentar Birnbaum, yang mendefinisikan "model presiden" sebagai manajer yang dapat mempengaruhi institusi dan interpretasi orang lain dalam organisasi.

Dengan pemikiran strategis dan kepemimpinan yang efektif, hal-hal negatif dapat diminimalisir. Dalam arti, proses perencanaan strategis dan pemikiran strategis tampaknya bertentangan dan tidak sesuai satu sama lain. Namun, jika diamati lebih dekat, ketegangan yang diciptakan oleh elemen-elemen kontras dari manajemen strategis kelembagaan ini cukup signifikan. Pemikiran strategis, di sisi lain adalah proses divergen yang bertujuan untuk memecah keselarasan. Dengan demikian, pemikiran strategis, tidak bertentangan atau sebagai pengganti perencanaan strategis, merupakan bagian penting dari manajemen strategis total dan kompetensi yang diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif. Semua elemen penting dari manajemen strategis ini menjalin permadani yang menciptakan lingkungan kelembagaan yang dapat mendukung proses perencanaan yang efektif (Machado Maria De Lourdes, Taylor James, 2006).

D. Konsep Manajerial di Perguruan Tinggi

Masalah yang dihadapi manajemen universitas dapat dihilangkan jika semua sektor dan seluruh civitas akademika berkomitmen, menyetujui dan menghadapi situasi yang mendukung perubahan. Komitmen untuk menyadarkan pengelola bahwa pengelolaan perguruan tinggi cenderung bertumpu pada satu konsep, yaitu:

1. Aktivasi. Bentuk dari konsep aktivasi ini adalah a). Keterlibatan pemangku kepentingan dalam mendefinisikan, merencanakan dan merumuskan konsep komunikasi untuk membangun institusi di komunitas universitas b). Konsep komunikasi terus dikembangkan atas dasar kegiatan

operasional teknis kegiatan kelembagaan; c). Konsep komunikasi yang dikembangkan pembicara kepada civitas akademika dengan mengedepankan konsep proses kausal; d). Konsep media menekankan pada aspek kepedulian institusional bagi civitas akademika; e). Konsep yang dikembangkan oleh organisasi untuk menggambarkan setiap kegiatan, melalui budaya dan lingkungan yang kompetitif untuk mencapai kehidupan yang baik, melalui model ekonomi di mana organisasi ini ada harus mendapat respon positif dari civitas akademika, melalui tahap pengelolaan yaitu proses perencanaan universitas, untuk mencapai pengelolaan sumber daya yang praktis dan strategis.

2. Verifikasi dan investigasi. Pada tahap ini, proses perencanaan manajemen pendidikan tinggi bertujuan untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya yang strategis dan realistis. Tingkat kompetensi pelatih harus sesuai dengan nilai intrinsik dosen, yaitu a). kognitif meliputi pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi; b). afektif berdasarkan penilaian sikap, perilaku, perasaan, spesialisasi sebagai pendidik dan pengamatan langsung terhadap interaksi dalam kegiatan belajar mengajar; c) psikologi psikomotor didasarkan pada konsep belajar dan menguasai kondisi dan situasi belajar mengajar.
3. Suksesi. Tahap di mana universitas dapat membuat pilihan objektif untuk kepentingan anak didik sasaran mereka. Setiap keputusan yang dibuat oleh universitas harus bersifat akademis dari keputusan itu. Konsep manajemen ketiga diterapkan mengenai tingkat profesionalisme dan pendekatan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Evolusi konsep manajemen dimulai dengan saran bahwa implementasi konsep-konsep ini adalah suatu keharusan. Kebutuhan pengembangan akademik harus dimulai dengan persepsi, citra, persepsi dan pengetahuan yang sama. Komitmen individu terhadap organisasi/fasilitas sangat penting. Komitmen organisasional menggambarkan hubungan afektif dan loyalitas terhadap organisasi yang

diungkapkan oleh individu melalui perilaku pribadi yang mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, bersedia berkorban, kepada organisasi, kesediaan untuk berkontribusi secara efektif untuk keseluruhan operasi organisasi. organisasi, dan kesediaan untuk mematuhi dan berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku dalam organisasi. Rasa saling percaya harus dikembangkan dan didorong antar individu dan antar pimpinan universitas. Demikian juga, subunit bersifat hierarkis (misalnya kelompok keterampilan). Jika kepercayaan tidak dapat ditransmisikan, akan ada kondisi untuk meningkatkan kapasitas pribadi, yang mengarah ke modal intelektual universitas yang rendah. Nilai-nilai bersama yang dikumpulkan harus menjadi dasar yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuannya. Budaya saling percaya berdasarkan nilai-nilai bersama akan mendorong terciptanya jaringan dan aliansi strategis yang sinergis. Nilai-nilai ini harus dimiliki oleh para pemimpin universitas. Jadi, tipe pemimpin seperti apa yang diharapkan untuk berkinerja baik dalam peran kepemimpinan di pendidikan tinggi? Seorang pemimpin dengan semangat belajar seorang pemimpin atau manajer? (Kurniawan Agung Widhi, Puspitaningtyas Zarah, 2013).

E. Tipologi Kepemimpinan di Perguruan Tinggi

Tantangan yang dihadapi perguruan tinggi dalam beberapa dekade terakhir, baik yang berorientasi pada penelitian, berorientasi pada pendidikan, besar atau kecil, profesional atau interdisipliner, banyak manajemen di bidang ini yang dapat diamati di banyak universitas di semua wilayah.

- a. Model hierarki. Salah satu pendekatan yang paling umum digunakan di universitas adalah model hierarki kekuasaan dan otoritas. Pendekatan yang berpusat pada guru biasanya menyerupai kepemimpinan diktator dari atas ke bawah. Kelemahan dari jenis pendekatan perintah dan kontrol ini disorot di atas. Selain itu, kepemimpinan adaptif dan terbuka

dalam pendidikan tinggi, daripada perintah dan kontrol hierarkis, diperlukan untuk membangun komunitas belajar, mendorong perubahan sosial, dan membuat siswa merasa menjadi bagian dari masyarakat global. paradigma. Para pemimpin universitas perlu menjauh dari otoritas "kantoor", yang sering dikaitkan dengan perintah dan kontrol, untuk memungkinkan pendekatan yang lebih transformatif terhadap pembelajaran siswa. Ditegaskan juga bahwa pendekatan komando dan kontrol terhadap rekan-rekan akademisi terkemuka sangat tidak memadai dan kontraproduktif.

- b. Model individualis. Kepemimpinan individualis biasanya didasarkan pada status pribadi dan persepsi profesional yang ditemukan dalam status fakultas perguruan tinggi, dan diidentifikasi oleh universitas-universitas Amerika sebagai alasan utama untuk meningkatkan nilai penelitian dan pendidikan tinggi. Keseimbangan antara kewajiban pendidikan dan penelitian merupakan isu kontroversial di banyak universitas. Efek negatif dari kepemimpinan individualistik adalah kolaborasi lebih sulit karena persaingan dianggap lebih menguntungkan. Selain itu, paradigma individualis bias terhadap beberapa minoritas, terutama perempuan, yang mungkin memiliki jeda karir yang mempengaruhi akumulasi hasil penelitian. Ini adalah masalah khusus dalam sains dan teknologi, dan kemajuan perempuan sangat terpengaruh secara negatif sehingga inisiatif nasional khusus di Inggris bertujuan untuk mempromosikan perempuan di bidang sains, teknologi, teknik, matematika dan kedokteran. Diskusi serupa tentang gender dan etnis berlanjut di lembaga-lembaga AS dan Eropa.
- c. Model Collegiality. Collegiality digunakan dalam dua cara yang berbeda. Ini mungkin merujuk pada sistem pemerintahan berdasarkan pengambilan keputusan berdasarkan konsensus, atau mungkin merujuk pada dukungan timbal balik antara staf, tetapi yang terakhir

dievaluasi sebagai dukungan sebaya di komunitas akademik. Yang pertama adalah umum. Ini adalah hasil struktural (yaitu, pendekatan komite atau birokrasi) dan, secara paradoks, menumbuhkan ketidaksukaan umum terhadap pekerjaan "manajemen" di antara para sarjana. Selama ritual dan kewajiban tradisional dipatuhi, hindari segala upaya untuk secara proaktif mengatur individu sehingga dia dibiarkan melakukan apa yang dia lakukan. Pada dasarnya pendekatan kolaboratif diupayakan untuk kepentingan masyarakat itu sendiri, bukan untuk kepentingan pengguna eksternal atau tuntutan masyarakat (pemerintah, mahasiswa, industri, harapan donor, dll), yang menjadi tantangan tersendiri bagi lembaga itu sendiri. terhubung.

- d. Pengembangan model kolaboratif selama tiga dekade terakhir lebih menekankan pada pendekatan kolaboratif, namun pendidikan tinggi mengakui pentingnya prinsip ini, terutama untuk spesialisasi fungsi tradisional yang dihasilkan dalam struktur fakultas, yang memakan waktu relatif lama. Selama 20 tahun terakhir, kolaborasi tampaknya telah dimulai, diharapkan dan dipromosikan oleh penyandang dana penelitian, bukan oleh institusi itu sendiri. Dalam peran akademis, pemimpin yang sukses semakin terlihat sebagai pemimpin yang dapat mengembangkan kemitraan dan jaringan kolaborasi dengan lebih baik. Pendekatan hierarkis yang mengambil tanggung jawab dan mengambil pendekatan berbasis bukti yang menunjukkan apa yang berhasil dan apa yang tidak. Mengingat banyaknya keterampilan yang dibutuhkan pemimpin universitas yang kompeten saat ini, model tradisional dalam memilih profesor senior dari pangkat seseorang untuk masa jabatan yang singkat mungkin tidak lagi praktis.
- e. Model transformasi. Model kepemimpinan transformatif cenderung mendominasi pemahaman kepemimpinan di perguruan tinggi dan memiliki efek positif pada fondasi interaksi manusia yang sebenarnya, memenuhi persyaratan peran kepemimpinan berbasis guru dan kampus. Harapan

untuk "kecerdasan emosional" dalam kepemimpinan sangat penting. Perguruan tinggi pada hakekatnya terlibat dalam interaksi manusia. Di tingkat akademik, pendekatan pendidikan "berpusat pada pelajar" sangat cocok dengan konsep adaptif kepemimpinan transformasional. Selain itu, pendekatan transformasional dianggap tepat untuk mengubah tantangan sektor (globalisasi dan persyaratan berorientasi pengguna), dan lebih memungkinkan solusi kreatif yang diperlukan untuk memenuhi tantangan ini. Ini adalah pendekatan kepemimpinan. Tentu saja, peran pengelola universitas sebagai subjek perubahan menjadi semakin penting (Black Simon A, 2015)..

K.Lewin, R. Lippit, dan RK White, mengungkapkan praktik sektor jasa dalam tiga bentuk utama kepemimpinan tradisional.

1. Bentuk kekuasaan. Itu milik pandangan tradisional dan didasarkan pada premis bahwa paksaan diperlukan dan rasional untuk memotivasi bawahan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang mengarah pada frustrasi, stagnasi dan perlawanan dari anggota organisasi. Hasil segera tercermin dalam preferensi mereka untuk mengemudi dengan ketat, tanggung jawab, pembatasan ruang, dan penghindaran inisiatif. Jenis kepemimpinan ini dapat menyebabkan konflik dan situasi yang merugikan tidak hanya karyawan tetapi juga penerima manfaat yang meminta layanan dari organisasi. Gaya otoriter mengarah pada individualisme, permusuhan, dan tingkat ketidakpuasan yang tinggi.
2. Tipe partisipatif dan demokratis berdasarkan beberapa prinsip dasar: Karyawan mematuhi tujuan dan sasaran organisasi. Bawahan memiliki tanggung jawab lebih dalam arti kepemimpinan partisipatif. Yaitu untuk meningkatkan daya imajinasi, kreativitas dan semangat inovatif seluruh karyawan. Gaya demokratis menciptakan lingkungan yang hangat dan terbuka berdasarkan hubungan persahabatan dengan kerja tim yang sangat berkembang.

3. Laissez-faire (toleransi, ketidakpedulian) dicirikan oleh keragu-raguan, harapan, dan netralitas terhadap isu-isu manajemen dan konflik dalam organisasi. Likert mengidentifikasi empat gaya manajemen: a) Eksekutif otokratis, manajer yang tidak mempercayai bawahan, memiliki kekuasaan, mengontrol dan menggunakan ancaman, hukuman, keputusan monopoli ketika bawahan jarang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan; c). Kekuasaan dalam semangat yang baik, menyukai kesempatan konsultasi dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, d). Demokrasi berkonsultasi, mendukung interaksi, memotivasi dengan imbalan, mempercayai bawahan, berkomunikasi naik turun, keputusan paling penting dibuat oleh bawahan; e). Demokrasi partisipatif, manajer memperlakukan bawahan dengan rasa hormat dan perhatian, sepenuhnya mempercayai mereka, pengambilan keputusan sangat terdesentralisasi, dalam lingkungan yang memungkinkan berdasarkan rasa hormat.

Menurut data dari survei manajer perpustakaan Norwegia, ada tingkat persetujuan yang tinggi dengan pengambilan keputusan partisipatif oleh perpustakaan Universitas Norwegia. Staf memiliki pengaruh besar dan kesepakatan dianggap penting untuk pengelolaan perpustakaan. Di Rumania, kesepakatannya tinggi, tetapi tidak terlalu tinggi. Menurut Repanovici dan Landøy: "Para pemimpin perpustakaan universitas Rumania lebih mengandalkan pengetahuan dan pemahaman akademis mereka, sementara para pemimpin Norwegia menganggap posisi resmi mereka lebih berpengaruh daripada orang Rumania. Ini mungkin karena pustakawan Rumania diakui sebagai akademisi di universitas mereka dan dengan demikian mereka menganggap diri mereka sebagai bagian dari staf pengajar yang sama dengan pustakawan. Ini juga konsisten dengan pelatihan mereka, di mana para pemimpin Rumania di tingkat yang jauh lebih tinggi memiliki gelar doktor (disiplin akademik lainnya)

daripada LIS. Kemampuan untuk menghukum dan memberi penghargaan dianggap kurang penting bagi kedua kelompok pemimpin tersebut. Ketika dipertimbangkan dari perspektif teori budaya, sebuah studi kecil dari perbedaan antara pustakawan universitas menunjukkan aspek lain yang dapat dipertimbangkan ketika membahas kepemimpinan dan manajemen di pendidikan tinggi (Narkoba D, Landoy, 2014).

F. Tawaran Model Pengembangan Kepemimpinan Universitas

Model yang paling sering dikutip termasuk Kepemimpinan Pelayan, Kepemimpinan Tantangan, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Adaptif, dan Model Pengembangan Kepemimpinan Transformasi Sosial. Sama seperti template ini dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk membuat program pengembangan kepemimpinan, mereka juga dapat digunakan sebagai panduan untuk membuat program mentoring yang memfasilitasi pengembangan kepemimpinan.

1. Konsep Kepemimpinan Servant dalam Kampus

Argumen utama Greenleaf adalah bahwa jika para pemimpin dimotivasi oleh keinginan utama untuk melayani, bukan keinginan utama untuk berkuasa atau sukses, hal itu akan mengubah dan secara signifikan meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka sendiri. Perbedaan antara pemimpin yang melayani dan diktator barbar adalah bahwa ia mengejar visi ini berdasarkan kerendahan hati, empati, kasih sayang, dan komitmen terhadap tindakan dan moralitas. Perbedaan antara motivasi dan cara mengejar visi dikemukakan oleh Serving Leaders Spears (1998). Kualitas Servant Leadership dalam Servant Leadership. Greenleaf (1998, 2002) menyarankan agar mahasiswa melihat dan belajar memahami universitas sebagai bagian dari dunia nyata, bukan sebagai tempat di luar dunia meningkat. Ia mendorong dan mendidik mahasiswa untuk secara aktif melakukan perubahan positif dan konstruktif dalam semua

aspek kehidupan mereka untuk mempromosikan pertumbuhan dan perkembangan mahasiswa dan anak-anak sebagai pembangun masyarakat yang lebih baik. Dan mendorong.

Sepuluh karakteristik pemimpin yang melayani menurut Spears (2010) menurunkan serangkaian sepuluh karakteristik pemimpin yang melayani dari tulisan Greenleaf. Spears percaya bahwa sifat-sifat ini sangat penting untuk pengembangan pemimpin yang melayani yaitu:

- a. Tolong dengarkan. Pemimpin yang melayani mendengarkan dengan seksama apa yang dikatakan dan apa yang tidak dikatakan. Dia mengenali keinginan orang lain dan mencoba menjelaskannya. Mendengarkan lebih dari sekadar keterampilan, itu adalah sikap pemahaman. Selain itu, pemimpin yang melayani memperhatikan suara batinnya sendiri melalui refleksi terus menerus.
- b. Empati. Pemimpin yang melayani adalah pendengar yang sensitif yang menunjukkan penerimaan dan pengertian. Pemimpin yang melayani menerima niat baik orang lain. Pemimpin yang melayani mengajarkan orang lain bahwa nilai mereka tidak didasarkan pada pencapaian mereka, tetapi pada siapa mereka sebagai orang yang memiliki nilai intrinsik.
- c. Penyembuhan. Para pemimpin yang melayani sadar bahwa orang-orang yang trauma datang dan menderita luka emosional. Dia menjangkau orang lain yang terluka dan memberi mereka kesembuhan dan kesembuhan. Mereka bersatu untuk mengatasi rintangan dalam hidup dan memperbaiki hubungan. Penyembuhan memungkinkan seseorang untuk merangkul peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan lebih lanjut.
- d. Kesadaran. Pemimpin yang melayani perlu mengambil pandangan holistik tentang situasi dan mengevaluasinya dalam hal etika, kekuasaan, dan nilai. Greenleaf (1977) menyatakan: Mereka tidak mencari kenyamanan. Mereka punya ketenangan sendiri. Kesendirian dalam seni

penarikan diri meningkatkan kesadaran umum dan diri dalam melayani membimbing dan memulihkan ketenangan batin.

- e. Keyakinan. Pemimpin yang melayani tidak memaksa orang lain untuk patuh atau bertindak. Pemimpin yang melayani membujuk orang lain untuk mencapai konsensus. Pemimpin yang melayani bersifat relasional dan membujuk orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai kesuksesan bersama.
- f. Konseptualisasi. Pemimpin yang melayani adalah sosok visioner yang memiliki mimpi besar. Dia tidak terikat oleh tujuan operasional jangka pendek dan melupakan gambaran besar dan visi organisasi. Disiplin dan latihan diperlukan untuk menyeimbangkan pemikiran konseptual dengan pendekatan operasional sehari-hari.
- g. Wawasan. Pemimpin yang melayani belajar dari kesalahan masa lalu dan memiliki pemahaman yang baik tentang kenyataan hari ini. Pemimpin yang melayani memprediksi kemungkinan kejadian di masa depan dan memprediksi hasil dari analisis tren. Pemimpin yang melayani membuat keputusan etis secara sadar untuk menghindari kegagalan di masa depan.
- h. Pengelolaan. Pemimpin yang melayani adalah pelayan yang berjanji untuk memenuhi kebutuhan orang lain. Selain itu, eksekutif yang melayani bertanggung jawab atas keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, hubungannya dengan masyarakat, dan dampaknya terhadap masyarakat.
- i. Upaya pertumbuhan manusia. Pemimpin yang melayani memiliki pola pikir yang berkembang dan percaya bahwa setiap orang dapat memperoleh pemahaman baru dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin yang melayani bersemangat dan tertarik untuk mempromosikan pertumbuhan pribadi, profesional, dan spiritual untuk diri mereka sendiri dan orang lain. Ini berarti bahwa ketika orang-orang di sekitarnya tumbuh

dalam pengetahuan, keterampilan, dan pandangan hidup secara umum, pemimpin dapat terlihat membantu.

- j. Membangun komunitas. Pemimpin yang melayani membangun komunitas yang menghubungkan orang-orang dalam suatu organisasi, memungkinkan mereka untuk saling mendukung dan menemukan rasa memiliki. Pemimpin yang melayani menyatukan orang-orang untuk membentuk jaringan yang mendukung. Berdasarkan ciri-ciri Servant Leadership di atas, maka kepemimpinan servant adalah gaya kepemimpinan yang menyediakan kerangka kerja bagi individu untuk menemukan makna dalam pekerjaan dan kehidupan mereka. Menemukan tujuan hidup sangat ampuh untuk menjaga kesehatan emosional dan mental serta motivasi yang esensial. Terlepas dari keadaannya, itu adalah sumber kebahagiaan yang mendalam. Sifat-sifat ini diinginkan oleh remaja untuk menentukan tujuan dan prioritas belajar mereka saat ini, serta karir masa depan mereka dan karir keluarga. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan pelayan harus dipertimbangkan untuk digunakan di lembaga pendidikan dari sekolah menengah hingga perguruan tinggi (Bryan Philip, 2017).

2. Konsep Kepemimpinan Transformasional dalam Kampus

Selain teori kepemimpinan melayani yang dikembangkan oleh Green Leaf, ada juga kepemimpinan transformasional. Robbins dan Judge (2008) dari Tintami et al (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya yang mendorong pemimpin untuk mengesampingkan kepentingan pribadi pengikutnya dan menjadi faktor utama yang berpengaruh. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai penilaian kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, memahami pentingnya tugas, memprioritaskan kepentingan kelompok, dan meningkatkan standar. Selain itu, Hoy dan Woolfolk menemukan bahwa

kepemimpinan transformasional bergantung pada pengalaman positif dalam menerima pekerjaan seorang dosen, seperti: B. Tentang kepuasan kerja. Bukti empiris lainnya menunjukkan bahwa perilaku seorang pimpinan mempengaruhi dosen dalam banyak hal, termasuk pengalaman kerja, usaha, dan komitmen untuk berubah. Mereka menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak langsung pada keterlibatan dosen dan efek kolektif. Bass dan Avolio (1999) menunjukkan bahwa pemimpin transformatif fokus pada pengembangan kapasitas untuk perubahan organisasi. Leithwood dan Jantzi (2000) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional di lingkungan pendidikan memiliki tujuh aspek. Membangun institusi itu sendiri, menginspirasi, memberikan dukungan pribadi, menunjukkan praktik terbaik dan nilai organisasi, menetapkan standar akademik yang tinggi, menciptakan budaya belajar yang efektif, dan membuat keputusan.

Kelebihan menerapkan kepemimpinan transformasional yaitu 1). lebih efektif, 2) memiliki hubungan yang lebih baik dengan, dan (c) memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. d). lebih cenderung dipandang sebagai pemimpin yang efektif daripada pemimpin transaksional. e). percaya ada nilai dalam berfokus pada kemampuan dan karakteristik pemimpin karena ini akan efektif untuk pengembangan program pelatihan kepemimpinan. Dan kepemimpinan servant juga memiliki keunggulan. Kelebihannya dengan kepemimpinan yang melayani, memiliki fokus kepada: a) melibatkan orang lain dalam proses pengambilan keputusan, b) menunjukkan kepedulian, c) perilaku etis, d) minat pada pertumbuhan karyawan (pengikut), dan (e) keberhasilan dan perbaikan organisasi (Gardon Lynn, Ellis Jason D, 2013).

Berg, Scott, Smith (1996) dan Raleigh (1997) menyimpulkan tantangan saat ini di tempat kerja bahwa dia tidak memiliki pelatihan formal selain keterampilan

pendidikan, prestasi dan pengalaman akademik. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional sangat relevan dengan pendidikan tinggi karena menekankan tanggung jawab bersama. Ini memperluas hierarki universitas yang ada dari Pemimpin Transformasional mengembangkan dan mengkomunikasikan visi strategis dan strategis "menemukan cara yang jelas dan dapat dicapai untuk mengatasi hambatan dan mempertahankan kualitas layanan yang diberikan oleh organisasi." Menginspirasi anggota lain untuk melakukan hal yang sama. Dengan cara ini, para pemimpin transformatif mendorong pertumbuhan dan perubahan dengan memobilisasi keterampilan organisasi untuk pembelajaran sepanjang hayat. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional sebagai model perilaku kepemimpinan menghubungkan dan memperluas pemahaman sebelumnya tentang kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan inovatif. Pemimpin dengan kualitas seperti itu memiliki kemampuan untuk membuat perubahan positif dan luar biasa bagi individu dan organisasi. Hal ini dilakukan dengan cara yang menarik dan menantang untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak terpikirkan oleh semua pihak. Sertakan pedoman untuk kinerja karyawan sebagai individu atau sebagai anggota tim.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kinerja. Akibatnya, pelanggan mendapatkan kepercayaan, kekaguman, loyalitas, dan rasa hormat dari para eksekutif dan termotivasi untuk bertindak lebih dari sebelumnya. Transformasi kepemimpinan semakin meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut. Kepemimpinan transformatif memungkinkan transfer kekuasaan dan menciptakan perubahan positif yang memungkinkan instruktur untuk melakukan pekerjaan mereka, menggunakan keterampilan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, dan puas dengan produktivitas dan kinerja. Sejak tahun 1980-an, para peneliti ini telah melakukan berbagai studi kualitatif

dan kuantitatif untuk mengidentifikasi dan memahami praktik terbaik kepemimpinan. Praktik-praktik ini termasuk (a) mewujudkan proses dengan terlibat dalam proyek yang bermakna, bermakna, dan memberdayakan, (b) menginspirasi visi bersama, dan (c) bertindak untuk orang lain. Ini termasuk (d) memberikan contoh yang memberdayakan *build*.

Kouzes dan Posner menganjurkan pengembangan kepemimpinan di luar kelas dengan mengeksplorasi lima cara untuk menemukan peran kepemimpinan. Dia membantu orang berpartisipasi dalam proses perubahan, menciptakan identitas dan efektivitas kolektif, dan lebih kuat dalam harga diri, efektivitas, dan transformasi pribadi melalui efek berbasis transaksi timbal balik. Ini membangkitkan emosi. Unsur ketiga, stimulasi intelektual, berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk mendorong pengikutnya agar "inovatif dan kreatif, mempertanyakan asumsi, merumuskan masalah, dan memecahkan masalah". memperoleh. Mengatasi Situasi Lama dengan Cara Baru "(Universitas dan Universitas mengintegrasikan model kepemimpinan ini ke dalam inti dan isi kurikulum program kepemimpinan. Oleh karena itu, menurut Heifets, pekerjaan adaptasi memiliki nilai sosial. Pembelajaran diperlukan untuk menyelesaikan konflik dan menjembatani kesenjangan antara nilai-nilai sosial dan realitas sosial. Pendekatan seperti itu menempatkan eksekutif dalam risiko jika mereka tidak secara hati-hati memimpin inisiatif kepemimpinan ini (Nurtjahjani Fullchis, dkk, 2019).

Secara singkat, ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Avolio dan Bass (1993) adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan efek ideal (karisma). Karisma adalah kekuatan utama seorang manajer dalam memotivasi rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Ini memberikan motivasi inspirasional. Tindakan pemimpin yang menginspirasi dapat mendorong

bawahan untuk menugaskan kelompok. Dia dapat mengatakan hal-hal seperti membangun kepercayaan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan kelompok.

- c. Memberikan stimulasi intelektual. Stimulasi intelektual mengarah pada upaya pemecahan masalah dari perspektif baru.
- d. Pertimbangkan satu per satu. Perhatian dan pertimbangan pribadi diciptakan dengan memelihara interaksi langsung dengan karyawan dan komunikasi pribadi dan terbuka.

G. Asimilasi Model Kepemimpinan Perguruan Tinggi

Tantangan nyata bagi para pemimpin adalah mampu memahami elemen apa yang harus dikelola dalam konteks situasi tertentu (misalnya orang, tugas, kelompok, dan informasi kontekstual lainnya). Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa tingkat tantangan kepemimpinan di perguruan tinggi konsisten dengan model Kouzes dan Posner (2007), namun rincian setiap elemen model pendidikan tinggi kurang jelas. Misalnya, bagaimana visi bersama dikembangkan dan diimplementasikan di universitas kurang jelas. Bahkan dalam tingkat fakultas yang didefinisikan dengan baik daripada yang dipahami dalam teori, praktik umum dan kepemimpinan. Mungkin yang paling menonjol, cara di mana pemimpin pendidikan tinggi dapat mempengaruhi dan mencari perbaikan dan inovasi kurang terdefinisi dengan baik daripada kerangka pendidikan tinggi saat ini. Misalnya, mengetahui bahwa seorang pemimpin harus menumbuhkan integritas pribadi dapat membantu, tetapi bagaimana membangun dan memelihara integritas pribadi adalah masalah lain.

Dalam beberapa model, aspek kepemimpinan tampak kontradiktif, seperti keseimbangan antara mengembangkan kredibilitas penelitian sendiri dan kemampuan mengelola departemen. Selain kemampuan untuk mengubah tujuan, keterbatasan waktu saja dapat menyebabkan satu prioritas

menang atas yang lain. Misalnya, apakah daftar perilaku kepemimpinan yang efektif berlaku untuk konteks yang berbeda di mana para pemimpin universitas cenderung menemukan diri mereka sendiri? Ini berarti bahwa daftar yang efektif dengan sendirinya harus memfokuskan para pemimpin pada tujuan spesifik dari peran mereka. Misalnya, jika kerjasama diperlukan, sebuah lembaga peninjau kinerja harus dipertimbangkan. Hanya dengan demikian para pemimpin akan cenderung mengejar kerja kolaboratif. (Black Simon A, 2015).

H. Strategi Kepemimpinan untuk Perubahan

Situasi di perguruan tinggi membutuhkan pendekatan manajemen baru yang memberikan visi, memotivasi guru, memotivasi mereka, berpartisipasi aktif, berdiskusi, memprediksi dan menciptakan peluang kreatif untuk secara aktif mengimplementasikan kepemimpinan mencakup menangani masalah perubahan, menetapkan arah organisasi, mengoordinasikan orang yang tepat untuk tugas yang tepat, memotivasi dan menginspirasi, menciptakan visi, membangun kemitraan, dan masa depan organisasi.

Rencana Strategis Kepemimpinan Weiss dan Hughes adalah

1. Kolaborasi. Hal ini dilakukan tidak hanya untuk membentuk koalisi besar dan kecil, tetapi juga untuk menghormati dan mendukung pendidikan guna meningkatkan nilai kontribusi guru. Ini juga berarti bahwa fakultas harus berusaha untuk mengurangi ketidakpercayaan kepemimpinan yang dimiliki sebagian besar universitas.
2. Komunikasi. Manajer tidak dapat berasumsi bahwa semua orang memahami alasan perubahan.
3. Pelatihan. Memberikan Pelatihan Berbasis Produk yang Relevan sesuai Permintaan: Buat konten untuk menemukan duplikat alih-alih membuang waktu dan energi instruktur untuk pelatihan yang tidak responsif. Untuk peserta dan pelatih.

4. Aliansi. Bangun aliansi yang kuat dan fokus ini tidak hanya mengumpulkan pendukung untuk dukungan dan perlindungan, tetapi juga membawa musuh lebih dekat satu sama lain. Ikuti mereka dan cobalah untuk mengintegrasikan mereka ke dalam proses perubahan sosial yang positif
5. Pahami budayanya. Pemimpin perlu memahami budaya tidak hanya dalam hal praktik dan praktik umum, tetapi juga dalam hal sejarah budaya tertentu dalam organisasi masa depan yang akan dibagikan oleh semua pihak yang terlibat (Mc Bride, 2010).

Sebuah studi kepemimpinan yang dilakukan pada beberapa perguruan tinggi di Inggris berfokus pada bentuk-bentuk baru yaitu keahlian manajemen daripada dominasi perguruan tinggi atau karismatik, "memiliki wakil rektor yang merupakan sosok dominan dalam mendefinisikan budaya. Pergeseran kekuatan universitas adalah mendefinisikan misi, tujuan dan kinerja institusional mereka. Hal ini dapat dilihat dari tiga jenis utama: historis, sosiologis, dan kuasi-etnografi. Pertama, dari sudut pandang sejarah, itu adalah yang paling kuat. Perkembangan terkini dalam sistem pendidikan tinggi di Inggris, lembaga konstituennya, dan Kantor Wakil Rektor (atau yang setara). Paradoksnya, minat masyarakat terhadap pendidikan tinggi meningkat dan kecenderungan "perencanaan" mereda. Hasilnya adalah sektor lembaga semi-otonom berjuang untuk memenuhi tuntutan politik, ekonomi dan sosial tanpa kerangka kerja yang aman untuk respon kolektif.

Kedua, dari pusat data sosiologis tentang pembentukan, karakteristik dan sikap kelompok kepemimpinan itu sendiri, yang telah memiliki kesinambungan masalah yang mendasar selama setengah abad. Harapan yang berubah dari eksekutif universitas tidak diimbangi dengan perubahan pola sikap. Dari sudut pandang internasional, tekanan eksternal pada universitas telah menyatu, tetapi ini tidak berlaku untuk peran kepemimpinan yang diberikan kepada universitas, yang dengan keras kepala mempertahankan karakteristik nasional

universitas. Ketiga, sumber etnografi mencoba untuk benar-benar menguji model kepemimpinan dalam survei. Oleh karena itu, Wakil Rektor memainkan peran yang sangat penting. Menariknya, hasil penelitian ini menggeser penggunaan kepemimpinan di universitas-universitas Inggris dari kepemimpinan transaksional ke niat transformatif, dari kepemimpinan universitas dan karismatik ke keterampilan administratif dan kewirausahaan, dan banyak lagi. Ringkasnya, dapat dikatakan bahwa institusi universitas memperbaharui diri mereka sendiri dalam situasi ekonomi pengetahuan global yang berubah dan meningkatkan harapan sosial untuk partisipasi universitas sebagai aset posisional. Fokus perbandingan lintas batas karir dan harapan kelompok kepemimpinan adalah kepentingan politik (Watson David, 2019)

I. Penutup

1. Kepemimpinan merupakan proses perubahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada orang lain melalui kegiatan mengarahkan, memberikan informasi dan pemberdayaan.
2. Kepemimpinan pada sebuah perguruan tinggi merupakan proses perubahan yang dilakukan seorang leader kepada mahasiswa melalui kegiatan pemberdayaan yang dilakukan pimpinan civitas akademica kepada semua warga kampus dan melalui proses transformasi ilmu pengetahuan yang dilakukan dosen kepada mahasisanya
3. Kepemimpinan pada sebuah perguruan tinggi dalam realitanya masih menjalankan bentuk kepemimpinan yang sifatnya berdasarkan hirarki, kolegal, otoriter, demokrasi, partisipasi, kekuasaan, transformasi dan servant (pelayan).
4. Tawaran konsep kepemimpinan yang ideal untuk diimplementasikan pada sebuah perguruan tinggi pertama adalah kepemimpinan transformasional. Dasar pertimbangannya karena kepemimpinan transformasional berorientasi pada kegiatan memberikan inspirasi kepada orang lain melalui kegiatan memberikan informasi dan arahan. Tawaran kedua yaitu menjalankan kepemimpinan

servant karena dalam kepemimpinan servant seorang leader tidak melakukan otoriter kepada orang lain tetapi melalui kegiatan menjadi pelayan baru menjadi pemimpin. Dalam kepemimpinan servant seorang leader harus memiliki sikap kerendahan hati dan kemampuan untuk mendengarkan, berempati, penyembuhan, komunikasi dan pemberdayaan kepada orang lain sehingga orang lain bisa menjadi pemimpin.

5. Kelebihan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan servant. Sangat pantang melakukan kegiatan otoriter tetapi banyak melakukan kegiatan yang menginspirasi orang lain maupun melakukan pemberdayaan kepada orang lain

Referensi

- Black Simon A. Black, 2015. Qualities of Effective Leadership in Higher Education. Open Journal of Leadership, 4, 54-66 Published Online June 2015 in SciRes. <http://www.scirp.org/journal/ojl> <http://dx.doi.org/10.4236/ojl.2015.42006>.
- Bryant Phillip, 2017. Servant Leadership: Theory & Practice. Volume 4, Issue 1 Spring 2017.
- Gardon Lynn Gordon, Ellis Jason D, 2013. What Brings People to Leadership Roles: A Phenomenological Study of Beef Industry Leaders. Journal of Leadership Education Volume 12, Issue 1.
- Handoko, Hani. 2008. Manajemen Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Kurniawan Agung Widhi, Puspitaningtyas Zarah, 2013. Leadership in Higher Education: Academic Leader or Manage. Buletin Studi Ekonomi, Volume 18, No. 1, (Februari 2013).
- Kartono Kartini. 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan. Cetakan Kesebelas. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Machado Maria De Lourdes, Taylor James, 2006. Higher Education Leadership and Management From Conflict to Interdependence through Strategic Planning. Tertiary Education and Management (2006, 12: 137-160) <https://www.researchgate.net/publication/44836818>.
- McBride Kelli, 2010. Leadership in Higher Education: Handling Faculty Resistance to Technology through Strategic Planning. Academic Leadership: The Online Journal Volume 8.
- Nurtjahjani Fullchis, Noermijati, Hadiwidjojo Djumilah, Irawanto Dodi.
- Wirawan, 2019. Transformational Leadership in Higher Education: (A Study in Indonesian Universities). Advances in Economics, Business and Management Research, volume 135.
- Narkoba Drugus, Landoy, 2014. Leadership in Higher Education. Bulletin of the Transilvania University of Braşov. Series V: Economic Sciences • Vol. 7 (56) No. 2.
- Watson David, 2003. Leadership in UK Higher Education. SAGE Publications Ltd 6 Bonhill Street
London EC2A 4PU.

Tentang Penulis



Drs. Aloysius Jondar, M.Si. mantan penanggung jawab tabloid *Warta Ubaya* dan tabloid *Gerbang* yang terbit setiap bulan di Universitas Surabaya sejak tahun 1994-2015. Kemudian ia dipercayakan untuk merintis dan mendirikan pengembangan Ubaya Press (Penerbitan Ubaya) sejak tahun 2011-2015.

Editor pers kampus ini aktif menulis karya ilmiah untuk kepentingan pembinaan kemahasiswaan dan calon wartawan dari berbagai perguruan tinggi di Surabaya. Buku yang sudah diterbitkan antara lain : 1). Konsep-konsep Sosiologi dan Politik yang ditulis bersama Prof. Ramlan Surbakti, Ph.D; Pikiran Parno (mantan Walikota Surabaya) Soal Pembangunan, Mutiara Pembangun, Mutiara Ekonomi, Pembelajaran Kewirausahaan dan beberapa Buku Ajar yang kini siap cetak.

Selain aktif menulis di media yang dikelolanya ia juga mengajar mata kuliah Sosiologi dan Politik, Sistem Sosial, Teori Sosial, Pancasila, Pendidikan Kewarganegaraan, Budaya Organisasi, Manajemen Komunikasi. Kariernya dalam bidang pembelajaran, ia pernah meraih tiga besar dalam lomba poster display di tingkat dosen di Ubaya. Sejak tahun 1998 hingga sekarang ia menjadi anggota tutor pelatihan jurnalistik untuk pengelola majalah sekolah dan media kampus. Pengalaman dalam mendidik calon pengelola majalah sekolah dan majalah kampus sudah menjadi rutinitasnya selain bertugas sebagai penanggung jawab tabloid *Warta Ubaya* dan tabloid *Gerbang* yang diterbitkan secara berkala pada setiap bulan di Ubaya.

Pengalaman dalam bidang jurnalistik ditekuninya sejak ia bergabung dengan majalah *Dian* di Ende, Flores sejak tahun 1984-1987, koresponden *Mingguan Mutiara* (grup *Suara Pembaruan*) 1989-1992. Selain itu aktif menulis di Majalah *Hidup* sejak 1983-1993. Setelah bertahun-tahun mengelola penerbitan, mulai tahun 2001 ia berafiliasi dengan Universitas Teknologi Surabaya pada Program Pascasarjana. Kemudian, sejak 2017 sampai sekarang bergabung

pada jurusan Administrasi Negara di Universitas Teknologi Surabaya. Ia juga mengajar MK Pancasila dan Kewarganegaraan di Untag, iSTTS Surabaya dan kampus lainnya. Selain mengajar ia tetap aktif menulis buku dan atikel ilmiah di berbagai media jurnal ilmiah dalam skala nasional maupun internasional.

Semangat mengembangkan diri dalam dunia keilmuan tidak bisa terlepas dari ketekunan belajarnya ketika SD, SMP, SMA. Setelah SMA masuk di Lembaga Pendidikan Biara Bruder di Ende, Flores sejak 1984- 1987. Ia mulai belajar merantau pertama kali di Jawa Timur yaitu di kota Madiun. Di Madiun ia termotivasi untuk mengikuti pendidikan di Unika Widya Mandala sejak tahun 1987-1992. Kemudian tahun 1994-1997 mengikuti kuliah di Program Magister Ilmu Sosial (S2) Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. Kemudian ia belajar di Program Pascasarjana STT IKAT Jakarta bidang kepemimpinan sejak 2019 sampai dengan 2022. Penulis Buku Jejak-Jejak Filosofis Soeparno, mantan Walikota Surabaya ini dilahirkan di Ruteng, Kabupaten Manggarai (Flores Barat) - Nusa Tenggara Timur (NTT) pada 21 Juli 1960. **Moto Hidupnya, Hanya Tuhan yang bisa tahu jalan hidup kita sebab kita hanya berkarya sesuai dengan kehendak Tuhan. Karena itu, tidak ada manusia yang menghalangi kehendak Tuhan. Amin**

BAB

15

KONSEP INDIKATOR KEBERHASILAN PENDIDIKAN TINGGI

Dr. Donna Sampaleng, M.Pd.K., D.Th

Sekolah Tinggi Theologi IKAT Jakarta

Email: donnasampaleng@sttikat.ac.id

A. Pendahuluan

Pohon pengetahun indikator keberhasilan Peerguruan Tinggi apa relevansinya bagi mahasiswa yang mengikuti Mata Kuliah Manajemen Pendidikan. Relevansinya dari aspek manfaatnya bagi mahasiswa setelah mempelajari topic ini mereka bisa menjadi tahu masalah pengetahuan cara mengukur keberhasilan sebuah institusi pendidikan. Mereka menjadi tahu soal konsep indikator keberhasilan sebuah pendidikan tinggi sehingga motivasi belajar semakin maju. Setidaknya hal ini menjadi stimulus bagi mahasiswa untuk bisa blajar menjadi lebih giat. Selain itu, menjadi bekal bagi mahasiswa jika di kemudian hari mereka berkarya dalam bidang pendidikan. Mereka menjadi semakin hati-hati dan terukur dalam menjalankan pekerjaan karena sudah memiliki pengetahuan atau konsep soal indikator. Minimal dalam bertindak dan berkarya mereka selalu melihat aspek indikator untuk sebuah kegiatan. Sebab indikator ini yang sudah berjalan membawa indikasi sebagai lembaga yang berkualitas karena tujuannya tercapai. Kalau pun mengukut keberhasilan orang berarti orangnya bermutu.

Hal ini sejalan dengan konsep yang dijalankan oleh UNICEF (2000) yaitu sebagai hasil yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap, dan terkait dengan tujuan

nasional untuk pendidikan dan partisipasi positif dalam masyarakat. Kualitas dalam pendidikan tinggi adalah konsep multidimensi yang melihat kualitas institusi secara keseluruhan. Kualitas pendidikan dapat diukur dengan metrik termasuk input, proses, hasil, dan metrik kontekstual pendidikan. Indikator pendidikan memberikan informasi tentang kesehatan sistem pendidikan. Perguruan Tinggi (PT) dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam mengembangkan tenaga kerja yang unggul di suatu negara. Berkaitan dengan pendapat di atas, maka dipandang perlu membahas secara khusus topik Konsep Indikator Keberhasilan Perguruan Tinggi. Seperti apa saja konsepnya dalam mengukur keberhasilan pendidikan di Perguruan Tinggi.

B. Pembahasan

Konsep Indikator Keberhasilan

KPI (Key Performance Indicator) adalah metrik kinerja yang dapat dilacak, diukur, dan dianalisis. Hal semacam ini terjadi banyak sekali dalam dunia bisnis dan pemasaran, karena KPI digunakan untuk membuat tolok ukur dan mengukur persaingan. KPI pendidikan tinggi digunakan untuk memahami bagaimana sebuah institusi, aplikasi, departemen, kursus atau bahkan seorang mahasiswa berkembang menuju tujuan mereka. KPI bukanlah tujuan itu sendiri. Mereka adalah alat yang kita butuhkan untuk memahami dan mengukur kesuksesan. Banyak KPI pendidikan tinggi bersifat wajib, seperti metrik yang diperlukan oleh IPEDS untuk perguruan tinggi atau universitas mana pun yang ingin berpartisipasi dalam aplikasi pendanaan mahasiswa federal. juga menggabungkan metrik dan menyajikannya dalam layout yang mudah dibaca untuk calon siswa.

KPI perguruan tinggi yang paling banyak dibicarakan saat ini adalah yang berkaitan dengan pendaftaran. Contoh jika departemen bahasa Inggris mengalami penurunan yang stabil dalam kursus-kursus tertentu, mereka dapat menggunakan KPI pendaftaran tahun-ke-tahun untuk melihat dengan tepat kapan

pendaftaran menurun dan seberapa banyak. Setelah memantau KPI ini untuk jangka waktu tertentu, departemen dapat menentukan apakah mata kuliah ini harus dihilangkan atau digabungkan ke bagian lain. Sasaran dalam hal ini adalah meningkatkan rasio pengisian dalam dua tahun ke depan. Tentu saja, ini perlu dievaluasi untuk menentukan apakah itu tujuan yang layak untuk anggaran departemen bahasa Inggris, dan akan membutuhkan tim untuk mengembangkan strategi untuk meningkatkan pendaftaran (Spears Eric). Metrik pendidikan ini berguna untuk mengukur efektivitas pendidikan yang diberikan. Hal ini adalah kemampuan yang lebih khusus dan mendasar untuk siswa itu. Secara menyeluruh, indikator ini dapat dikatakan sebagai ukuran perilaku untuk mencapai kemampuan dasar pada sebuah mata pelajaran.

Cara Perguruan Tinggi Memaksimalkan KPI

KPI sebenarnya hanyalah titik awal. Untuk benar-benar melihat manfaatnya, lembaga harus menjalankan empat langkah berikut sebagai prioritas.

1. Tetapkan Tujuan dan Target

Sebelum kita melakukan kegiatan pengukuran indikator keberhasilan, kita perlu menetapkan tujuan dan target yang tegas. Menetapkan tujuan dan target harus sejalan. Tujuan dirumuskan lebih awal dan perumusan target berdasarkan tujuan supaya terukur dan jelas.

2. Rencanakan & Ukur Secara Strategis

Rencana strategis suatu institusi harus melukiskan gambaran yang jelas tentang tujuan dan visi mereka untuk tahun ini, dan di sinilah KPI dapat memainkan peran penting. Apakah salah satu tujuan perguruan tinggi kita tahun ini untuk memperluas program keperawatan? Kita memerlukan KPI untuk menetapkan garis dasar tentang kinerja program sebelum perluasan, lalu melacak kinerja program setelah perluasan. Seiring waktu, KPI seperti pendaftaran, tingkat keberhasilan kursus, dan tingkat

kelulusan untuk ujian lisensi akan menunjukkan apakah perluasan itu berhasil.

3. Kumpulkan Tim yang Tepat

Dalam pendidikan tinggi, KPI harus diidentifikasi dan disetujui oleh rektor, wakil presiden, dekan, peneliti, dan terkadang komite tertentu dari perguruan tinggi atau universitas. Orang-orang yang terlibat hanya akan bergantung pada sejauh mana KPI akan digunakan – jadi metrik khusus untuk departemen bahasa Inggris tidak selalu memerlukan masukan dari dekan psikologi. Setelah ditetapkan secara formal, KPI akan membutuhkan dukungan staf di seluruh kampus untuk mendorong visi dan arah yang Anda pikirkan. Pastikan untuk menjelaskan strategi dan tujuan di balik KPI kita kepada semua orang yang terlibat untuk memastikan bahwa semua orang berada di halaman yang sama.

4. Otomatiskan Prosesnya

Pendidikan tinggi secara tradisional menyukai proses manual untuk banyak tugas administratif, mulai dari *spreadsheet Excel* hingga laporan PDF. Tetapi institusi memiliki terlalu banyak data untuk secara manual mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis informasi yang diperlukan untuk melacak KPI. Adalah kepentingan terbaik semua orang untuk menerapkan platform analisis data pendidikan tinggi yang dapat melakukan semua pekerjaan berat ini untuk kita. Program perangkat lunak otomatis akan menyimpan data kita sesuai permintaan untuk tampilan KPI *real-time* seperti pendaftaran, produktivitas fakultas, jam kontak siswa mingguan, dan banyak lagi. Pikirkan beban yang dibebankan pada departemen penelitian institusional kita tanpa program analitik. Mereka adalah penjaga gerbang data, dan menghabiskan banyak waktu mereka untuk meneliti dan melaporkan permintaan ketika mereka dapat memfokuskan energi mereka pada item tindakan yang lebih strategis (Spears Eric).

Bagaimana Mengukur Keberhasilan Perguruan Tinggi

Dalam artikel yang ditulis Muraski dengan judul, "*Core Indicators Of Effectiveness And Student Success*," menjelaskan berbagai daftar indikator dan pengukuran pada perguruan tinggi di California yaitu komunitas California, Porterville College (PC). Untuk membantu meningkatkan pengajaran dan pembelajaran dan untuk menyediakan data yang diperlukan oleh sistem perguruan tinggi komunitas California, Porterville College (PC) telah menyusun daftar indikator inti efektivitas dan keberhasilan mahasiswa. Untuk mencapai kesuksesan mahasiswa beberapa istilah yang ditetapkan untuk memperoleh pemahaman yang sama yaitu *pertama* mendefinisikan akuntabilitas yaitu tujuan atau hasil tertentu ditetapkan untuk dicapai, dan bahwa orang-orang di seluruh College bertanggung jawab untuk mencapainya. Orang tidak boleh hanya mengikuti menetapkan prosedur, meluangkan waktu, atau melakukan upaya yang berani, tetapi mereka harus benar-benar menghasilkan hasil yang diinginkan. Sistem akuntabilitas memberikan informasi tentang sejauh mana kebijakan perguruan tinggi dan praktik mencapai tujuan yang diinginkan. Data yang dikumpulkan harus membantu staf perguruan tinggi memperkuat program dan layanan.

Kedua, indikator (tindakan) harus didasarkan pada kesepakatan standar pencapaian, berfokus pada kemampuan staf perguruan tinggi untuk mengelola perguruan tinggi dengan lebih baik, dan diintegrasikan ke dalam proses pengambilan keputusan bersama di perguruan tinggi yang mengarah pada pengembangan anggaran perguruan tinggi. *Ketiga*, indikator inti adalah ukuran yang menggambarkan suatu kritis; hasil yang diakui secara universal dari misi, itu jelas responsif terhadap kelompok-kelompok kunci. dan diproduksi secara teratur. Indikator inti adalah informasi atau statistik yang mengungkapkan sesuatu tentang kondisi atau kinerja perguruan tinggi. Ini adalah blok bangunan dasar dari sistem akuntabilitas. Untuk memenuhi syarat sebagai pertunjukan atau indikator inti, data harus menjadi tolok ukur yang menunjukkan

seberapa efektif sistem memenuhi standar kinerja tertentu, atau tujuan. Tidak semua statistik cocok dengan definisi itu. Sebuah perguruan tinggi total pendaftaran, misalnya, memberi tahu ukuran sistem tetapi mengungkapkan sedikit tentang seberapa baik sistem itu berfungsi. Mengetahui proporsi siswa yang berhasil menyelesaikan tingkat lanjut kursus matematika atau pendidikan kejuruan dapat membantu menilai tingkat siswa pencapaian.

Keempat, efektivitas. Efektivitas secara umum dapat dipahami sebagai kemampuan sebuah perguruan tinggi untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dengan publik berbeda yang dilayaninya (Alfredand Kreider, 1991), atau sebagai "cocok" antara tujuan kelembagaan dan kinerja (Ewell, 1992. Cameron (1986) menyatakan, efektivitas adalah masalah yang menentang kuantifikasi atau solusi yang mudah. Efektivitas dikatakan terdiri dari: publik, kinerja, dan persepsi., ketiga Ps. Efektivitas untuk Porterville Perguruan tinggi berarti bahwa kami memiliki misi, kami menghasilkan hasil yang memenuhi kebutuhan masyarakat, dan dapat mendokumentasikan hasil yang kami hasilkan sebagai cerminan dari misi kami Universitas Porterville (Spears Eric)

Berbagai indikator inti efektifitas dan keberhasilan mahasiswa yang dikembangkan di California, Porterville College (PC) yaitu 1). Indikator Akses mahasiswa; 2). Indikator Pencapaian tujuan mahasiswa; 3). Indikator Persistence (Jatuh untuk Jatuh); 4). Indikator Tingkat Penyelesaian Gelas dn Tingkat Sertifikat; 5). Indikator Tingkat Penempatan di Tenaga Kerj; 6). Indikator Penilaian Majikan terhadap Mahasiswa; 7). Indikaktor Nomor dan Harga yang Transfer; 8). Indikator Kinerja setelah Transfer; 9). Indikator Inti 9: Sukses dalam pekerjaan Kursus Selanjutnya, Terkait; 10). Indikator Demonstrasi Keterampilan Kewarganegaraan; 11). Indikator Penilaian Program dan Layann Klien; 12). Indikator Tanggung jawab terhadap kebutuhan masyarakat; 13). Indikator Inti Tingkat Partisipasi di Layanan Wilayah; 14). Indikator jangkauan dan perekrutan yang belum terwajib mahasiswa; 15). Indikator

keanekaragaman fakultas dan staf; 16). Indikator pengembangan fakultas dan staf (Muraski, Ed J, 1995).

Di Indonesia melalui kebijakan Kemendikbud yang diterbitkan dalam buku panduan menyebutkan 8 Indikator Kinerja Utama yaitu:

1. IKU 1: Lulusan Mendapatkan Pekerjaan yang Layak. Indikator data yang diharapkan aktif Lulusan KPI dipekerjakan, dilatih, dan menjalankan Kewiraswastaan. Lulusan IKU akan mendapatkan pekerjaan yang layak ini nantinya Dihasilkan berdasarkan Direktorat Jenderal Belmawa melalui data layanan yang diperoleh melakukan survei penelusuran. Dengan keputusan ini, lembaga pendidikan tidak hanya fokus pada itu, Untuk menyediakan program yang memberikan pengetahuan. Tetapi membekali siswa dengan keterampilan yang berharga untuk dijual di dunia kerja dan di komunitas kerja.
2. IKU 2: Siswa memiliki pengalaman di luar kampus. Data yang diperlukan untuk menghitung KPI bagi mahasiswa dengan pengalaman di luar kampus terdiri dari data aktivitas dan kinerja di luar kampus. Data peminat KPI ini dihasilkan berdasarkan laporan PDDikti menggunakan feeder pelaksanaan PDDikti dan data kinerja siswa dari pelaksanaan Simkatmawa. Melalui IKU ini, kampus harus menciptakan peluang bagi mahasiswa untuk berkembang. Selain kepasifan kelas, siswa dapat menggunakan berbagai model untuk melakukan kegiatan belajar dan mengajarkan keterampilan yang berkualitas.
3. IKU 3: Dosen berkegiatan pada luar kampus. Di IKU, dosen memiliki kegiatan di luar kampus, Linked Data Atribut meliputi kegiatan tridharma, praktisi, dan pendampingan. Data buat keperluan IKU ini nantinya akan dihasilkan berdasarkan Direktorat Belmawa dan Direktorat Sumber Daya melalui service data saat proses pengumpulan/akuisisi data. Data akan diambil melalui implementasi Suster PDDikti di website.

4. KPI: Praktisi mengajar di kampus. Untuk mahasiswa IKU yang mengajar di kampus, atribut data terkait meliputi riwayat pendidikan, sertifikasi, dan pengalaman kerja. Data untuk keperluan KPI ini akan dihasilkan berdasarkan implementasi Profil PDDikti dan akan dikirimkan ke database utama PDDikti.
5. IKU 5: Karya pembicara digunakan oleh warga negara atau mendapat pengakuan internasional. Di IKU, hasil karya fakultas digunakan oleh warga negara atau mendapat pengakuan internasional, atribut data terkait antara lain artikel ilmiah, karya terapan dan karya seni. . Data untuk keperluan KPI ini akan dihasilkan berdasarkan PDDikti, yang akan diturunkan terhadap beberapa implementasi yaitu Sister PDDikti.
6. IKU 6: Pembelajaran kolaboratif dengan mitra kelas dunia Dalam pembelajaran IKU bekerja sama dengan mitra kelas dunia, atribut data yang terkait adalah kemitraan. Data untuk keperluan KPI ini kemudian akan dikumpulkan dari Manajemen organisasi melalui Layanan Data selama pengumpulan/transformatasi data ke PDDikti. Data tersebut akan diambil melalui aplikasi KPI.
7. IKU 6: Program pembelajaran menggunakan teman kelas dunia. Data untuk keperluan KPI ini selanjutnya akan dihasilkan sesuai dengan Manajemen Organisasi melalui data layanan selama pendataan/pengumpulan di PDDikti. Data akan diambil melalui penerapan Laporan Kerma 7.
8. KPI 7: Lapisan Kolaboratif dan Partisipatif Dalam KPI lapisan partisipatif dan kolaboratif, atribut data terkait meliputi: kursus dan standar. Data untuk keperluan KPI ini akan dihasilkan berdasarkan implementasi Feeder PDDikti yang akan dicatat secara sistematis oleh Dikti. Berikut atribut data untuk metode pembelajaran KPI.
9. KPI 8: Silabus Standar Internasional Dalam Silabus Standar Internasional IKU, atribut data yang terkait adalah organisasi. Data untuk keperluan KPI ini selanjutnya akan dihasilkan oleh Badan Pengelola Belmawa dan Badan

Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BANPT) melalui data layanan pada saat pendataan/pendataan. Data akan dikumpulkan secara berkala di PDDikti. (Dirjen Dikti, 2021, Sevima, 2021).

Versi Lain Indikator Keberhasilan Perguruan Tinggi (PT)

Untuk mengukur keberhasilan PT dapat diukur dari aspek keberhasilan mahasiswa dan lembaga. Berikut indikator berdasarkan keberhasilan lembaga:

1. Tingkat kelulusan dan retensi, dipilah untuk menangkap mahasiswa *network university* dan mahasiswa nontradisional lainnya, dan mungkin juga *fame* bantuan keuangan, pendapatan keluarga, dan kebutuhan untuk perbaikan pada saat matrikulasi.
2. Ukuran tingkat pendidikan tertinggi yang dicapai siswa 10 tahun setelah mereka pertama kali mendaftar di lembaga pasca sekolah menengah.
3. Tingkat transfer—siswa yang berhasil pindah dari *network university* ke institusi four tahun atau proporsi siswa yang lulus atau pindah dalam waktu four hingga 6 tahun dari waktu penyelesaian normal.
4. Tingkat kemajuan pendidikan, seperti: ukuran proporsi siswa yang siap kuliah pada matrikulasi; persentase siswa yang bertahan sampai lulus; tingkat penyelesaian untuk kursus remedial dan kemajuan ke kursus tingkat perguruan tinggi; kredit kumulatif yang diperoleh; atau indikator yang melacak siswa K-tingkat sekolah tertinggi tempat mereka mendaftar.
5. Persiapan karir dan penempatan kerja, menggunakan tingkat pekerjaan dan gaji pada 1 dan five tahun pasca kelulusan.
6. Kegiatan penelitian dan pengembangan, menggunakan, misalnya, pengeluaran untuk penelitian dan pengembangan, jumlah paten yang diperoleh, atau pendapatan yang diperoleh melalui lisensi; indikator untuk humaniora dan ilmu sosial juga diperlukan.

Indikator berdasarkan hasil individu

Beberapa indikator keberhasilan berdasarkan individu yaitu:

1. Keterampilan atau fungsi kognitif di kalangan mahasiswa dan orang dewasa. Ini akan mencakup pemikiran kritis, pemecahan masalah, sintesis, kemampuan untuk mengevaluasi bukti, dan kemampuan untuk melakukan penilaian, dan dapat dievaluasi dengan menggunakan langkahlangkah yang tersedia seperti ACT's Collegiate Assessment of Academic Proficiency atau Collegiate Learning Assessment. Dalam pandangan Terenzini, ini akan menjadi pilihan terbaik yang tersedia, tetapi dia mengakui bahwa menggunakan salah satu dari keduanya sebagai indikator pembelajaran perguruan tinggi akan menjadi tantangan.
2. Kompetensi kerja dan kesiapan untuk praktik lanjutan di bidang tertentu. Untuk ini, Terenzini akan menggunakan *facts* dari ujian lisensi (jika tersedia) di bidang profesional seperti keperawatan, pengajaran, terapi fisik, dan teknik, serta ukuran kesiapan untuk studi pascasarjana, termasuk Pemeriksaan Catatan Pascasarjana, Tes Penerimaan Perguruan Tinggi Kedokteran, dan Ujian Masuk Sekolah Hukum. Program American College Testing WorkKeys, yang mengukur kesiapan anak berusia 2 tahun di berbagai bidang seperti matematika terapan, pengambilan informasi, dan membaca informasi, juga dapat digunakan.
3. Kesadaran dan tanggung jawab sipil. Menumbuhkan rasa keanggotaan dalam suatu komunitas dan keinginan untuk berpartisipasi dalam komunitas itu telah menjadi tujuan yang dihargai dalam pendidikan tinggi sejak dimulainya di Amerika Serikat, Terenzini mencatat, dan saat ini setidaknya ada dua instrumen untuk itu. Konferensi Nasional Kewarganegaraan sedang mengembangkan Indeks Kesehatan Masyarakat, dan suplemen tahunan Biro Sensus Survei Penduduk. Baru-baru ini mulai memasukkan

pertanyaan tentang sukarela, pemungutan suara, dan indikator kesehatan masyarakat lainnya.

4. Kompetensi international dan antarbudaya. Indikator ini akan mencakup, misalnya, kemampuan untuk memahami orang-orang yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda, baik di Amerika Serikat maupun di seluruh dunia, dan kemampuan untuk bekerja dalam kelompok.
5. Alasan moral. Tujuan utama Terenzini dalam pendidikan tinggi adalah kemampuan untuk membentuk penilaiannya sendiri tentang benar dan salah, daripada memupuk serangkaian sikap moral dan hanya mengandalkan atau terutama pada tradisi agama, hak asuh (Hearn James C, 2021)

Kinerja Pendidikan Tinggi

Menilai jumlah mahasiswa yang telah menyelesaikan program sarjana tidak hanya merupakan cara yang berguna untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan sekelompok anak muda tertentu, tetapi juga dapat mengukur "efektivitas" dan sistem pendidikan. Yang paling umum digunakan adalah tingkat retensi, indeks nilai akhir tahun, tingkat putus sekolah, dan tingkat putus sekolah. Semua dapat dibuat berdasarkan usia, jenis kelamin, dan kepemilikan (pemerintah, swasta, atau peraturan). Ini hanya berguna setelah wajib belajar dan di wajib belajar di akhir siklus, mencegah siswa secara otomatis pindah ke kursus berikutnya. Nilai akhir yang positif merupakan indikator yang baik dari kinerja sistem pendidikan. Ini dapat dihitung berdasarkan mata pelajaran atau dengan kursus lengkap. Terlepas dari kegunaannya yang tidak dapat disangkal, tingkat keterbelakangan akademik adalah proporsi, dalam kaitannya dengan jumlah total siswa yang terdaftar, dari mereka yang belajar lebih dari tingkat teoritis yang sesuai. Retensi total dan penilaian akhir positif serta keterlambatan pembelajaran dapat dihitung berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pusat asset.

Menjamin Kualitas Pendidikan Tinggi

Kualitas, sebagai aset dari proses belajar-mengajar yang kompleks, tidak boleh hanya mengacu pada tujuan atau anggaran institusional; tentunya harus didekati dari sudut pandang analisis formasi. Penulis yang sama menunjukkan bahwa penilaian merupakan indikator kualitas, tentu saja, terkait dengan praktik pedagogis, di mana guru secara sistematis memeriksa di mana siswa berada pada waktu tertentu dalam pengembangan pekerjaan mereka; semuanya memungkinkan guru untuk secara langsung mengontrol kualitas keberhasilan Anda, singkatnya, semuanya diserahkan kepada siswa sehingga ketika mereka belajar, siswa tahu sendiri ke mana harus meninjau dan seberapa jauh untuk melangkah. Kualitas pendidikan tinggi adalah faktor yang diakui secara institusional dengan mengacu pada pengakuan, yang dipahami sebagai "keputusan yang dibuat oleh masyarakat, melalui otoritas yang kompeten, tentang kualitas tingkat tinggi yang dibuat oleh suatu pendirian atau program pemasok". Konsep lain dari kualitas dalam istilah bisnis adalah bahwa kualitas, pada tingkat yang lebih besar atau lebih kecil, Pembiayaan Sebagai Indikator Kualitas Pengajaran Pembiayaan merupakan isu sentral dalam penerapan mutu pada pendidikan tinggi.

Oleh karena itu, dalam pendidikan tinggi, kualitas tidak boleh 'didefinisikan' secara kaku tetapi harus dilihat sebagai ide yang fleksibel yang disesuaikan dengan keadaan tertentu". Sebagai pendidikan tinggi telah berkembang, McLean menunjukkan bahwa "individu dan institusi dapat diubah menjadi lebih baik dan lebih buruk, apakah kita mencari perubahan radikal atau tidak". Oleh karena itu, mengukur dan mengelola kualitas adalah hal yang menghalangi institusi pendidikan tinggi untuk setuju menerapkan seperangkat alat standar dan indikator terukur; Secara khusus, persepsi, nilai, dan niat pembelian kembali pelanggan telah dipelajari baru-baru ini murni secara eksternal tetapi di sini fokusnya adalah pada faktor internal. Perspektif peneliti tentang kualitas pendidikan tinggi, dari perspektif praktisi yang terlibat dalam

pengajaran, konseling mahasiswa dan desain kursus dan secara akademis, bahwa kualitas pendidikan adalah masalah multidimensi dengan banyak aspek yang saling terkait, seperti : indikator kinerja utama adalah konsep dasar untuk mengukur kinerja dalam konteks yang berbeda (Hearn James C, 2021)

Implementasi Indikator Keberhasilan di PT

Dalam survei kepuasan siswa terhadap layanan pendidikan, Asamoah Gyimah menemukan bahwa siswa puas dengan teknologi tepat guna, lingkungan kelas yang bermakna, dan lingkungan akademik. Sebagian besar penelitian yang dilakukan adalah tentang bagaimana mendefinisikan istilah kualitas, desain dan relevansi sistem penjaminan mutu di berbagai negara, praktik penjaminan mutu akademik, Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa pemimpin universitas Ghana mengambil kebijakan penjaminan mutu dengan serius, tetapi jangan tanyakan faktor apa yang menentukan kepuasan mahasiswa dengan layanan pendidikan yang berkualitas. diberikan untuk memeriksa apa yang menggambarkan kepuasan siswa dengan layanan pendidikan di lingkungan Ghana. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan mahasiswa terhadap layanan pendidikan dalam rangka menyediakan statistics empiris, berkontribusi terhadap kebijakan, dan menutup kesenjangan literatur menjadi perhatian utama penelitian ini. Sertifikasi pendidikan adalah jenis proses penjaminan mutu yang dievaluasi oleh lembaga eksternal untuk menentukan apakah layanan operasional lembaga atau software pendidikan memenuhi standar yang berlaku.

Sistem manajemen mutu (QMS) adalah seperangkat kebijakan, proses, dan prosedur yang diperlukan untuk perencanaan dan pelaksanaan (produksi/pengembangan/ layanan) dalam area bisnis inti indikator kepuasan siswa terhadap layanan pendidikan yang berkualitas karena karakteristik siswa yang selalu berubah, kemajuan teknologi, dan alasan finansial. Dalam hal ini, Anda dapat secara sadar mengembangkan strategi kompetitif untuk memberikan layanan

pendidikan yang berkualitas. Dalam pendekatan pendidikan yang berpusat pada klien, ini berarti bahwa penyediaan layanan pendidikan yang berkualitas sangat penting. Mengingat universitas sebagai sebuah organisasi, mahasiswa, orang tua, dan masyarakat secara keseluruhan adalah subjek dari semua kualitas layanan, dan tidak menutup kemungkinan untuk memperkuat kepercayaan para pemangku kepentingan tersebut di atas terhadap sistem pendidikan yang dimiliki mahasiswa saat ini. Evaluasi layanan siswa di sekolah dapat dilihat sebagai salah satu alat penjaminan mutu inner yang digunakan untuk meningkatkan kualitas lingkungan akademik. Penjaminan mutu sebagai konsep ilmiah terutama terkait dengan proses peningkatan standar universitas, pendidikan dan pembelajaran. Selain standar yang ditetapkan oleh lembaga seperti NAB dan NCTE, universitas memiliki kebijakan penjaminan mutu inner yang memastikan bahwa layanan berkualitas diberikan (Amoako, 2020).

Kerja Produktif

Ada dua cara mendasar yang dapat kita amati: sebagai objektifikasi dan rasionalisasi keseluruhan kemampuan manusia dalam proses pendidikan, dan penerapan lisensi tertentu, hak milik, atau persepsi objektif. Dalam kasus terakhir, rasionalisasi tidak ada hubungannya dengan nilainya sebagai agen ekonomi, diambil sebagai ukuran keberhasilan atau kegagalan kerja produktif yang diperoleh sebelumnya, dan dipahami sebagai perilaku rasional dan disengaja. Namun, ini secara logis dianggap sebagai ukuran keberhasilan atau kegagalan pekerjaan produktif sebelumnya dan dipahami sebagai tindakan rasional menuju suatu tujuan. Seperti yang kita lihat di bab pertama, ada banyak literatur tentang hasil pendidikan dan hasil pendidikan yang secara organik terkait dengan paradigma kualitas. Logikanya, ada banyak literatur tentang kinerja pendidikan yang secara organik terkait dengan paradigma kualitas. (Dugagjin Sokoli, Edmond Hajrizi, 2020).

Kualitas sebuah Universitas

Seiring kemajuan pendidikan tinggi, McLean menunjukkan bahwa "individu dan institusi dapat berubah, menjadi lebih baik atau lebih buruk, apakah kita mencari perubahan mendasar atau tidak. Kita setuju dengan pandangan McLean bahwa "transformasi" akademik melibatkan metode pengajaran yang inovatif. Ide ini dikandung terutama oleh para sarjana di bidang pendidikan tinggi, penelitian dan administrasi dengan pengalaman khusus dalam pendidikan tinggi. Institusi pendidikan tinggi memiliki strategi untuk merespon dengan cepat kebutuhan belajar siswa yang berubah, keterampilan baru, undang-undang dan ekonomi global, dan memiliki komitmen dari para pemangku kepentingan untuk mempertahankan standar kualitas tinggi di semua bidang. (Varouchas Emmanuil, Sisilia Miguel ngel, Alonsor Salvador Ssebuahnchez-Alonsor, 2018).

Referensi

- Amoako, Gyimah Asamoah, Indicators of Students Satisfaction of Quality Indicators Education Services in some Selected Universities in Ghana, *Journal of Higher Education Volume 34 | (Number 5 | 2020 | pages 61–72)*
<https://dx.doi.org/10.20853/34-5-4252>
- <http://www.scielo.org.za/pdf/sajhe/v34n5/05.pdf>.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Buku Panduan Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri, 2021. Versi ke-2 : 28 Juni 2021 <https://pkkmdikti.kemdikbud.go.id> > buku-panduan
- Dugajjin Sokoli, Edmond Hajrizi, Indicators of quality in Higher Education – Literature review, 2020.
<https://www.researchgate.net/publication/345132595>.

- Prawiro, "Pengertian Indikator: Arti, Fungsi, dan Macam-Macam Indikator". (20/06/2019) <https://www.maxmanroe.com/vi d/manajemen/pengertian-indikator.html>.
- Varouchas Emmanuil, Sisilia Miguell, Alonsor Salvador, *Academics' Perceptions on Quality in Higher Education Shaping Key Performance Indicators Sustainability* 2018, 10, 47-52. doi:10.3390/su10124752 www.mdpi.com/journal/sustainability.
- Jennifer S. Florida h Myrna P. Quinto, Quality Indicators in Higher Education Institutions Implications to Global Competitiveness. *The Online Journal of Quality in Higher Education* – (October 2015) Volume 2, Issue 4 www.tojqi.net.
- Muraski, (Ed J), "Core Indicators of Effectiveness and Student Success", *ED.gov es Institut of Education Scinces*, 1995. <https://eric.ed.gov/?id=ED384365>.
- "Indicators for Higher Education," . The National Academics of Sciences Engineering Medicine, The National Academies Press, https://www.nap.edu/login.php?record_id=13453 (diakses 22 Januari2022).
- Sevima, "Ukuran Kampus Maju Adalah 8 Indikator Kinerja Utama (IKU)," (03 Maret 2021)
- Hearn James C, Student Success: What Research Suggests for Policy and Practice, National Post Secondary Education Convrontative, 2006. (<https://www.nap.edu/read/13453/chapter/5>).
- Spears Eric, "29 Key Performance Indicators (KPIs) for Colleges & Universities, Precision Campus," (Diakses, 1 Februaari 2022). <https://precisioncampus.com/blog/education-kpis>.

..... "Core Indicators of Institutional Effectiveness South
Arkansas," *Community College Office of Institutional Research*
(November 2005)

https://www.southark.edu › institutional_research.

Tentang Penulis



Donna Sampaleng Putri Sulawesi Utara yang lahir pada 09 Maret 1978, Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) 13 pagi Kebayoran Lama Jakarta Selatan tahun 1988, menempuh pendidikan lanjutan pertama (SMP) PGRI 02 Sawangan Depok tahun 1993 dan Sekolah Menengah Pariwisata “Jakarta Wisata tahun 1996 kemudian melanjutkan pendidikan ke tingkat sarjana S1 hingga S2

di Sekolah Tinggi Theologia IKAT pada program studi Pendidikan Agama Kristen , kemudian melanjutkan studi Doktoral program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta dengan Disertasi Evaluasi Implementasi Manajemen Mutu pada Perguruan Tinggi Keagamaan Kristen, lulus pada tahun 2015 dengan predikat Cumlaude. Telah menghasilkan sejumlah Buku dan artikel Ilmiah juga terundang sebagai narasumber pada kegiatan-kegiatan Nasional dan Internasional.

Saat ini menjabat sebagai Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STT IKAT, selain itu dipercayakan sebagai Dosen Tutor FKIP Universitas Terbuka; Anggota Asosiasi Tradisi Lisan Indonesia, Pengurus Perhimpunan Sekolah-Sekolah Teologi Se-Indonesia (PERSETIA), ketua PERUATI Jabodetabek dan Pengurus HIDMAPI (Himpunan Doktor Manajemen Pendidikan Indonesia) dan Penilai Ahli Buku Pendidikan Agama Puslitbang Lektur, Khazanah Keagamaan dan Manajemen Organisasi Kementerian Agama R.I. email korespondensi : donnasampaleng@sttikat.ac.id HP/WA 08129929141