

2024

DASAR-DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN

TIM PENULIS:

HANA LESTARI, IMA RAHMAWATI, MUZHIR IHSAN, SAMSUL HUDA,
MUHAMAD ROBIE AWALUDIN

EDITOR:

HANA LESTARI

DASAR-DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN

Tim Penulis:

Hana Lestari, Ima Rahmawati, Muzhir Ihsan, Samsul Huda, Muhamad Robie
Awaludin

Editor:

Hana Lestari

Penerbit:



<https://press.inais.ac.id/>

DASAR-DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN

Tim Penulis:

Hana Lestari, Ima Rahmawati, Muzhir Ihsan, Samsul Huda, Muhamad Robie Awaludin

Desain Cover:

Basit Tulhuda

Tata Letak:

Basit Tulhuda

Editor:

Hana Lestari

ISBN 978-623-10-3417-5

Cetakan Pertama:

Juni, 2024

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit INAIS Press

Dilarang keras menerjemahkan, memfotocopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit

PENERBIT:

INAIS Press

(Publisher Buku Institut Agama Islam Sahid)

Jl. Kapten Dasuki Bakri, Gunung Menyan, Kecamatan Pamijahan, Bogor, Jawa Barat 16810

Website: <https://press.inais.ac.id/>

E-mail: inaispress@inais.ac.id

Telepon/Fax. (0251) 8592243

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas karunianya dan atas izin-Nya, Bunga Rampai yang berjudul “Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan”

Dengan memiliki dasar-dasar manajemen pendidikan yang kuat, lembaga pendidikan dapat mengelola sumber daya dengan lebih efisien, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Pernyataan tersebut menyiratkan betapa pentingnya dasar-dasar manajemen pendidikan dalam pengelolaan dan peningkatan mutu pendidikan. Strategi dasar-dasar manajemen pendidikan meliputi langkah-langkah konkret yang dapat diambil oleh lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Penulis berharap dengan diterbitkannya Bunga Rampai ini, semoga dapat menambah rujukan bagi masyarakat yang ingin menambah khazanah keilmuan dan wawasan serta pengetahuan tentang Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan.

Juni, 2024

Editor

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN.....	1
<i>Hana Lestari</i>	
BAB 2 FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN	12
<i>Ima Rahmawati</i>	
BAB 3 FUNGSI PERENCANAAN, PENGORGANISASIAN DALAM PENDIDIKAN	25
<i>Muzhir Ihsan</i>	
BAB 4 FUNGSI PELAKSANAAN DALAM PENDIDIKAN.....	39
<i>Muzhir Ihsan</i>	
BAB 5 MANAJEMEN PESERTA DIDIK.....	51
<i>Hana Lestari</i>	
BAB 6 MANAJEMEN SDM PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM.....	60
<i>Samsul Huda</i>	
BAB 7 MANAJEMEN KEUANGAN DALAM PENDIDIKAN	83
<i>Muhamad Robie Awaludin. S</i>	
BAB 8 SUPERVISI PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN	97
<i>Muhamad Robie Awaludin. S</i>	
PROFIL PENULIS	114

Dr. Hana Lestari, M.Pd.
INSTITUT AGAMA ISLAM SAHID
Jl. Kapten Dasuki Bakri, Gunung Menyan, Kecamatan Pamijahan, Bogor, Jawa Barat 16810
hanalestari3011@gmail.com

BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN
Sebuah Bunga Rampai Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan dari Literasi Pemikiran
dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Diterbitkan oleh:

INAIS Press

BAB I

KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk masa depan generasi yang kompeten dan berkualitas. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan manajemen pendidikan yang efektif dan efisien. Konsep dasar manajemen pendidikan menjadi landasan yang kuat bagi para pemimpin sekolah dalam mengelola institusi pendidikan dengan baik. Manajemen pendidikan melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan berbagai aspek pendidikan, termasuk kurikulum, tenaga pendidik, sumber daya, sarana dan prasarana, serta proses pembelajaran. Tujuannya adalah untuk mencapai kualitas pendidikan yang tinggi, meningkatkan hasil belajar siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Dalam buku ini, kami akan membahas konsep dasar manajemen pendidikan secara komprehensif. Kami akan menjelaskan peran dan tanggung jawab pimpinan sekolah dalam mencapai keberhasilan pendidikan, serta prinsip-prinsip yang harus dipegang dalam menjalankan manajemen pendidikan. Selain itu, kami juga akan menguraikan fungsi-fungsi manajemen pendidikan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Buku ini juga akan membahas aspek-aspek khusus dalam manajemen pendidikan, seperti manajemen sumber daya manusia, keuangan sekolah, dan sarana prasarana. Kami akan membahas tantangan yang dihadapi dalam manajemen pendidikan serta inovasi-inovasi yang dapat diterapkan untuk menghadapinya.

Melalui buku ini, diharapkan para pembaca, terutama para pemimpin sekolah, dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang konsep dasar manajemen pendidikan. Buku ini juga dapat menjadi panduan praktis yang memberikan wawasan dan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah. Mari kita mulai menjelajahi konsep dasar manajemen pendidikan yang akan membantu kita mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan membentuk generasi masa depan yang berkualitas.

A. DEFINISI DAN RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN

1. Pengertian Manajemen Pendidikan dan perbedaannya dengan manajemen umum.

Manajemen pendidikan adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan yang dilakukan dalam konteks institusi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Setiawan et al., 2022). Fokus utama dari manajemen pendidikan adalah pengelolaan sumber daya manusia, sumber daya keuangan, serta sumber daya fisik yang terkait dengan pendidikan. Tujuan dari manajemen pendidikan adalah menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan efisien, memastikan tersedianya sumber daya yang cukup, serta mencapai kualitas pendidikan yang optimal bagi para peserta didik (Wiyani, 2022).

Perbedaan antara Manajemen Pendidikan dan Manajemen Umum diantaranya :

- a. Fokus: Manajemen pendidikan memiliki fokus yang lebih khusus pada pengelolaan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di institusi pendidikan. Sedangkan, manajemen umum memiliki cakupan yang lebih luas dan mencakup semua aspek pengelolaan organisasi, termasuk fungsi-fungsi seperti pemasaran, keuangan, operasional, dan sumber daya manusia.
- b. Tujuan: Tujuan manajemen pendidikan adalah mencapai tujuan pendidikan yang berkaitan dengan pembelajaran dan perkembangan individu. Manajemen umum, di sisi lain, bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara umum, seperti keuntungan finansial, pertumbuhan organisasi, dan kepuasan pelanggan.

- c. **Lingkup Sumber Daya:** Manajemen pendidikan mengelola sumber daya khusus dalam konteks pendidikan, seperti guru, siswa, kurikulum, dan fasilitas fisik. Sementara itu, manajemen umum mengelola sumber daya yang lebih umum, seperti manusia, keuangan, teknologi, dan aset organisasi.
- d. **Tantangan:** Manajemen pendidikan dihadapkan pada tantangan khusus dalam konteks pendidikan, seperti perubahan kebijakan pendidikan, kebutuhan individual siswa, dan perkembangan teknologi dalam proses pembelajaran. Manajemen umum, di sisi lain, menghadapi tantangan yang berbeda, seperti persaingan pasar, perubahan regulasi, dan manajemen aset organisasi.
- e. **Pengambilan Keputusan:** Manajemen pendidikan sering kali melibatkan pengambilan keputusan partisipasi, dengan melibatkan berbagai pihak yang terlibat dalam pendidikan, seperti guru, siswa, orang tua, dan komunitas. Di sinilah pentingnya prinsip partisipasi dalam manajemen pendidikan. Manajemen umum, pada umumnya, lebih terpusat pada pengambilan keputusan oleh manajemen tingkat atas.

(Munarji, 2019)

Berdasarkan perbedaan di atas, maka manajemen pendidikan merupakan proses pengelolaan yang khusus dalam konteks pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Perbedaan utama dengan manajemen umum terletak pada fokus, tujuan, lingkup sumber daya, tantangan, dan pengambilan keputusan. Pemahaman yang baik mengenai manajemen pendidikan penting bagi para pemimpin pendidikan dan praktisi pendidikan dalam mencapai kualitas pendidikan yang optimal dan pengembangan institusi pendidikan yang efektif.

2. Lingkup manajemen pendidikan dan aspek-aspek yang tercakup di dalamnya

Lingkup manajemen pendidikan merujuk pada area dan aspek-aspek yang terlibat dalam pengelolaan institusi pendidikan. Ini mencakup semua kegiatan dan proses yang terkait dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam konteks pendidikan. Lingkup manajemen pendidikan meliputi berbagai bidang, seperti manajemen sumber daya manusia, keuangan, informasi, fasilitas fisik, kurikulum, dan hubungan dengan pihak eksternal (Rahman, 2020).

Aspek-aspek yang Terdapat dalam Lingkup Manajemen Pendidikan:

- a. **Perencanaan Pendidikan:** Meliputi perumusan visi, misi, tujuan, dan kebijakan institusi pendidikan, serta pengembangan kurikulum dan program pembelajaran.
- b. **Pengorganisasian Pendidikan:** Melibatkan pembagian tugas dan tanggung jawab, struktur organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan pengelolaan fasilitas fisik dan teknologi pendidikan.
- c. **Pelaksanaan Pendidikan:** Terkait dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan pengajaran, pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler, serta pemantauan dan evaluasi proses pembelajaran.
- d. **Pengawasan Pendidikan:** Melibatkan monitoring dan evaluasi pencapaian tujuan pendidikan, pengawasan terhadap kualitas pembelajaran dan pengajaran, serta evaluasi dan perbaikan sistem manajemen pendidikan.
- e. **Manajemen Sumber Daya Manusia:** Termasuk dalam aspek ini adalah perekrutan, pengembangan, dan pengelolaan staf pengajar dan administrasi, pelatihan dan pengembangan profesional, serta manajemen kinerja staf.
- f. **Manajemen Keuangan:** Meliputi perencanaan dan pengelolaan anggaran pendidikan, pengelolaan sumber daya keuangan, pemantauan pengeluaran pendidikan, dan pengelolaan sumber daya pendanaan alternatif.

- g. Manajemen Fasilitas Fisik: Terkait dengan perencanaan, pengelolaan, dan pemeliharaan fasilitas pendidikan, penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran, serta pengelolaan keamanan dan keselamatan lingkungan pendidikan.
- h. Manajemen Informasi dan Teknologi: Melibatkan pengelolaan sistem informasi dan teknologi pendidikan, pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi, serta pengumpulan, analisis, dan pelaporan data pendidikan.
- i. Hubungan dengan Pihak Eksternal: Termasuk dalam aspek ini adalah kerja sama dengan orang tua, masyarakat, dan pihak terkait lainnya, komunikasi dengan pihak sponsor dan pemangku kepentingan, serta keterlibatan dalam kegiatan komunitas dan pengembangan masyarakat.

(Soleh, 2023)

Pengelolaan setiap aspek dalam lingkup manajemen pendidikan yang komprehensif ini penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan efisien, serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

B. PERAN DAN TANGGUNG JAWAB PIMPINAN SEKOLAH

1. Peran kepala sekolah dalam manajemen pendidikan.

Peran kepala sekolah dalam manajemen pendidikan sangat penting. Sebagai pemimpin di sebuah institusi pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan memimpin seluruh aspek pendidikan (Thoha, 2016).

Berikut adalah beberapa peran kunci yang dimainkan oleh kepala sekolah dalam manajemen pendidikan:

- a. Kepemimpinan: Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin utama dalam institusi pendidikan. Mereka mengembangkan visi dan misi sekolah, serta menginspirasi dan memotivasi staf dan siswa untuk mencapai tujuan tersebut. Kepala sekolah juga memberikan arahan strategis dan mengambil keputusan penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.
- b. Perencanaan dan Pengorganisasian: Kepala sekolah bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengorganisasian berbagai aspek pendidikan. Mereka merumuskan kebijakan sekolah, mengembangkan kurikulum, serta merencanakan dan mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan fasilitas fisik. Kepala sekolah juga memastikan bahwa semua kegiatan pendidikan terorganisir dengan baik dan efisien.
- c. Pengawasan dan Evaluasi: Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap proses pembelajaran dan pengajaran di sekolah. Mereka memantau kinerja staf pengajar, mengawasi pelaksanaan kurikulum, serta mengevaluasi pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi terhadap sistem manajemen pendidikan secara keseluruhan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.
- d. Pembinaan dan Pengembangan Staf: Kepala sekolah berperan dalam pembinaan dan pengembangan staf pengajar. Mereka memberikan bimbingan dan dukungan kepada staf dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Kepala sekolah juga mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan profesional serta menyelenggarakan program-program yang relevan.
- e. Hubungan dengan Pihak Eksternal: Kepala sekolah menjalin hubungan yang baik dengan pihak eksternal, termasuk orang tua, masyarakat, lembaga pendidikan lain, dan mitra industri. Mereka berkomunikasi secara efektif, mengelola kerjasama, dan membangun jejaring yang mendukung kepentingan pendidikan sekolah.
- f. Manajemen Krisis: Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengelola situasi krisis atau keadaan darurat yang mungkin terjadi di lingkungan sekolah. Mereka harus dapat mengambil

langkah-langkah yang tepat untuk menjaga keamanan dan kesejahteraan siswa dan staf, serta menjaga kelancaran proses pendidikan.

- g. Representasi Sekolah: Kepala sekolah merupakan wakil sekolah dalam berbagai forum dan acara. Mereka mewakili sekolah dalam pertemuan dengan pihak terkait, forum pendidikan, dan kegiatan komunitas. Kepala sekolah juga berperan sebagai duta sekolah dalam mempromosikan citra positif dan prestasi-prestasi sekolah kepada masyarakat luas.

Peran kepala sekolah dalam manajemen pendidikan sangat kompleks dan beragam. Mereka memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

2. Keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk memimpin sekolah dengan efektif.

Untuk memimpin sekolah dengan efektif, seorang kepala sekolah perlu memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat. Berikut adalah beberapa keterampilan kepemimpinan yang penting untuk memimpin sekolah dengan baik (Musthofa, 2021):

- a. Visi dan Kepemimpinan Strategis: Seorang kepala sekolah yang efektif memiliki visi yang jelas tentang arah dan tujuan pendidikan sekolah. Mereka mampu mengembangkan strategi dan rencana tindakan yang dapat membawa sekolah menuju visi tersebut. Kepala sekolah juga mampu menginspirasi dan menggerakkan staf dan siswa untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Komunikasi Efektif: Kemampuan komunikasi yang baik sangat penting dalam kepemimpinan sekolah. Seorang kepala sekolah harus mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif kepada staf, siswa, orang tua, dan pihak eksternal lainnya. Mereka harus mendengarkan dengan baik, mengartikulasikan ide-ide dengan jelas, dan membangun hubungan yang baik dengan semua pemangku kepentingan.
- c. Keterampilan Manajemen: Seorang kepala sekolah perlu memiliki keterampilan manajemen yang baik untuk mengelola sumber daya, waktu, dan kegiatan di sekolah. Ini meliputi kemampuan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi. Kepala sekolah juga harus mampu mengelola konflik, mengambil keputusan yang tepat, dan memprioritaskan tugas dengan baik.
- d. Kemampuan Memotivasi dan Menginspirasi: Seorang kepala sekolah yang efektif mampu memotivasi staf dan siswa untuk mencapai prestasi yang tinggi. Mereka harus mampu mengidentifikasi kebutuhan dan aspirasi individu, memberikan penghargaan dan pengakuan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan.
- e. Pembinaan dan Pengembangan Staf: Seorang kepala sekolah harus mampu membina dan mengembangkan staf pengajar. Ini meliputi memberikan bimbingan, pelatihan, dan dukungan dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Kepala sekolah juga harus mendorong kolaborasi dan kerja sama tim dalam lingkungan sekolah.
- f. Keteladanan: Seorang kepala sekolah harus menjadi contoh yang baik bagi staf dan siswa. Mereka harus menunjukkan integritas, etika kerja yang tinggi, dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Keteladanan kepala sekolah berperan penting dalam membentuk budaya sekolah yang positif dan inspiratif.
- g. Keterampilan Adaptabilitas: Pendidikan terus berkembang dan berubah, oleh karena itu seorang kepala sekolah perlu memiliki keterampilan adaptabilitas yang baik. Mereka harus mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum, kebijakan pendidikan, dan perkembangan teknologi. Kepala sekolah juga harus mampu mengatasi tantangan dan menghadapi perubahan dengan fleksibilitas.

- h. Kolaborasi dan Keterlibatan: Seorang kepala sekolah yang efektif mampu membangun kolaborasi yang kuat dengan staf, siswa, orang tua, dan pihak eksternal. Mereka melibatkan semua pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan, membangun kemitraan yang saling menguntungkan, dan menciptakan atmosfer inklusif di sekolah.

Keterampilan-keterampilan kepemimpinan ini dapat membantu seorang kepala sekolah dalam memimpin sekolah dengan efektif. Namun, penting untuk diingat bahwa kepemimpinan adalah proses yang terus berkembang, dan seorang kepala sekolah harus selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinannya melalui pembelajaran dan pengalaman.

C. PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN PENDIDIKAN

1. Efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya pendidikan.

Efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya pendidikan merupakan tujuan yang penting bagi seorang kepala sekolah. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya pendidikan (Brandes et al., 2023):

- a. Perencanaan yang Matang: Lakukan perencanaan yang cermat untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya pendidikan. Perencanaan harus didasarkan pada tujuan jangka pendek dan jangka panjang sekolah, serta mempertimbangkan faktor-faktor seperti jumlah siswa, kurikulum, dan program pendidikan lainnya. Dengan perencanaan yang baik, Anda dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien.
- b. Pengelolaan Keuangan yang Bijaksana: Dalam mengelola sumber daya keuangan, penting untuk mengadopsi praktik pengelolaan keuangan yang bijaksana. Hal ini meliputi pengawasan pengeluaran, perencanaan anggaran yang realistis, dan mengutamakan pengeluaran yang mendukung tujuan pendidikan. Selain itu, Anda juga dapat mencari sumber pendanaan alternatif, seperti dana hibah atau kemitraan dengan pihak eksternal.
- c. Pemanfaatan Teknologi: Manfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya pendidikan. Misalnya, Anda dapat menggunakan perangkat lunak manajemen sekolah untuk mengelola data siswa, jadwal, inventaris, dan administrasi lainnya. Teknologi juga dapat digunakan untuk mengoptimalkan proses pembelajaran, seperti menggunakan platform pembelajaran daring atau sumber daya digital.
- d. Pengelolaan Waktu yang Efektif: Kepala sekolah perlu mengelola waktu dengan efektif agar dapat fokus pada tugas-tugas yang penting. Prioritaskan tugas-tugas yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan dan alokasikan waktu yang cukup untuk masing-masing. Manfaatkan alat bantu manajemen waktu, seperti kalender atau perencanaan harian, untuk membantu mengatur jadwal dengan baik.
- e. Kolaborasi dan Delegasi: Libatkan staf dan anggota tim dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Kolaborasi dan delegasi yang baik dapat membantu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia di sekolah. Identifikasi keahlian dan kekuatan individu dan berikan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi masing-masing. Ini akan membantu mengurangi beban kerja Anda sendiri dan memungkinkan pemanfaatan potensi penuh dari seluruh tim.
- f. Evaluasi dan Pemantauan: Lakukan evaluasi secara berkala terhadap penggunaan sumber daya pendidikan. Tinjau efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya, dan identifikasi area di mana perbaikan dapat dilakukan. Pemantauan yang berkelanjutan akan membantu Anda mengidentifikasi kelemahan dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.

Dengan mengadopsi pendekatan yang efisien dan efektif dalam pengelolaan sumber daya pendidikan, kepala sekolah dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Selain itu, hal ini juga dapat membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi siswa dan staf untuk mencapai prestasi yang optimal.

2. Partisipasi dan keterlibatan stakeholder dalam pengambilan keputusan.

Partisipasi dan keterlibatan stakeholder dalam pengambilan keputusan adalah praktik yang penting dalam kepemimpinan pendidikan yang efektif. Melibatkan stakeholder yang relevan dalam proses pengambilan keputusan memiliki beberapa manfaat, antara lain (Masunah et al., 2017):

- a. **Kepemilikan Bersama:** Dengan melibatkan stakeholder dalam pengambilan keputusan, mereka merasa memiliki bagian dalam proses tersebut. Hal ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan mereka terhadap keputusan yang diambil. Stakeholder akan merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai, sehingga mereka lebih mungkin untuk mendukung implementasi keputusan tersebut.
- b. **Informasi yang Lebih Lengkap:** Setiap stakeholder memiliki pengetahuan dan perspektif yang berbeda-beda terkait dengan aspek-aspek tertentu dalam pendidikan. Dengan melibatkan mereka, Anda dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan beragam. Ini membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan lebih terinformasi, karena Anda dapat mempertimbangkan berbagai sudut pandang dan mendapatkan wawasan yang lebih kaya.
- c. **Solusi yang Lebih Berkelanjutan:** Partisipasi stakeholder dalam pengambilan keputusan dapat membantu menciptakan solusi yang lebih berkelanjutan. Ketika semua pemangku kepentingan terlibat, keputusan yang dihasilkan cenderung lebih memperhatikan kebutuhan dan kepentingan yang beragam. Ini dapat mendorong adanya kompromi dan solusi yang lebih holistik, yang berpotensi menghasilkan hasil yang lebih baik dalam jangka panjang.
- d. **Peningkatan Dukungan dan Penerimaan:** Dengan melibatkan stakeholder dalam pengambilan keputusan, Anda menciptakan kesempatan untuk menjelaskan alasan di balik keputusan tersebut dan memperoleh dukungan mereka. Stakeholder yang merasa terlibat dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan cenderung lebih menerima dan mendukung keputusan tersebut. Ini membantu dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan dan menciptakan iklim yang lebih positif di sekolah.
- e. **Pembangunan Hubungan yang Kuat:** Melibatkan stakeholder dalam pengambilan keputusan memperkuat hubungan antara kepala sekolah, staf, siswa, orang tua, dan pihak eksternal lainnya. Ini membantu dalam membangun hubungan yang saling percaya, saling mendukung, dan kolaboratif. Kolaborasi yang kuat antara stakeholder dapat mendorong pencapaian tujuan bersama dan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih produktif dan inklusif.

Penting untuk mencatat bahwa melibatkan stakeholder dalam pengambilan keputusan tidak berarti bahwa setiap keputusan harus diambil secara demokratis atau melalui konsensus. Namun, melibatkan stakeholder dalam proses pengambilan keputusan dengan cara yang terstruktur dan terarah dapat meningkatkan kualitas keputusan dan memperkuat dukungan untuk implementasinya.

Sebagai seorang kepala sekolah, penting untuk memfasilitasi partisipasi dan keterlibatan stakeholder dengan cara yang terbuka, transparan, dan inklusif. Ini dapat melibatkan pertemuan, diskusi kelompok, survei, atau mekanisme partisipasi lainnya. Penting juga untuk menghargai kontribusi setiap stakeholder dan mengkomunikasikan hasil keputusan dengan jelas dan tepat waktu.

3. Kontinuitas dan perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kontinuitas dan perbaikan berkelanjutan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam rangka mencapai hal ini, berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil (Wiyani, 2022):

- a. **Evaluasi Rutin:** Lakukan evaluasi rutin terhadap berbagai aspek pendidikan, termasuk kurikulum, metode pengajaran, penilaian, manajemen sekolah, dan dukungan siswa. Evaluasi ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah, staf pengajar, dan pihak eksternal yang terkait. Dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, Anda dapat merumuskan rencana perbaikan yang tepat.
- b. **Pengembangan Profesional:** Prioritaskan pengembangan profesional bagi staf pengajar dan tenaga pendidik lainnya. Dukung mereka dalam mengikuti pelatihan, seminar, dan program pengembangan diri yang relevan. Dengan meningkatkan kompetensi mereka, Anda dapat memperbaiki kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.
- c. **Kolaborasi dan Berbagi Pengetahuan:** Fasilitasi kolaborasi dan berbagi pengetahuan antara staf pengajar, kepala sekolah, dan sekolah lainnya. Ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, forum diskusi, atau platform komunikasi Online. Dengan berbagi pengalaman dan praktik terbaik, Anda dapat mengadopsi inovasi yang terbukti berhasil dan meningkatkan kualitas secara keseluruhan.
- d. **Melibatkan Siswa, Orang Tua, dan Masyarakat:** Libatkan siswa, orang tua, dan masyarakat dalam proses perbaikan pendidikan. Dengan mendengarkan pendapat mereka, Anda dapat memahami kebutuhan dan harapan mereka, serta memperoleh masukan berharga. Ini dapat dilakukan melalui pertemuan orang tua-guru, kegiatan partisipasi, atau survei kepuasan siswa dan orang tua.
- e. **Rencana Tindak Lanjut dan Monitoring:** Setelah identifikasi area perbaikan, buat rencana tindak lanjut yang jelas dan terukur. Tetapkan tujuan yang realistis, sumber daya yang diperlukan, dan batasan waktu yang jelas. Selanjutnya, lakukan Monitoring terhadap implementasi rencana tersebut dan evaluasi hasilnya secara berkala. Hal ini akan membantu Anda melacak kemajuan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.
- f. **Budaya Pembelajaran:** Menumbuhkan budaya belajar sangat penting untuk perbaikan berkelanjutan. Mendorong pola pikir berkembang di kalangan staf, siswa, dan orang tua, di mana kesalahan dipandang sebagai peluang untuk belajar dan memperbaiki diri. Mempromosikan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif di mana umpan balik dan refleksi dihargai. Mendorong pengembangan profesional berkelanjutan dan komitmen untuk pembelajaran seumur hidup.
- g. **Inovasi dan Adaptasi:** Terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan siswa. Selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran. Terbuka terhadap penggunaan teknologi pendidikan yang inovatif dan metode pembelajaran yang lebih berpusat pada siswa.

Dengan menerapkan pendekatan yang berkelanjutan dan terus-menerus untuk perbaikan, Anda dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Penting untuk memprioritaskan upaya ini sebagai bagian dari visi dan misi sekolah, serta melibatkan semua pemangku kepentingan yang relevan dalam proses perbaikan.

4. Keadilan dan kesetaraan dalam penyelenggaraan pendidikan.

Keadilan dan kesetaraan dalam penyelenggaraan pendidikan adalah prinsip-prinsip fundamental yang harus dijunjung tinggi untuk menciptakan sistem pendidikan yang inklusif dan adil.

Berikut adalah beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan untuk memastikan keadilan dan kesetaraan dalam penyelenggaraan pendidikan (Nur et al., 2022):

- a. Akses yang Merata: Setiap individu harus memiliki akses yang sama terhadap pendidikan berkualitas tanpa diskriminasi. Tidak boleh ada hambatan seperti perbedaan suku, agama, gender, disabilitas, atau status sosial yang menghalangi seseorang untuk memperoleh pendidikan. Sistem pendidikan harus dirancang untuk memastikan bahwa semua anak dan remaja memiliki kesempatan yang setara untuk belajar.
- b. Pendidikan Inklusif: Prinsip inklusi berarti bahwa setiap individu, termasuk mereka dengan kebutuhan khusus atau disabilitas, harus diterima dan didukung di lingkungan pendidikan yang biasa. Pendidikan inklusif menekankan pentingnya mengakomodasi kebutuhan siswa secara individual, mempromosikan partisipasi aktif, dan membangun lingkungan yang ramah bagi semua.
- c. Kurikulum yang Beragam: Kurikulum harus mencerminkan keragaman budaya, bahasa, dan pengalaman siswa. Ini melibatkan memasukkan materi yang relevan, representasi yang adil, dan pendekatan pembelajaran yang mempertimbangkan latar belakang dan kebutuhan siswa. Dengan menghargai dan memperkuat identitas siswa, kita menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendorong partisipasi yang setara.
- d. Peluang yang Adil: Pastikan bahwa semua siswa memiliki peluang yang adil untuk mengakses sumber daya dan pengalaman pendidikan yang berkualitas. Ini termasuk akses ke fasilitas pendidikan yang memadai, buku teks, peralatan dan teknologi, serta dukungan tambahan seperti bantuan keuangan atau program beasiswa untuk mengatasi kesenjangan sosial dan ekonomi.
- e. Penghapusan Bias dan *Stereotype*: Pendidikan harus berkomitmen untuk menghapus bias dan *stereotype* yang ada dalam sistem pendidikan. Ini melibatkan mempromosikan pengajaran yang inklusif, menghindari diskriminasi dan penilaian yang tidak adil, serta memerangi prasangka dan ketidak-setaraan di dalam dan di luar kelas.
- f. Dukungan Emosional dan Sosial: Pastikan ada dukungan yang memadai untuk kesejahteraan emosional dan sosial siswa. Hal ini dapat dilakukan melalui program konseling, kegiatan pengembangan kepribadian, dan pendekatan pedagogis yang peduli terhadap kebutuhan siswa secara holistik. Mengatasi kesenjangan sosial dan emosional membantu menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung pertumbuhan yang seimbang bagi semua siswa.
- g. Kolaborasi dengan Komunitas: Kerja sama dengan komunitas lokal dan pemangku kepentingan lainnya, termasuk orang tua, kelompok masyarakat, dan organisasi non-pemerintah, penting dalam mempromosikan keadilan dan kesetaraan dalam pendidikan. Melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi program dapat membantu memahami dan mengatasi masalah yang dialami oleh siswa dan masyarakat secara umum.
- h. Monitoring dan Evaluasi: Penting untuk secara teratur memantau dan mengevaluasi kebijakan dan praktik pendidikan untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip keadilan dan kesetaraan. Data dan indikator yang relevan harus dikumpulkan dan dianalisis untuk mengidentifikasi kesenjangan, memecahkan masalah, dan membuat perbaikan yang diperlukan.

Mengedepankan keadilan dan kesetaraan dalam penyelenggaraan pendidikan adalah tanggung jawab bersama dari pemerintah, lembaga pendidikan, staf pengajar, dan masyarakat secara luas. Dengan kolaborasi dan komitmen terus-menerus, kita dapat menciptakan sistem pendidikan yang inklusif, adil, dan memberikan kesempatan yang setara bagi semua individu.

D. RANGKUMAN MATERI

1. Konsep dasar manajemen pendidikan mencakup serangkaian prinsip dan praktik yang digunakan untuk mengelola lembaga pendidikan secara efektif. Berikut adalah beberapa konsep dasar dalam manajemen pendidikan:
2. Visi dan Misi: Visi dan misi adalah panduan strategis yang menggambarkan tujuan jangka panjang dan tujuan lembaga pendidikan. Visi menggambarkan gambaran masa depan yang diinginkan, sementara misi menjelaskan tujuan inti dan nilai-nilai yang mendasari lembaga pendidikan. Visi dan misi yang jelas membantu mengarahkan keputusan dan tindakan yang diambil dalam manajemen pendidikan.
3. Perencanaan: Perencanaan pendidikan melibatkan penetapan tujuan, pengembangan strategi, dan penetapan langkah-langkah tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Ini meliputi perencanaan kurikulum, perencanaan keuangan, perencanaan sumber daya manusia, dan perencanaan infrastruktur. Perencanaan yang baik membantu mengalokasikan sumber daya dengan efisien dan efektif.
4. Organisasi dan Struktur: Manajemen pendidikan melibatkan pengaturan struktur organisasi yang efektif untuk memastikan tugas dan tanggung jawab terdefinisi dengan jelas. Ini mencakup distribusi kekuasaan dan wewenang, pembagian tugas, dan pengaturan hierarki. Struktur organisasi yang baik membantu memfasilitasi komunikasi yang lancar, koordinasi yang efektif, dan pengambilan keputusan yang tepat.
5. Pengelolaan Sumber Daya: Pengelolaan sumber daya mencakup manajemen keuangan, manajemen fasilitas, manajemen teknologi, dan manajemen sumber daya manusia. Ini melibatkan alokasi dan penggunaan sumber daya dengan bijaksana, pemeliharaan aset fisik, pengembangan dan implementasi teknologi yang relevan, serta rekrutmen, pengembangan, dan retensi staf yang berkualitas.
6. Pengawasan dan Evaluasi: Pengawasan dan evaluasi bertujuan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja lembaga pendidikan. Ini melibatkan penggunaan indikator kinerja, pengumpulan data, analisis hasil, dan pengambilan tindakan perbaikan. Pengawasan yang efektif membantu memastikan kepatuhan terhadap kebijakan, standar, dan prosedur yang ditetapkan, sementara evaluasi membantu dalam upaya perbaikan berkelanjutan.
7. Komunikasi: Komunikasi yang baik adalah elemen penting dalam manajemen pendidikan. Ini melibatkan komunikasi yang efektif antara pemangku kepentingan, termasuk staf pengajar, siswa, orang tua, staf administrasi, dan masyarakat. Komunikasi yang baik membantu dalam penyebaran informasi, pemecahan masalah, pembuatan keputusan, dan membangun hubungan yang kuat antara semua pihak terkait.
8. Kepemimpinan: Kepemimpinan yang efektif adalah faktor kunci dalam manajemen pendidikan. Kepemimpinan yang baik melibatkan pengembangan visi yang inspiratif, pe-motivasi-an staf, fasilitasi perubahan, pengambilan keputusan yang tepat, dan pemecahan masalah yang efektif. Kepemimpinan yang baik menciptakan budaya kerja yang positif, memotivasi kinerja yang tinggi, dan mendorong inovasi.
9. Konsep dasar manajemen pendidikan ini membantu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengajaran dan pembelajaran yang berkualitas. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini dengan baik, lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan-tujuan mereka dengan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Brandes, I., Karundeng, D. R., Gorontalo, P. U., Gorontalo, K., & Kerja, K. (2023). Efektivitas Kepemimpinan , Dukungan Organisasi , Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja. *Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 8(5).
- Masunah, Aswandi, & Syukri, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi Masyarakat terhadap Mutu Lulusandi Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pemangkat Kabupaten Sambas. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 6(12), 1–12.
- Munarji. (2019). Manajemen Lembaga Pendidikan. Jakarta: Alim's Publishing. In *Manajemen Lembaga Pendidikan* (p. 26).
- Musthofa, B. M. (2021). Model Kepemimpinan dan Pengembangan Kreativitas dalam Pengelolaan Destinasi Wisata Budaya Saung Angklung Udjo. *Media Wisata*, 18(2), 160–169. <https://doi.org/10.36276/mws.v18i2.97>
- Nur, M., Harun, C. Z., & Ibrahim, S. (2022). Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Tingkat SD. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 23–30.
- Rahman, M. T. (2020). *Manajemen pendidikan* (Issue Jakarta : Raja Grafiika Persada).
- Setiawan, U., Karyanto, B., Mukhtadi, Husnussaadah, Zulfah, Puspitasari, D., Nadeak, B., Saputra, D., Afkar, S. P., Na'im, Z., & Nasril, M. N. (2022). *Manajemen Pendidikan : Konsep Dasar dan Ruang Lingkup Pada Lembaga Pendidikan Formal*. (1st ed.). Widina.
- Soleh, I. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam* (N. Duniawati (ed.); Cetakan Pe). CV. Adanu Abimata.
- Thoha, M. (2016). Manajemen Pendidikan Islam Konseptual dan Operasional. In *Pustaka Radja*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Wiyani, N. A. (2022). Konsep Dasar : Manajemen Pendidikan. In *Gava Media* (Vol. 2). Gava Media.

Dr. Ima Rahmawati, M.Pd.
INSTITUT AGAMA ISLAM SAHID
Jl. Kapten Dasuki Bakri, Gunung Menyan, Kecamatan Pamijahan, Bogor, Jawa Barat 16810
dafenta.ima13@gmail.com

BAB 2 FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Sebuah Bunga Rampai Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan dari Literasi Pemikiran
dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Diterbitkan oleh:

INAIS Press

BAB 2 FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah fondasi yang kuat untuk kemajuan suatu bangsa. Melalui pendidikan, generasi muda diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensinya, memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, serta membentuk sikap dan nilai-nilai yang positif. Namun, keberhasilan pendidikan tidak terjadi begitu saja. Diperlukannya manajemen pendidikan yang efektif untuk mengatur dan mengarahkan semua komponen yang terlibat dalam proses pendidikan.

Manajemen pendidikan adalah suatu disiplin ilmu yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan evaluasi sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Handiman *et al.*, 2023). Manajemen pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan mengarahkan segala aspek yang terkait dengan pendidikan, baik di tingkat sekolah, perguruan tinggi, maupun tingkat sistem pendidikan secara keseluruhan (Sunarto, 2021). Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, efisien, dan mendukung perkembangan optimal peserta didik.

Fungsi manajemen pendidikan sendiri mengacu pada serangkaian tindakan dan tanggung jawab yang dilakukan oleh para manajer atau administrator pendidikan untuk mengelola sistem pendidikan (Yunus, 2022). Fungsi-fungsi ini membantu memastikan bahwa lembaga pendidikan berjalan dengan efektif dan efisien, serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Adapun fungsi dari manajemen pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengarahan, evaluasi, pelaporan dan kepemimpinan dalam konteks pendidikan.

RINCIAN PEMBAHASAN MATERI FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN

FUNGSI PERENCANAAN (*PLANNING*)

Fungsi perencanaan dalam manajemen pendidikan merupakan tahapan awal yang sangat penting dalam membangun sistem pendidikan yang efektif (Anwar *et al.*, 2024). Perencanaan pendidikan meliputi pengembangan visi, misi, tujuan, dan strategi untuk mencapai hasil pendidikan yang diinginkan (Hasanah, 2021). Berikut adalah beberapa pembahasan mengenai fungsi perencanaan dalam manajemen pendidikan:

1. Menetapkan visi dan misi pendidikan: Perencanaan pendidikan dimulai dengan menetapkan visi dan misi yang jelas untuk sistem pendidikan. Visi pendidikan mencerminkan gambaran masa depan yang diinginkan, sedangkan misi pendidikan menggambarkan tujuan utama dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh sistem pendidikan. Visi dan misi pendidikan memberikan arah dan panduan yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan pendidikan.
2. Pengembangan kurikulum: Fungsi perencanaan pendidikan juga melibatkan pengembangan kurikulum yang relevan dan responsif terhadap kebutuhan dan tuntutan pendidikan. Kurikulum mencakup materi pelajaran, metode pengajaran, dan strategi evaluasi yang digunakan dalam proses pembelajaran. Dalam kurikulum perencanaan, perlu dipertimbangkan juga perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan pasar kerja, serta aspirasi dan kebutuhan siswa.

3. Penetapan tujuan pembelajaran: Perencanaan pendidikan mencakup penetapan tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur. Tujuan pembelajaran menentukan hasil yang diharapkan dari proses pendidikan dan memberikan pedoman dalam merancang pengalaman belajar yang sesuai. Tujuan pembelajaran dapat mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang ingin dicapai oleh peserta didik.
4. Alokasi sumber daya: Salah satu aspek penting dalam perencanaan pendidikan adalah pengaturan alokasi sumber daya secara efisien dan efektif. Sumber daya pendidikan meliputi tenaga pengajar, fasilitas fisik, perangkat pembelajaran, bahan terbuka, dan dukungan lainnya. Dalam perencanaan, perlu dipertimbangkan bagaimana sumber daya yang terbatas dapat dialokasikan dengan bijaksana untuk memenuhi kebutuhan pendidikan.
5. Rencana tindak lanjut: Fungsi perencanaan juga mencakup rencana tindak lanjut untuk melaksanakan kegiatan pendidikan. Rencana tindak lanjutnya adalah langkah-langkah konkret yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Rencana tindak lanjut mencakup jadwal pelaksanaan, tanggung jawab yang ditetapkan, dan evaluasi yang akan dilakukan untuk menyelaraskan kemajuan dan melakukan perbaikan jika diperlukan.

Melalui fungsi perencanaan yang baik, sistem pendidikan dapat memiliki arah yang jelas, tujuan yang terukur, dan strategi yang efektif dalam mencapai hasil pendidikan yang diinginkan (Hasibuan *et al.*, 2022). Perencanaan pendidikan yang matang memastikan bahwa pendidikan diarahkan pada pencapaian hasil yang relevan, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik serta tuntutan perkembangan masyarakat.

Perencanaan yang efektif dalam manajemen pendidikan melibatkan proses yang berkesinambungan dan kolaboratif (Hakim, 2022). Melalui perencanaan yang baik, lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan, meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil siswa, serta memberikan pengalaman pendidikan yang positif bagi semua peserta didik (Rahmawati, 2021). Penting untuk melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat, dalam proses perencanaan untuk memastikan keberhasilan implementasi rencana.

Dalam era pendidikan yang terus berkembang, perencanaan yang efektif juga harus mempertimbangkan perkembangan teknologi dan inovasi dalam pembelajaran. Integrasi teknologi pendidikan yang tepat dapat membantu meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, dan relevansi pendidikan.

FUNGSI PENGORGANISASIAN (*ORGANIZING*)

Fungsi pengorganisasian dalam konteks manajemen pendidikan mengacu pada serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan struktur yang efektif, mengelola sumber daya, dan mengkoordinasikan berbagai komponen dalam sistem pendidikan (Rahmawati, Lestari and Lestari, 2024). Fungsi pengorganisasian memiliki tujuan untuk memastikan bahwa semua aspek pendidikan berjalan secara terarah, efisien, dan terkoordinasi (Handiman *et al.*, 2023). Adapun fungsi pengorganisasian pendidikan diantaranya:

1. Pembentukan struktur organisasi: Fungsi pengorganisasian melibatkan pembentukan struktur organisasi yang jelas dan terdefinisi dengan baik dalam lingkup sistem pendidikan. Struktur organisasi mencakup hierarki, pembagian tugas dan tanggung jawab, serta hubungan antara unit atau bagian dalam sistem pendidikan. Dengan memiliki struktur organisasi yang baik, setiap individu

atau kelompok dapat mengetahui peran dan tanggung jawab mereka, serta hubungan kerja antara mereka.

2. Penugasan tugas dan tanggung jawab: Pengorganisasian melibatkan penugasan tugas dan tanggung jawab kepada individu atau kelompok dalam sistem pendidikan. Hal ini mencakup definisi peran dan tanggung jawab setiap anggota tim pendidikan, seperti guru, staf administrasi, kepala sekolah, dan personel pendukung lainnya. Penugasan tugas yang jelas membantu menghindari tumpang tindih dan memastikan bahwa setiap orang ingin mencapai tujuan pendidikan.
3. Koordinasi dan kolaborasi: Fungsi pengorganisasian penting untuk menciptakan koordinasi dan kolaborasi yang efektif antara berbagai komponen pendidikan. Koordinasi meliputi penyatuan upaya, sumber daya, dan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi melibatkan kerja sama antara individu atau kelompok dalam merencanakan, melaksanakan, dan meluncurkan kegiatan pendidikan. Koordinasi dan kolaborasi yang baik membantu mencegah duplikasi kerja, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat sinergi dalam sistem pendidikan.
4. Administrasi dan pengelolaan sumber daya: Fungsi pengorganisasian juga mencakup administrasi dan pengelolaan sumber daya dalam pendidikan. Mencakup pengaturan dan pengelolaan sumber daya fisik (seperti gedung, ruang kelas, perpustakaan) dan sumber daya non-fisik (seperti dana, waktu, dan tenaga kerja). Administrasi dan pengelolaan sumber daya yang baik memastikan sumber daya tersedia secara efisien dan efektif untuk mendukung proses pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan.
5. Pengorganisasian rencana pembelajaran: Fungsi pengorganisasian pendidikan juga melibatkan pengaturan rencana pembelajaran. Ini mencakup pengorganisasian konten pembelajaran, urutan pembelajaran, metode pengajaran, dan penggunaan sumber daya pembelajaran yang sesuai. Melalui pengorganisasian rencana pembelajaran, guru dapat merancang pengalaman belajar yang terstruktur dan terarah, memfasilitasi pemahaman siswa, dan mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan.
6. Pemantauan dan evaluasi: Fungsi pengorganisasian juga melibatkan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pendidikan. Ini melibatkan pemantauan terhadap pelaksanaan rencana pembelajaran, penilaian kinerja guru, dan pengumpulan data terkait kemajuan siswa. Evaluasi tersebut membantu identifikasi keberhasilan, kendala, dan perbaikan area dalam pengorganisasian dan pelaksanaan kegiatan pendidikan (Irwanto, 2022).

Dengan melakukan fungsi pengorganisasian secara efektif, sistem pendidikan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya, memastikan koordinasi dan kolaborasi yang baik, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang efisien dan efektif. Fungsi pengorganisasian yang penting dalam pengelolaan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif.

FUNGSI PELAKSANAAN (ACTUATING)

Dalam konteks manajemen pendidikan, fungsi "*actuating*" atau pelaksanaan adalah salah satu langkah penting dalam siklus manajemen. Fungsinya meliputi tindakan konkrit untuk menerapkan kebijakan, program, dan kegiatan yang telah direncanakan (Diana *et al.*, 2023). Berikut ini penjelasan lebih rinci tentang fungsi pelaksanaan dalam manajemen pendidikan:

1. Kebijakan implementasi: Salah satu aspek utama dari fungsi pelaksanaan adalah penerapan kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan mengkomunikasikan kebijakan kepada semua pihak terkait, seperti staf pengajar, staf administrasi, siswa, orang tua, dan masyarakat. Selain

itu, kebijakan pelaksanaan juga mencakup kebijakan pengawasan dan penegakan untuk memastikan terpenuhinya dan kesesuaian dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Implementasi program pembelajaran: Fungsi pelaksanaan juga mencakup implementasi program pembelajaran yang telah direncanakan. Hal ini meliputi penyusunan rencana pembelajaran, pemilihan dan mengadaptasi metode pengajaran yang sesuai, penyusunan bahan terbuka, serta penetapan jadwal dan ruang lingkup pembelajaran. Selama pelaksanaan program pembelajaran, tindakan nyata dilakukan untuk mengajar siswa, mengelola proses pembelajaran, dan memastikan bahwa kurikulum yang telah ditetapkan dijalankan dengan baik.
3. Pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler: Selain program pembelajaran, fungsi pelaksanaan juga mencakup implementasi kegiatan ekstrakurikuler di lembaga pendidikan. Ini termasuk mengorganisir dan memfasilitasi kegiatan olahraga, seni, kegiatan sukarela, dan lainnya di luar kurikulum utama. Pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler memerlukan perencanaan, koordinasi, dan pengawasan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut berjalan dengan baik dan memberikan manfaat yang diharapkan bagi siswa.
4. Pengelolaan kelas: Fungsi pelaksanaan juga mencakup pengelolaan kelas di tingkat individu. Hal ini meliputi interaksi langsung dengan siswa, memfasilitasi proses pembelajaran, menjaga disiplin, memberikan bimbingan, dan memberikan umpan balik terhadap kemajuan siswa. Pelaksanaan yang efektif dalam pengelolaan kelas membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan akademik serta sosial-emosional siswa.
5. Koordinasi dan kolaborasi: Fungsi pelaksanaan yang melibatkan koordinasi dan kolaborasi antara berbagai pihak terkait dalam lembaga pendidikan. Ini mencakup koordinasi antara staf pengajar, staf administrasi, siswa, orang tua, dan masyarakat. Pelaksanaan yang efektif memerlukan komunikasi yang baik, koordinasi yang tepat, dan kerja sama tim untuk menjalankan kebijakan dan program pendidikan dengan sukses.
6. Pengawasan dan evaluasi: Fungsi pelaksanaan juga melibatkan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan pendidikan. Hal ini mencakup memadukan dan memutarakan proses pelaksanaan, mengidentifikasi masalah atau hambatan yang muncul, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Pengawasan dan evaluasi yang teratur membantu memastikan bahwa pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan (Umi, 2023).

Fungsi pelaksanaan dalam manajemen pendidikan penting untuk mengubah rencana dan kebijakan menjadi tindakan konkret yang dapat menghasilkan dampak nyata dalam pembelajaran dan pengembangan siswa. Melalui pelaksanaan yang efektif, lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan menjamin kualitas pendidikan yang optimal.

FUNGSI PENGARAHAN (*DIRECTING*)

Fungsi pengarahan biasanya sering disebut sebagai fungsi *leading*, sehingga orang yang memiliki wewenang mengarahkan disebut sebagai pemimpin (Rahmawati, Hasanah and Fahrurrobbi, 2023). Fungsi pengarahan (*directing*) merupakan suatu proses memotivasi, membimbing, dan mengarahkan sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Rahmawati *et al.*, 2022). Pemimpin harus dapat berkomunikasi, memberi arahan, dan mendorong sumber daya manusia mereka. Karena itu, keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, pengembangan komunikasi antara atasan dan bawahan, dan tingkat motivasi yang diberikan.

Dalam konteks pendidikan, fungsi pengarahan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memberikan arahan, bimbingan, dan pengawasan kepada individu atau kelompok dalam mencapai tujuan pendidikan (Sibuea *et al.*, 2023). Fungsi pengarahan fokus pada mengarahkan upaya individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun fungsi pengarahan dalam manajemen pendidikan menurut (Umi, 2023), sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan pendidikan: Fungsi pengarahan meliputi penetapan tujuan pendidikan yang jelas dan terukur. Tujuan pendidikan dapat mencakup pencapaian akademik, perkembangan keterampilan, pembentukan karakter, dan tujuan lainnya yang relevan dengan proses pembelajaran. Menetapkan tujuan yang jelas membantu menyediakan arah yang jelas bagi pendidikan dan memberikan panduan bagi individu atau kelompok dalam upaya mereka.
2. Memberikan bimbingan dan arahan: Fungsi pengarahan juga mencakup pemberian bimbingan dan arahan kepada individu atau kelompok dalam mencapai tujuan pendidikan. Ini melibatkan pemberian penjelasan tentang harapan, tugas, dan tanggung jawab yang harus dilakukan. Bimbingan dan Arahan dapat berupa instruksi, penjelasan, atau saran yang diberikan oleh pendidik, administrator, atau orang dewasa yang bertanggung jawab dalam konteks pendidikan.
3. Pengawasan dan evaluasi: Fungsi pengarahan yang mencakup pengawasan dan evaluasi terhadap kemajuan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan pendidikan. Pengawasan meliputi pemantauan terhadap pelaksanaan tugas, kinerja, atau kemajuan siswa atau personel pendidikan lainnya. Evaluasi dilakukan untuk mencapai keberhasilan pencapaian tujuan dan mengidentifikasi area perbaikan yang mungkin diperlukan. Pengawasan dan evaluasi membantu memastikan bahwa individu atau kelompok tetap berada pada jalur yang benar dan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif.
4. Motivasi dan dukungan: Fungsi pengarahan melibatkan motivasi dan dukungan terhadap individu atau kelompok dalam mencapai tujuan pendidikan. Ini melibatkan pemberian dorongan, pujian, atau pengakuan atas prestasi yang dicapai. Motivasi dan dukungan yang tepat dapat membantu meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik individu atau kelompok, serta memperkuat keyakinan mereka dalam mencapai tujuan pendidikan.
5. Pembinaan dan pengembangan: Fungsi pengarahan juga melibatkan pelatihan dan pengembangan individu atau kelompok dalam konteks pendidikan. Ini mencakup memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi dan profesional, melalui program pengembangan diri, pelatihan, atau kegiatan pelatihan. Pembinaan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Dengan melaksanakan fungsi pengarahan secara efektif, sistem pendidikan dapat memberikan arahan yang jelas, bimbingan yang tepat, dan dukungan yang diperlukan kepada individu atau kelompok dalam mencapai tujuan pendidikan. Fungsi pengarahan membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang terarah, memotivasi individu atau kelompok, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

FUNGSI MEMIMPIN (*LEADING*)

Dalam konteks manajemen pendidikan, fungsi kepemimpinan fokus pada kemampuan seorang pemimpin atau manajer pendidikan dalam menginspirasi, memotivasi, dan membimbing individu dan tim untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Sibuea *et al.*, 2023). Fungsi

kepemimpinan dalam manajemen pendidikan mencakup beberapa aspek penting, seperti kepemimpinan, komunikasi, pengembangan staf, dan pengelolaan perubahan. Sedangkan (Rahmawati *et al.*, 2022) mengatakan bahwa memimpin adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer agar orang-orang lain bertindak. Fungsi *leading* sebagai salah satu fungsi dari manajemen terdiri dari beberapa kegiatan, diantaranya:

1. Menetapkan visi dan misi: Seorang pemimpin pendidikan mempunyai tanggung jawab untuk menetapkan visi dan misi lembaga pendidikan. Visi merupakan gambaran masa depan yang diinginkan, sementara misi menggambarkan tujuan dan nilai-nilai inti lembaga pendidikan. Pemimpin pendidikan harus dapat mengartikulasikan visi dan misi dengan jelas kepada seluruh anggota lembaga pendidikan serta memastikan bahwa semua kegiatan dan keputusan yang diambil sejalan dengan visi dan misi tersebut.
2. Menjelaskan strategi dan rencana: Fungsi memimpin juga melibatkan strategi pengembangan dan rencana yang akan digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pemimpin pendidikan harus dapat menganalisis tantangan dan peluang yang dihadapi lembaga pendidikan, mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan, dan merencanakan rencana tindakan yang efektif. Strategi dan rencana ini mencakup aspek seperti pengembangan kurikulum, pengelolaan sumber daya, peningkatan kualitas pengajaran, dan pengembangan staf profesional.
3. Mengelola sumber daya: Sebagai pemimpin pendidikan, memimpin adalah mengelola sumber daya lembaga pendidikan dengan efisien dan efektif. Sumber daya tersebut meliputi tenaga kerja (guru, staf administrasi, dan karyawan lainnya), anggaran, fasilitas fisik, peralatan, dan teknologi. Pemimpin pendidikan harus dapat menyediakan sumber daya secara bijaksana, memastikan bahwa sumber daya tersebut digunakan seoptimal mungkin untuk mendukung proses pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan.
4. Pengambilan keputusan: Memimpin dalam manajemen pendidikan membutuhkan keterampilan pengambilan keputusan yang efektif. Pemimpin harus membuat keputusan berdasarkan informasi mengenai berbagai aspek, seperti alokasi sumber daya, implementasi kebijakan, perubahan kurikuler, dan strategi dukungan siswa. Mereka menganalisis data, berkonsultasi dengan pemangku kepentingan, mempertimbangkan praktik berbasis penelitian, dan membuat keputusan yang selaras dengan tujuan dan visi institusi pendidikan secara keseluruhan.
5. Membangun budaya organisasi yang positif: Seorang pemimpin pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif di lembaga pendidikan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan praktik yang diterapkan dalam lembaga pendidikan. Pemimpin pendidikan harus memimpin dengan teladan, mengedepankan integritas, kolaborasi, dan kerjasama di antara anggota staf dan siswa. Mereka juga harus menciptakan lingkungan yang inklusif, saling mendukung, dan memberdayakan semua pemangku kepentingan pendidikan.
6. Mengelola hubungan dengan pemangku kepentingan: Seorang pemimpin pendidikan juga harus mampu mengelola hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti guru, staf, siswa, orang tua, komunitas, dan mitra eksternal lainnya. Pemimpin pendidikan harus mampu mendengarkan dan menanggapi kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, membangun kemitraan yang kuat, dan menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan. Hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan ini penting untuk menciptakan dukungan, kerjasama, dan kesuksesan bersama dalam menjalankan lembaga pendidikan.
7. Mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan: Fungsi memimpin dalam manajemen pendidikan juga mencakup mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam lembaga pendidikan. Pemimpin pendidikan harus mendorong pengembangan ide-ide baru, mengadopsi praktik terbaik,

dan mempromosikan budaya pembelajaran yang terus-menerus. Mereka harus menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen, kolaborasi, dan pembaruan dalam lembaga pendidikan guna meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai hasil yang lebih baik (Nasar, 2023).

Secara keseluruhan, fungsi memimpin dalam manajemen pendidikan mencakup kemampuan seorang pemimpin pendidikan untuk menetapkan visi dan misi, mengembangkan strategi dan rencana, mengelola sumber daya, pengambil keputusan yang baik, membangun budaya organisasi yang positif, mengelola hubungan dengan pemangku kepentingan, dan mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan (Rahmawati, Lestari and ..., 2024). Dengan menjalankan fungsi memimpin dengan baik, seorang pemimpin pendidikan dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif, inspiratif, dan berkualitas tinggi.

FUNGSI PENGAWASAN (*CONTROLLING*)

Fungsi pengawasan dalam manajemen pendidikan adalah proses pemantauan dan evaluasi kegiatan pendidikan untuk memastikan bahwa semua proses, kebijakan, dan praktik yang ada sesuai dengan standar yang ditetapkan (Yunus, 2022). Pengawasan dalam manajemen pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, serta memperbaiki kinerja melalui umpan balik dan tindakan perbaikan yang diperlukan (Nasar, 2023). Hal ini berarti fungsi pengawasan pendidikan bertujuan untuk memastikan bahwa proses pendidikan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan, kebijakan yang berlaku, dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai fungsi pengawasan pendidikan:

1. Arahkan kepatuhan terhadap standar: Fungsi pengawasan pendidikan melibatkan memastikan bahwa lembaga pendidikan, baik itu sekolah, perguruan tinggi, atau lembaga pendidikan lainnya, mematuhi standar yang ditetapkan. Standar ini dapat meliputi standar akademik, kurikulum, metode pengajaran, fasilitas fisik, dan tata kelola lembaga. Pengawasan pendidikan memeriksa apakah lembaga pendidikan memenuhi standar tersebut dan melakukan tindakan koreksi jika ada ketidaksesuaian.
2. Evaluasi kinerja: Fungsi pengawasan pendidikan mencakup evaluasi kinerja individu dan lembaga pendidikan. Evaluasi kinerja dilakukan untuk sejauh mana tujuan pendidikan tercapai, efektivitas sistem pembelajaran, dan prestasi individu atau kelompok dalam konteks pendidikan. Evaluasi ini dapat meliputi pengukuran akademik, standar ujian, penilaian kinerja guru, dan evaluasi program pendidikan. Hasil evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem pendidikan dan memberikan umpan balik yang dapat digunakan untuk perbaikan.
3. Pemantauan proses pembelajaran: Fungsi pengawasan pendidikan melibatkan pemantauan langsung terhadap proses pembelajaran di kelas atau lingkungan pendidikan lainnya. Pengawasan ini dilakukan untuk memastikan bahwa pengajaran dilakukan dengan baik, materi pembelajaran disampaikan dengan benar, dan interaksi antara guru dan siswa berjalan dengan baik. Pemantauan proses pembelajaran membantu memastikan kualitas pengajaran dan pembelajaran yang efektif.
4. Keamanan dan kesejahteraan: Fungsi pengawasan pendidikan juga mencakup pemantauan terhadap keamanan dan kesejahteraan siswa. Hal ini termasuk memastikan bahwa lingkungan pendidikan aman dan bebas dari ancaman fisik dan emosional. Pengawasan pendidikan juga mencakup kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan yang berkaitan dengan keamanan, kesehatan, dan hak-hak siswa. Pemantauan ini bertujuan untuk melindungi siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung.

5. Pengawasan administratif: Selain mencakup aspek pembelajaran, fungsi pengawasan pendidikan juga melibatkan pengawasan administratif. Hal ini mencakup pemantauan keuangan, manajemen sumber daya, kebijakan penerimaan siswa, dan administrasi umum lainnya. Pengawasan administratif memastikan bahwa lembaga pendidikan menjalankan tugas-tugas administratif dengan efisien, transparan, dan akuntabel.
6. Penegakan kebijakan: Fungsi pengawasan pendidikan mencakup penegakan kebijakan pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga yang mengatur pendidikan. Pengawasan ini memastikan bahwa lembaga pendidikan mempertimbangkan kebijakan yang berlaku, termasuk kebijakan terkait kurikulum, evaluasi, penilaian, dan keadilan pendidikan. Penegakan kebijakan bertujuan untuk mencapai keseragaman dan kualitas dalam sistem pendidikan.

Dengan melaksanakan fungsi pengawasan secara efektif, sistem pendidikan dapat memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan, tujuan pendidikan tercapai, dan kepentingan siswa terjaga (Rahmawati *et al.*, 2023). Fungsi pengawasan pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan perlindungan kepada siswa, serta memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam sistem pendidikan.

FUNGSI EVALUASI (*EVALUATING*)

Fungsi evaluasi pendidikan mencakup sejumlah peran dan tujuan yang dilakukan dalam konteks pengukuran dan penilaian sistem pendidikan serta komponennya (Lestari *et al.*, 2022). Berikut adalah penjelasan mengenai fungsi evaluasi pendidikan:

1. Mengukur pencapaian tujuan pendidikan: Salah satu fungsi utama evaluasi dalam manajemen pendidikan adalah untuk mengukur sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai. Melalui pengumpulan data dan informasi yang relevan, evaluasi dapat menilai pencapaian siswa, kemajuan belajar, dan hasil akhir pendidikan. Evaluasi ini membantu identifikasi keberhasilan dan kekurangan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, serta memberikan informasi yang diperlukan untuk mengambil tindakan perbaikan yang tepat.
2. Menilai efektivitas program dan kebijakan pendidikan: Evaluasi memainkan peran penting dalam menilai efektivitas program dan kebijakan pendidikan. Melalui evaluasi, kita dapat mempertanyakan apakah program pendidikan, seperti kurikulum, metode pengajaran, atau kebijakan tertentu, telah mencapai tujuan yang diharapkan dan memberikan manfaat yang diinginkan. Evaluasi ini dapat membantu mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan program yang ada, serta memberikan dasar untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam merancang dan mengimplementasikan program dan kebijakan pendidikan di masa depan.
3. Memberikan umpan balik dan dukungan perbaikan berkelanjutan: Evaluasi dalam manajemen pendidikan memberikan umpan balik yang berharga kepada para pemangku kepentingan, seperti guru, siswa, dan administrator, yang dapat digunakan untuk memperbaiki kualitas pendidikan. Melalui evaluasi, kita dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran, kurikulum, atau praktik pendidikan lainnya. Umpan balik yang diberikan melalui evaluasi dapat membantu meningkatkan praktik pengajaran, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan profesional, dan merancang strategi perbaikan yang spesifik.
4. Membantu pengambilan keputusan berbasis bukti: Evaluasi dalam manajemen pendidikan berperan penting dalam mendukung pengambilan keputusan berdasarkan bukti. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data dan informasi, evaluasi menyediakan bukti yang diperlukan untuk menginformasikan keputusan yang diambil oleh para pemangku kepentingan pendidikan.

Misalnya, evaluasi dapat membantu dalam memilih metode pengajaran yang efektif, menyiarkan keberhasilan program pendidikan tertentu, atau menentukan alokasi sumber daya yang tepat. Dengan memiliki bukti yang kuat dari evaluasi, keputusan yang diambil dapat didasarkan pada informasi terbaik yang tersedia.

5. Memantau kualitas pendidikan: Evaluasi berperan penting dalam memadukan kualitas pendidikan yang disediakan oleh lembaga pendidikan. Dengan dikumpulkannya data tentang hasil belajar siswa, partisipasi siswa, tingkat kelulusan, dan indikator kualitas pendidikan lainnya, evaluasi dapat memberikan informasi tentang sejauh mana lembaga pendidikan mencapai standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi ini membantu dalam mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mengarahkan upaya perbaikan yang lebih lanjut.
6. Menilai efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya: Evaluasi dalam manajemen pendidikan juga membantu dalam menilai efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya. Ini termasuk penggunaan dana, personel, fasilitas, dan waktu yang tersedia. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi potensi pemborosan atau penggunaan sumber daya yang tidak optimal, serta memberikan informasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya secara efektif.

Dengan demikian, fungsi evaluasi dalam manajemen pendidikan adalah untuk mengukur pencapaian tujuan, menilai efektivitas program dan kebijakan pendidikan, memberikan umpan balik dan dukungan untuk perbaikan berkelanjutan, membantu pengambilan keputusan berdasarkan bukti, memadukan kualitas pendidikan, dan menilai efisiensi penggunaan sumber daya. Dengan melibatkan evaluasi secara terus-menerus, manajemen pendidikan dapat mengidentifikasi kelemahan, mengoptimalkan kekuatan, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

FUNGSI PELAPORAN (*REPORTING*)

Reporting atau pelaporan ini secara sederhana berarti menyampaikan kemajuan atau hasil dan menjelaskan berbagai tugas manajemen yang dilakukan sebuah organisasi (Arraniri *et al.*, 2021). Fungsi pelaporan dalam manajemen pendidikan adalah proses pengumpulan, analisis, dan pelaporan data serta informasi terkait kinerja, pencapaian, dan perkembangan lembaga pendidikan (Handiman *et al.*, 2023). Melalui fungsi ini, manajemen pendidikan dapat menghasilkan laporan yang informatif dan berkualitas untuk digunakan dalam pengambilan keputusan, pemantauan kemajuan, dan akuntabilitas (Hasibuan *et al.*, 2023). Adapun fungsi pelaporan dalam manajemen pendidikan:

1. Pengambilan keputusan berdasarkan data: Pelaporan memainkan peran penting dalam mendorong pengambilan keputusan berdasarkan data di lembaga pendidikan. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data yang relevan, laporan memberikan wawasan berharga tentang kekuatan, kelemahan, dan area yang perlu ditingkatkan dalam sistem pendidikan. Wawasan ini membantu administrator dan pembuat kebijakan membuat keputusan yang tepat mengenai desain kurikulum, alokasi sumber daya, strategi pengajaran, dan intervensi untuk meningkatkan hasil pembelajaran siswa.
2. Penjaminan mutu: Pelaporan mendukung upaya penjaminan mutu dalam pendidikan. Dengan memantau dan melaporkan berbagai indikator dan tolok ukur kinerja, lembaga pendidikan dapat menilai efektivitasnya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Laporan membantu mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan perhatian dan perbaikan, sehingga memungkinkan penerapan intervensi yang ditargetkan dan rencana perbaikan. Proses pemantauan dan pelaporan yang sistematis ini berkontribusi pada peningkatan berkelanjutan program dan layanan pendidikan.

3. **Transparansi dan akuntabilitas:** Pelaporan menumbuhkan transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen pendidikan. Dengan mendokumentasikan dan berbagi informasi tentang kinerja dan kemajuan lembaga pendidikan, laporan memberikan pemahaman yang jelas kepada pemangku kepentingan seperti orang tua, pembuat kebijakan, dan masyarakat tentang pencapaian, tantangan, dan arah masa depan lembaga. Pelaporan yang transparan membantu membangun kepercayaan, memastikan akuntabilitas, dan mendorong kolaborasi di antara berbagai pemangku kepentingan.
4. **Evaluasi dan akreditasi:** Pelaporan memainkan peran penting dalam proses evaluasi dan akreditasi lembaga pendidikan. Badan akreditasi sering kali memerlukan laporan komprehensif yang menunjukkan kepatuhan terhadap standar dan tolok ukur yang ditetapkan. Laporan-laporan ini menunjukkan kinerja lembaga, efektivitas, dan kepatuhan terhadap indikator kualitas. Laporan evaluasi membantu mengidentifikasi bidang-bidang yang menjadi kekuatan dan bidang-bidang yang memerlukan perbaikan, yang mengarah pada peningkatan praktik pendidikan dan kualitas institusi secara keseluruhan.
5. **Alokasi sumber daya:** Pelaporan memfasilitasi pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya di lembaga pendidikan. Dengan menganalisis data mengenai anggaran keuangan, pola pengeluaran, dan pemanfaatan sumber daya, laporan memberikan wawasan tentang efektivitas dan efisiensi alokasi sumber daya. Informasi ini membantu administrator mengidentifikasi bidang-bidang di mana sumber daya dapat dioptimalkan, memprioritaskan pendanaan untuk program atau inisiatif tertentu, dan memastikan distribusi sumber daya yang adil di berbagai departemen atau sekolah dalam institusi tersebut.
6. **Komunikasi pemangku kepentingan:** Pelaporan berfungsi sebagai alat komunikasi untuk berbagi informasi dan melibatkan pemangku kepentingan dalam proses pendidikan. Laporan memberikan media untuk menyampaikan kemajuan, pencapaian, tantangan, dan rencana masa depan kepada berbagai pemangku kepentingan, termasuk orang tua, guru, siswa, badan pemerintahan, dan anggota masyarakat. Pelaporan yang efektif memfasilitasi dialog, mendorong kolaborasi, dan memastikan bahwa para pemangku kepentingan mendapatkan informasi yang baik dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan pendidikan (Hasibuan *et al.*, 2023).

Secara keseluruhan, pelaporan dalam manajemen pendidikan mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti, mendorong penjaminan mutu, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, memfasilitasi proses evaluasi dan akreditasi, menginformasikan alokasi sumber daya, dan memungkinkan komunikasi pemangku kepentingan yang efektif. Melalui fungsi ini, manajemen pendidikan dapat memadukan kemajuan, mengambil keputusan yang bersifat informasional, dan mempertanggungjawabkan hasil pendidikan kepada pemangku kepentingan yang berbeda. Dengan memanfaatkan kekuatan data dan informasi, pelaporan memberikan kontribusi terhadap perbaikan dan pengembangan lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

RANGKUMAN MATERI

1. Fungsi manajemen pendidikan mengacu pada serangkaian tindakan dan tanggung jawab yang dilakukan oleh para manajer atau administrator pendidikan untuk mengelola sistem pendidikan. Fungsi-fungsi ini membantu memastikan bahwa lembaga pendidikan berjalan dengan efektif dan efisien, serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.
2. Fungsi perencanaan dalam manajemen pendidikan merupakan tahapan awal yang sangat penting dalam membangun sistem pendidikan yang efektif. Melalui fungsi perencanaan yang baik, sistem

pendidikan dapat memiliki arah yang jelas, tujuan yang terukur, dan strategi yang efektif dalam mencapai hasil pendidikan yang diinginkan.

3. Fungsi pengorganisasian dalam manajemen pendidikan mengacu pada serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan struktur yang efektif, mengelola sumber daya, dan mengkoordinasikan berbagai komponen dalam sistem pendidikan.
4. Fungsi pelaksanaan dalam manajemen pendidikan memiliki peran penting dalam mengubah rencana dan kebijakan menjadi tindakan konkret dan mengelola proses implementasi di lembaga pendidikan.
5. Fungsi pengarahan dalam manajemen pendidikan berfokus pada proses memotivasi, membimbing, dan mengarahkan sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
6. Fungsi kepemimpinan dalam manajemen pendidikan berfokus pada kemampuan seorang pemimpin atau manajer pendidikan dalam menginspirasi, memotivasi, dan membimbing individu dan tim untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.
7. Fungsi pengawasan dalam manajemen pendidikan adalah proses pemantauan dan evaluasi kegiatan pendidikan untuk memastikan bahwa semua proses, kebijakan, dan praktik yang ada sesuai dengan standar yang ditetapkan.
8. Fungsi evaluasi dalam manajemen pendidikan adalah untuk mengukur pencapaian tujuan, menilai efektivitas program dan kebijakan pendidikan, memberikan umpan balik dan dukungan untuk perbaikan berkelanjutan, membantu pengambilan keputusan berdasarkan bukti, memadukan kualitas pendidikan, dan menilai efisiensi penggunaan sumber daya.
9. Fungsi pelaporan dalam manajemen pendidikan adalah proses pengumpulan, analisis, dan pelaporan data serta informasi terkait kinerja, pencapaian, dan perkembangan lembaga pendidikan.

TUGAS DAN EVALUASI

1. Apa peran fungsi pengorganisasian dalam manajemen pendidikan, dan bagaimana hal tersebut berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas sistem pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan Islam di Indonesia?
2. Bagaimana fungsi pengarahan dalam manajemen pendidikan membantu dalam mengarahkan dan memotivasi staf pendidikan, guru, dan siswa menuju pencapaian tujuan pendidikan di Indonesia?
3. Bagaimana fungsi pengawasan dalam lembaga pendidikan Islam berperan dalam menyatukan kualitas pembelajaran, penilaian siswa, dan efektivitas pengajaran?
4. Bagaimana fungsi evaluasi dalam manajemen pendidikan membantu dalam mengukur pencapaian tujuan pendidikan, memperbaiki kualitas pendidikan, dan menginformasikan pengambilan keputusan?
5. Bagaimana keterlibatan pemangku kepentingan dalam fungsi manajemen pendidikan dapat meningkatkan partisipasi, partisipasi, dan dukungan dalam mencapai tujuan pendidikan?

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, K., Ansori, A., Amrizal, A., Putri, M. S., & Umiati, T. 2024. Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 128-137.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Diana, N., Warisno, A., MPd, M., & Fadillah, M. K. 2023. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Islam*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Hakim, L. 2022. Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JlEM: Journal Of Islamic Education and Management*, 2(2), 46-58.
- Handiman, U. T., Indrajit, I., Rahmawati, I., Estiani, E., Nurdiana, N., Ainun, W. O. N., ... & Purba, B. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perubahan Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Hasanah, S. N. 2021. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Academia Publication.
- Hasibuan, A., Purba, B., Lie, D., Sudarmanto, E., Rahmawati, I., Kato, I., ... & Ainun, W. O. N. 2022. *Pengantar Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Hasibuan, A., Muliatie, Y. E., Khairad, F., St Amina, H. U., Purba, B., Siagian, E. M., ... & Fajrillah, F. 2023. *Teori Ilmu Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Irwanto, A. 2022. *Bunga Rampai Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. 1 edisi. Penerbit Delta Pustaka.
- Lestari, H., Ali, M., Sopandi, W., Wulan, A. R., & Rahmawati, I. 2022. The Impact of the RADEC Learning Model Oriented ESD on Students' Sustainability Consciousness in Elementary School. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 12(2), 113-122.
- Nasar, I. 2023. *Dasar-dasar Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*. Media Sains Indonesia.
- Rahmawati, I. 2021. Learning Organization; Upaya Membangun Kapasitas Kepemimpinan Guru. *Jurnal Kajian Islam Modern*, 7(01), 24-32.
- Rahmawati, I., Lestari, H., Permana, J., Komariah, A., & Kurniatun, T. C. 2022. Innovative Work Behavior Development Through Technopreneurship Leadership in Vocational Schools: An Mixed Method Explanatory Research. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 943-959.
- Rahmawati, I., Anwar, H., Wathoni, K., & Maromi, I. 2023. Building Public Trust through The Excellency Program; A Study on Tahfidz Branding in Pesantren. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 287-298.
- Rahmawati, I., Hasanah, S. L., & Fahrurrobbi, N. 2023. Kepemimpinan Guru Sebagai Role Model Di Sekolah. *Jurnal Kajian Islam Modern*, 9(01), 52-56.
- Rahmawati, I., Lestari, F., & Lestari, H. 2024. Recruitment And Compensation For Teacher Performance In Private Vocational Schools In Pamijahan Sub-District Bogor Accredited B. In *Proceeding of International Conference On Education, Society And Humanity (Vol. 2, No. 1, pp. 37-45)*.
- Rahmawati, I., Lestari, H., & Sa'diyah, Z. 2024. Empowering Technopreneurial Leadership: Fostering Innovative Behavior among Islamic School Teachers. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 146-158.
- Sibuea, B., Salamun, S., Purba, S., Zainuri, A., Rahmawati, I., Purba, D. S., ... & Umurohmi, U. 2023. *Pengantar Kepemimpinan Pembelajaran*. Yayasan Kita Menulis.
- Sunarto, U. S. 2021. *Sugiran. Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Islam*. Pustaka Media.
- Umi, K. 2023. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Islam*. UIN Raden Intan Press.
- Yunus, Y. 2022. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Islam*. Unpam Press.

Muzhir Ihsan, M.Pd.I.
INSTITUT AGAMA ISLAM SAHID
Jl. Kapten Dasuki Bakri, Gunung Menyan, Kecamatan Pamijahan, Bogor, Jawa Barat 16810
muzhirihsan@gmail.com

BAB 3 FUNGSI PERENCANAAN, PENGORGANISASIAN DALAM PENDIDIKAN
Sebuah Bunga Rampai Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan dari Literasi Pemikiran
dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Diterbitkan oleh:

INAIS Press

BAB 3

FUNGSI PERENCANAAN, PENGORGANISASIAN DALAM PENDIDIKAN

PENDAHULUAN

Manajemen, yang berasal dari kata bahasa Inggris "*manage*", mengacu pada proses pengorganisasian atau penataan proses kerja yang secara konstan menghubungkan satu tugas dengan tugas lainnya, meskipun tidak mengikuti pendekatan yang sistematis. Rangkaian tersebut merupakan kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan, serta mengawasi pembelajaran sosial atau melakukan sesuatu.

Manajemen juga menempatkan suatu kegiatan untuk membimbing suatu kelompok sedemikian rupa, secara efektif dalam suatu tujuan bersama dalam organisasi. Kepemimpinan dalam berbagai bidang kegiatan atau kehidupan manusia terdapat dalam satu.

Manajemen memiliki tugas-tugas khusus yang perlu diselesaikan selama proses pelaksanaannya. Secara khusus, tugas-tugas tersebut dapat disebut sebagai fungsi manajerial, sehingga dalam konteks organisasi, tugas-tugas tersebut dimulai dari menentukan lintasan sejarah organisasi, menetapkan kegiatan organisasi, dan membina kerja sama yang saling menguntungkan di antara anggota organisasi serta mengawasi kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, personalia harus berfungsi secara berbeda pada setiap organisasi, industri, bank, dan lingkungan pendidikan. Menurut Terry, fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Sedangkan Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, penggerakan, dan pengevaluasian.

A. PERENCANAAN PENDIDIKAN

1. Pengertian Perencanaan Pendidikan

Perencanaan adalah proses menetapkan tujuan dan mencari cara untuk mencapainya (langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan tindakan yang tepat untuk mencapainya). Perencanaan, seperti yang ditunjukkan, adalah proses mempersiapkan kegiatan di masa depan. Tujuan dari latihan ini adalah untuk menyesuaikan beberapa parameter harian sehingga hasilnya sesuai dengan harapan. Ini berarti bahwa dalam perjalanan proyek, akan ada peluang untuk menggunakan sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Menurut Roger A. Kauffman, perencanaan adalah proses menentukan tujuan atau pernyataan yang sulit dicapai atau mungkin dicapai dan mengidentifikasi langkah-langkah dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukannya dengan cara yang efektif dan efisien (Arifudin *et al.*, 2021). Sedangkan perencanaan pendidikan menurut Mardiyah *et al.*, (2023) adalah kegiatan yang dapat diakses di tingkat awal, serta kegiatan yang dapat menggabungkan berbagai bentuk kegiatan pembelajaran dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh dinas pendidikan terkait.

Jadi dapat disintesis bahwa perencanaan pendidikan adalah proses sistematis yang melibatkan identifikasi tujuan-tujuan pendidikan, pengumpulan data tentang kebutuhan siswa dan sumber daya yang tersedia, serta penyusunan strategi dan langkah-langkah untuk mencapai tujuan-

tujuan tersebut. Dalam konteks pendidikan, perencanaan dilakukan untuk mengatur kegiatan pembelajaran, menentukan kurikulum, mengalokasikan sumber daya, serta mengevaluasi efektivitas proses pendidikan. Perencanaan pendidikan mempertimbangkan berbagai faktor seperti kebutuhan siswa, tujuan institusi pendidikan, standar akademik, dan perkembangan teknologi pendidikan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pendidikan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan siswa dan mampu memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan mereka secara optimal.

Secara lebih luas perencanaan oleh Bintoro Tjokroamidjodjo di definisikan sebagai berikut:

1. Perencanaan dalam arti seluas-luasnya tidak lain adalah suatu proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
2. Perencanaan adalah suatu cara bagaimana mencapai tujuan sebaiknya dengan sumber yang ada supaya lebih efektif dan efisien.
3. Perencanaan adalah penentuan tujuan yang akan dicapai atau yang akan dilakukan, bagaimana, bilamana dan oleh siapa.

Hal yang hampir sama mengenai pengertian perencanaan dikemukakan oleh Lembaga Administrasi Negara sebagai berikut:

1. Perencanaan dalam arti seluasnya tidak lain adalah suatu proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tersebut.
2. Perencanaan adalah proses penentuan tujuan, penentuan kegiatan dan penentuan aparat pelaksana kegiatan untuk mencapai tujuan.
3. Perencanaan adalah usaha yang diorganisasikan dengan dasar perhitungan untuk memajukan perkembangan tertentu.

Dari dua pengertian di atas dalam suatu perencanaan terdapat lima hal pokok sebagai berikut:

1. Adanya tujuan yang hendak dicapai dari sesuatu yang direncanakan
2. Adanya rangkaian kegiatan yang tersusun sistematis untuk mencapai tujuan
3. Sumber daya manusia yang akan melaksanakan rencana yang disusun untuk mencapai tujuan
4. Penetapan jangka waktu kapan rencana akan dilaksanakan
5. Penterjemahan rencana ke dalam program yang konkret dan nyata serta mudah diaplikasikan.

2. Konsep Dasar Perencanaan Pendidikan

Banyak konsep yang dikemukakan oleh para ahli mengenai rumusan perencanaan pendidikan sebagai berikut:

1. Garuge perencanaan pendidikan adalah proses mempersiapkan kegiatan masa depan dalam bidang pembangunan pendidikan adalah tugas perencanaan pendidikan.
2. Albert Waterston perencanaan pendidikan adalah investasi yang dapat dijalankan dan kegiatan pembangunan yang didasarkan atas pertimbangan ekonomi dan biaya serta keuntungan sosial.
3. Menurut Comb perencanaan pendidikan merupakan aplikasi rasional, dan sistematis dalam proses pengembangan pendidikan yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendidikan dalam usahanya memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan pendidikan baik tujuan yang berhubungan dengan anak didik maupun masyarakat.
4. C. E. Beeby perencanaan pendidikan adalah suatu usaha melihat ke masa depan dalam hal menentukan kebijaksanaan, prioritas dan biaya pendidikan dengan mempertimbangkan kenyataan yang ada dalam kegiatan ekonomi, sosial dan politik untuk pengembangan

potensi sistem pendidikan nasional, memenuhi kebutuhan bangsa dan anak didik yang dilayani oleh sistem tersebut.

5. Yusuf Enoch, perencanaan pendidikan merupakan suatu proses penyusunan alternatif kebijaksanaan mengatasi masalah yang akan dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan pendidikan nasional dengan mempertimbangkan kenyataan yang ada di bidang sosial ekonomi, sosial budaya dan kebutuhan pembangunan secara menyeluruh terhadap pendidikan nasional.

Dari beberapa pengertian di atas dalam perencanaan pendidikan terdapat unsur sebagai berikut:

1. Merupakan analisis dan sistematik yang didasarkan pada teori, *radical*, *advocacy*, *transactive*, *synoptic*, dan *incremental*.
2. Merupakan proses pembangunan dan pengembangan pendidikan dalam arti perencanaan pendidikan dilakukan dalam rangka penyempurnaan dan reformasi pendidikan, yaitu berawal dari keadaan sekarang menuju pada perkembangan yang dicitakan secara terus menerus.
3. Merupakan kegiatan investasi di bidang pendidikan, perencanaan pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang baru bisa dinikmati hasilnya pada tahun atau generasi yang akan datang.
4. Merupakan suatu proses penyusunan alternatif kebijaksanaan baik jangka panjang, menengah, pendek; perencanaan makro, meso maupun mikro; perencanaan strategik, manajerial atau operasional.
5. Prinsip efektivitas dan efisiensi dalam perencanaan pendidikan sangat memerhatikan aspek ekonomi dengan memerhatikan penggalian sumber pembiayaan pendidikan, alokasi biaya, hubungan pendidikan dan tenaga kerja serta pengembangan pendidikan dengan pertumbuhan ekonomi.
6. Kebutuhan dan tujuan peserta didik baik bersifat lokal kedaerahan, nasional, regional, maupun internasional dengan penekanan pada aspek internal maupun eksternal sistem pendidikan yang dikembangkan.

Keberhasilan perencanaan pendidikan ditentukan oleh cara, sifat dan proses pendidikan yang didasarkan pada tujuan pembangunan nasional, serta strategi dan kebijakan operasional pendidikan serta cara pendekatan yang digunakan. Dalam menentukan kebijakan mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan serta memerhatikan siapa yang memegang kekuasaan merencanakan, siapa yang dapat menentukan faktor apa saja yang harus diperhatikan dalam pengambilan keputusan.

3. Ruang Lingkup Perencanaan Pendidikan

Menurut Jumberensjah Indar ruang lingkup perencanaan pendidikan meliputi:

- a. Menyangkut teori dasar perencanaan pendidikan
- b. Beberapa langkah penelitian dari pada pelaksanaan perencanaan pendidikan tersebut
- c. Hubungan antara perencanaan pendidikan dengan sektor ekonomi, hubungan erat sehingga digunakan relevansi
- d. Memperhitungkan masalah seperti:
 - 1) Arus siswa (perkembangan, partisipasi, angka, *droup out*)
 - 2) Pembangunan fisik prasarana pembangunan gedung baru, perbaikan/pembongkaran gedung).

- 3) Masalah tujuan pendidikan (nasional, institusional, kurikuler)
- 4) Modernisasi segala bidang
- 5) Proses belajar mengajar di sekolah
- 6) Nilai budaya yang berkembang di masyarakat
- 7) Generasi muda
- 8) Adat kebiasaan yang non-ekonomi
- 9) Stratifikasi sosial

Sedangkan menurut Udin Syarifudin Saud ruang lingkup perencanaan pendidikan meliputi:

- a. Kajian terhadap perencanaan pembangunan pendidikan sebelumnya sebagai titik berangkat perencanaan
- b. Rumusan tentang tujuan umum perencanaan pendidikan yang merupakan arah yang harus dapat dijadikan kegiatan perencanaan
- c. Scheduling dalam arti mengatur menemukan dua aspek yaitu keseluruhan program, dan prioritas secara teratur dan cermat karena penjadwalan ini secara makro mempunyai arti tersendiri yang amat strategi bagi keseluruhan pelaksanaan perencanaan.
- d. Pengembangan program dan proyek sebagai operasionalisasi prioritas yang ditetapkan.
- e. Implementasi rencana termasuk di dalamnya proses legalisasi dan persiapan aparat pelaksanaan rencana pengesahan dimulai suatu kegiatan, *monitoring* dan *controlling* untuk membatasi kemungkinan yang tidak terpuji yang dapat merupakan hambatan dalam proses pelaksanaan rencana.
- f. Evaluasi dan revisi yang merupakan kegiatan evaluasi untuk menentukan tingkat keberhasilan dan kegiatan untuk mengadakan penyesuaian terhadap tuntutan baru yang berkembang.

4. Tujuan Perencanaan Pendidikan

Banyak tujuan yang hendak dicapai dari perencanaan pendidikan sebagai berikut:

- a. Menyajikan rancangan keputusan atasan untuk disetujui pejabat tingkat nasional yang berwenang.
- b. Menyediakan pola kegiatan secara matang bagi berbagai bidang/satuan kerja yang bertanggung jawab untuk melakukan kebijaksanaan.
- c. Mencari kebenaran atas fakta yang diperoleh atau akan disajikan agar dapat diterima oleh stakeholder pendidikan.
- d. Menentukan tindakan yang akan dilakukan dan diorientasikan pada masa depan.
- e. Meyakinkan secara logis dan rasional kepada stakeholder pendidikan terhadap pendidikan.

5. Manfaat Perencanaan Pendidikan

Perencanaan pendidikan merupakan suatu lembaga karena banyak manfaat yang dapat diperoleh yaitu:

- a. Sebagai petunjuk arah kegiatan dalam mencapai tujuan.
- b. Sebagai pola dasar dalam mengatur tugas dan wewenang bagi setiap unsur yang terlibat dalam kegiatan.
- c. Sebagai pedomannya kerja bagi setiap unsur baik unsur guru maupun unsur murid pada lembaga pendidikan.
- d. Sebagai alat ukur efektif tidaknya suatu pekerjaan sehingga setiap saat diketahui ketepatan dan kelambatan kerja.
- e. Untuk bahan penyusunan data agar terjadi keseimbangan kerja

- f. Untuk menghemat waktu, tenaga, alat dan biaya.

Di samping memiliki manfaat, perencanaan pendidikan juga memiliki arti yang sangat penting, menurut Udin Syaefudin Sa'ud dan Abin Syamsudin Makmun perencanaan memiliki arti penting sebagai berikut:

- a. Dengan adanya perencanaan diharapkan tumbuhnya suatu pengarahan kegiatan, adanya pedoman bagi pelaksanaan kegiatan yang ditunjukkan kepada pencapaian tujuan pembangunan.
- b. Dengan perencanaan, maka dapat dilakukan suatu perkiraan terhadap hal dalam masa pelaksanaan yang akan dilalui. Perkiraan dilakukan mengenai potensi dan prospek perkembangan tetapi juga mengenai hambatan dan risiko yang mungkin dihadapi. Perencanaan mengusahakan supaya ketidakpastian dapat dibatasi sedini mungkin.
- c. Perencanaan memberikan kesempatan untuk memilih berbagai alternatif tentang cara terbaik.
- d. Dengan perencanaan dilakukan penyusunan skala prioritas memilih urutan dari segi pentingnya suatu tujuan sasaran maupun kegiatan usahanya.
- e. Dengan adanya rencana, maka akan ada suatu alat pengukur atau standar untuk mengadakan pengawasan atau evaluasi kinerja usaha atau organisasi, termasuk

6. Fungsi Perencanaan Pendidikan

Fungsi perencanaan pendidikan sama seperti fungsi perencanaan pada umumnya yaitu:

- a. Sebagai pola dasar dan petunjuk dalam mengambil keputusan tentang bagaimana mencapai tujuan dan jalan, apa yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian pelaksanaan pendidikan.
- c. Menghindari dari pemborosan sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya lain.
- d. Sebagai alat bagi pengembangan penjaminan kualitas pendidikan.
- e. Sebagai upaya untuk memenuhi dan mewujudkan akuntabilitas lembaga pendidikan.
- f. Mempersiapkan keputusan atau alternatif kebijaksanaan untuk kegiatan masa depan dalam pembangunan pendidikan.

Sa'ud & Makmun (2006) menjelaskan fungsi dan peranan perencanaan pendidikan yang dimodifikasi oleh penulis seperti berikut ini:

- a) Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian suatu kegiatan.
- b) Perencanaan pendidikan berfungsi untuk menghindari terjadi pemborosan dalam penggunaan sumber daya pendidikan.
- c) Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai alat bagi pengembangan *quality assurance* bagi organisasi.
- d) Perencanaan pendidikan berfungsi untuk memenuhi *accountability* kelembagaan.
- e) Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai perintis atau pelopor kegiatan pembangunan pendidikan.
- f) Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai alat pengubah (moderator) dan alat pengendali (kontrol) perubahan sistem pendidikan.
- g) Perencanaan pendidikan mempunyai peran untuk memecahkan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan sistem pendidikan.\

- h) Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai pengikat antara aktivitas pendidikan dengan aktifitas masyarakat yang lebih luas.
- i) Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai alat untuk memusatkan perhatian pada kehidupan masyarakat yang lebih luas.
- j) Perencanaan pendidikan berperan untuk menjadi koordinat perencana dalam pencapaian keadaan yang diinginkan baik dari sisi sosial, budaya, maupun aktifitas lainnya bagi keseluruhan masyarakat.
- k) Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai alat untuk bekerja lebih dekat dengan progam-progam pelayanan manusia lainnya seperti perpustakaan, sarana rekreasi, museum, media masa dan yang lainnya.
- l) Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai alat yang berorientasi terhadap program siswa yang terstruktur dengan kondisi yang relevan dengan lingkungan sekitarnya.

Sementara menurut Indar (1995) mengemukakan bahwa fungsi dan peranan perencanaan pendidikan adalah:

- a. Sebagai alat untuk mengarahkan kegiatan pendidikan.
- b. Sebagai pedoman bagi pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditujukan kepada pencapaian tujuan pembangunan pendidikan.
- c. Sebagai alat untuk memperkirakan atau forecasting hal-hal dalam masa pelaksanaannya yang akan dilalui.
- d. Memberikan kesempatan untuk memilih berbagai alternatif cara terbaik.
- e. Sebagai alat untuk menyusun skala prioritas (memilih urutan-urutan dari segi pentingnya suatu tujuan, sasaran maupun kegiatan usahanya).

Dari beberapa pendapat tentang fungsi dan peranan perencanaan pendidikan di atas dapat disimpulkan yang merupakan fungsi dan peranan perencanaan pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman bagi pelaksanaan kegiatan pembangunan pendidikan.
- b. Sebagai alat pengendalian pelaksanaan pembangunan pendidikan.
- c. Sebagai alat untuk menjamin mutu pembangunan pendidikan.
- d. Sebagai alat pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.
- e. Sebagai sarana untuk menjamin kelancaran pencapaian tujuan pembangunan pendidikan.
- f. Sebagai sarana untuk memperjelas visi, misi, dan strategi pembangunan pendidikan.
- g. Sebagai alat yang logis dan sistematis untuk mengubah sistem pendidikan ke arah yang lebih baik.

7. Karakteristik Perencanaan Pendidikan

Karakteristik perencanaan pendidikan menurut Banghart dan Trull *dalam* Hikmah *et al.*, (2022) bahwa terdapat beberapa karakteristik perencanaan pendidikan yaitu:

- a. Merupakan proses rasional, sebab berkaitan dengan tujuan sosial dan konsep yang dirancang oleh banyak orang.
- b. Merupakan konsep dinamik, sehingga dapat dan perlu dimodifikasi jika informasi yang masuk mengharapakan demikian.
- c. Perencanaan terdiri dari beberapa aktivitas, aktivitas banyak ragamnya namun dapat dikategorikan menjadi prosedur

- d. Perencanaan pendidikan berkaitan dengan pemilihan sumber dana, sehingga harus mampu mengurangi pemborosan duplikasi, salah penggunaan dan salah dalam manajemennya.

Sedangkan menurut Sa'ud & Makmun (2006) perencanaan pendidikan memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Suatu proses rasional, dikarakteristikan sebagai pengembangan yang terorganisasi dari kegiatan pembelajaran masyarakat.
- b. Menyangkut tinjauan sosial, cara dan tujuan, proses dan kontrol.
- c. Merupakan rancangan konseptual di mana kebijakan dan tindakan dibuat oleh kelompok.
- d. Konsep dinamis yang menjamin suatu rencana dikonstruksikan dengan lentur sehingga tidak mungkin terjadi penyimpangan.

8. Unsur Perencanaan Pendidikan

Menurut Endang Soenarya unsur perencanaan pendidikan meliputi kuantitatif, kualitatif, relevansi dan efisiensi.

- a. Unsur kuantitatif

Berkenaan dengan aspirasi dan permintaan masyarakat terhadap pendidikan. Berdasarkan perencanaan pendidikan dilakukan pendekatan permintaan masyarakat, dan dilanjutkan dengan menggunakan pendekatan sistem dalam langkah kegiatan berikutnya.

Contohnya berdasarkan pendekatan kebutuhan masyarakat ketika merencanakan bahwa usia wajib pendidikan dasar dari umur 7 tahun, tapi akibatnya perkembangan masyarakat banyak orang tua yang menghendaki anak sekolah di pendidikan dasar 6 tahun. Dan solusi yang diambil adalah menerima seluruh anak usia 7 tahun baru kemudian menerima anak yang berumur 6 tahun di kelas 1 SD.

Unsur kuantitatif yang diperhatikan dalam perencanaan pendidikan faktor internal maupun eksternal. Faktor internal berkaitan dengan arus murid, jumlah satuan, jenis dan jenjang pendidikan, kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki. Faktor eksternal meliputi kondisi geografis, dan ekonomi

- b. Unsur kualitatif

Perencanaan peningkatan kemampuan pengetahuan, sikap serta keterampilan peserta didik. Di antara ukuran keberhasilan dan kualitas suatu pendidikan adalah:

- Proses belajar mengajar berjalan secara efektif, peserta didik mengalami proses pembelajaran yang bermakna, ditunjang oleh sumber daya pendidikan dan ditunjang oleh lingkungan kondusif
- Dalam proses pendidikan peserta didik menunjukkan kemampuan prestasi belajar, mengetahui sesuatu dan dapat melakukan secara fungsional serta hasil pendidikannya sesuai dengan tuntutan lingkungan.

Dengan demikian, merencanakan kualitas pendidikan berarti proses pembelajaran dan kualitas lulusan pada jenis, jenjang dan satuan pendidikan tertentu. Sedangkan kualitas proses belajar mengajar sendiri ditentukan oleh kualitas peserta didik, kualitas kependidikan sarana prasarana dan lingkungan.

- c. Unsur relevansi

Menekankan kepada hubungan antara pendidikan dengan tingkat perkembangan dan kemajuan serta perhubungan yang terjadi di masyarakat dan kecenderungan yang terjadi pada masa yang akan datang.

Dalam merencanakan pendidikan harus ada penggeseran struktur ekonomi di masyarakat, ketenagakerjaan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan lokasi pemukiman serta sosial dan budaya. Program pendidikan harus disesuaikan dengan perubahan pada aspek tersebut.

Agar ada relevansi dengan perkembangan masyarakat masukan yang dari lingkungan harus dianalisis secara sistematis dan diolah sebagai sumber data dan informasi yang bisa dimanfaatkan dalam perencanaan pendidikan.

d. Unsur efisiensi

Lingkup internal maupun eksternal dari tinggi rendah anak putus sekolah serta siswa yang mengulang. Faktor internal berkaitan dengan profesional guru dalam proses mengajar seperti kurang atau tidak efektifnya dalam belajar, kurang variasi mengajar guru yang mengakibatkan kebosanan dalam diri siswa. Faktor eksternal berkaitan dengan kemampuan orang tua membantu pendidikan nilai budaya yang berlaku di masyarakat. Sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan efektivitas manajemen sistem pendidikan yang diakibatkan dalam membawa kepala akibatnya pemborosan, penyalahgunaan dan pemanfaatan dalam satu sistem pendidikan.

Faktor lain menyebabkan terjadinya ketidakefektifan dan ketidakefisienan karena masukan lingkungan yang kurang menunjang seperti kondisi geografis, ekonomi, teknologi ketinggalan zaman, dan birokrasi dan lain-lain.

Agar terjadi efektif dan efisien sistem pendidikan memerlukan perencanaan pendidikan yang terpadu yang menggabungkan masukan instrumental maupun lingkungan dalam perencanaan. Dapat meningkatkan eksistensi sistem manajemen pendidikan dalam rangka menghasilkan lulusan yang bermutu serta memiliki relevansi dengan kebutuhan masyarakat dengan mendayagunakan sumber pendidikan secara efisien. Sedangkan menurut Jusuf Enoch unsur perencanaan pendidikan meliputi:

- a. Keadaan sekarang data atau informasi sebagai hasil potret atau situasi sekarang.
- b. Keadaan yang diharapkan yang akan dituju dan dicapai.
- c. Strategi pencapaian sasaran

B. PENGORGANISASIAN PENDIDIKAN

Pengorganisasian sebagai suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut (Kristiawan et al., 2017).

Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang kedua dan merupakan langkah strategis untuk mewujudkan suatu rencana organisasi. Menurut Winadi dalam Syafruddin, pengorganisasian ialah suatu proses pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani dan aktivitas-aktivitas mengkoordinasikan hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dalam Subekti, (2022), pengorganisasian ialah suatu hal yang berkaitan dengan penetapan tugas-tugas untuk dilakukan, siapa yang melakukannya, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa yang melaporkan, kepada

siapa laporan disampaikan, dan di mana keputusan dibuat. Reeser dalam Syafruddin, mengemukakan *“As managerial function, organizing is defined as grouping work activities into departments, assigning authority and coordinating the activities of the different departments so that objectives are met and conflicts are minimized”*. Pendapat ini menekankan bahwa pengorganisasian itu berfungsi untuk membagi kerja terhadap berbagai bidang, menetapkan kewenangan dan pengkoordinasian kegiatan bidang yang berbeda untuk menjamin tercapainya tujuan dan mengurangi konflik yang terjadi dalam organisasi.

Sejalan dengan pendapat di atas Terry dalam Syafruddin, menjelaskan pengorganisasian adalah membangun hubungan perilaku yang efektif di antara semua orang, karena mereka akan dapat bekerjasama secara efisien dan mencapai kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan dalam konteks pengaruh lingkungan untuk mencapai tujuan dan sasaran (Syafaruddin, 2015).

Aktivitas mengumpulkan segala tenaga untuk membentuk suatu kekuatan baru dalam rangka mencapai tujuan merupakan kegiatan dalam manajemen, karena pada dasarnya mengatur segala sesuatu yang ada dalam sebuah organisasi maupun suatu lembaga adalah kegiatan pengorganisasian. Dalam pengorganisasian setiap individu dibebankan tugas dan tanggung jawab agar pengorganisasian ini bisa berjalan dengan lancar (Manda, 2016).

1. Fungsi Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian, antara lain:

- a. Fungsi strukturalisasi, struktur kepegawaian yang akan ditetapkan, terutama dalam penyusunan dan penempatan orang-orang yang berkompeten, pekerjaan-pekerjaan, material, dan pikiran-pikiran dalam struktur tersebut. Organisasi pada umumnya, struktur pengurus telah disusun secara hierarkis, ada atasan dan bawahan. Misalnya dari kepala sekolah, waka kesiswaan, guru kelas, guru bidang studi, staf operasional dan administrasi, dan sampai pada bagian kebersihan;
- b. Fungsi relationship, yaitu menjalin hubungan dengan pihak eksternal lembaga dengan mempertegas tugas, fungsi, kewajiban-kewajiban, hak-hak, dan tanggung jawab masing-masing anggota, yang disusun menjadi pola-pola kegiatan yang tertuju pada tercapainya tujuan pendidikan.
- c. Fungsi integritas usaha-usaha suatu lembaga pendidikan, yang dapat juga diartikan sebagai alat untuk mempersatukan usaha-usaha menyelesaikan berbagai kegiatan lembaga pendidikan. Dengan demikian, lembaga pendidikan adalah wadah aktivitas-aktivitas yang menyusun dan membentuk hubungan-hubungan fungsional sehingga terwujudlah kesatuan usaha dalam mencapai maksud-maksud dan tujuan-tujuan pendidikan.

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan organisasi formal dengan melakukan aktivitas merancang struktur, menganalisis pekerjaan, mengelompokkan dan membagikan pekerjaan menunjukkan tiga langkah sebagai prosedur pengorganisasian yaitu:

- a. Pemerincian pekerjaan yaitu menentukan tugas-tugas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pembagian beban pekerjaan kepada orang-orang yang memiliki kualifikasi yang tepat dan beban yang rasional, tidak *overloaded* dan tidak terlalu ringan agar mencapai pelaksanaan secara efektif dan efisien.

- c. Pengadaan dan pengembangan mekanisme untuk mengoordinasikan pekerjaan (Aziz dalam Angelya et al., 2022).

Pengorganisasian seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi utama dalam organisasi yang dicirikan oleh hal-hal sebagai berikut (Purwanto dalam Angelya et al., 2022):

- a. Memiliki tujuan yang jelas. Dengan tujuan yang sudah pasti, maka pengorganisasian diarahkan kepada tujuan yang dimaksudkan.
- b. Tiap anggota dapat memahami dan menerima tujuan tersebut.
- c. Adanya kesatuan arah sehingga dapat menimbulkan kesatuan tindak dan kesatuan pikiran.
- d. Adanya kesatuan perintah (*unity of command*); para bawahan hanya mempunyai seorang atasan langsung: daripadanya ia menerima perintah atau bimbingan, dan kepada siapa ia harus mempertanggung-jawabkan hasil pekerjaannya.
- e. Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota.
- f. Adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan bakat masing-masing, sehingga dapat menimbulkan kerja sama yang harmonis dan kooperatif.
- g. Pemahaman mendalam tentang pola organisasi pendidikan, dengan susunan struktur organisasi yang sederhana, sesuai dengan kebutuhan, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian.
- h. Adanya jaminan keamanan dalam bekerja (*security of tenure*); anggota tidak merasa gelisah karena takut dipecat atau ditindak dengan sewenang-wenang.
- i. Penghargaan kepada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi, terutama memberikan insentif, reward dan imbalan atau bonus untuk yang berprestasi, di samping gaji atau insentif yang telah diatur oleh peraturan dan perundang-undangan.
- j. Pemahaman tentang garis-garis kekuasaan yang jelas dan membangun hubungan kerjasama dalam melaksanakan perencanaan yang telah ditetapkan, sehingga akan memudahkan pelaksanaan kegiatan, lebih efektif dan efisien serta mempercepat tercapainya tujuan.
- k. Adanya pengarahan dan pembinaan, misalnya manajer selalu mengarahkan semua pegawainya. Organisasi Istilah "organisasi" secara etimologi berasal dari bahasa Latin "organum" yang berarti "alat". Sedangkan "organize" (bahasa Inggris) berarti "mengorganisasikan" yang menunjukkan tindakan atau usaha untuk mencapai sesuatu. "Organizing" (pengorganisasian) menunjukkan sebuah proses untuk mencapai sesuatu.

Para ahli telah mendefinisikan pengertian Organisasi sebagai salah satu fungsi manajemen. Menurut Prof. DR. S.P. Siagian, organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan (Siagian, 2004).

Anthony dalam Supriyono menjelaskan bahwa organisasi merupakan suatu kelompok manusia yang berinteraksi melakukan berbagai kegiatan secara koordinasi untuk mencapai tujuan, dimana pada dasarnya bahwa individu tidak dapat mencapai tujuan secara sendiri-sendiri. Artinya tujuan organisasi dapat dicapai melalui tatanan/manajemen yang dilakukan terhadap sejumlah orang sebagai pelaksana pekerjaan-pekerjaan organisasi (Supriyono et al., 2004).

Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan manusia untuk mencapai satu tujuan bersama yang di dalamnya beranggotakan minimal dua orang, yang memiliki struktur organisasi, pembagian tugas, sistem kerja sama atau sistem sosial yang berdasarkan pada wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi yang memiliki mekanisme yang mempersatukan kegiatan-kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tujuan bersama tersebut (Syukran *et al.*, 2022).

Organisasi dimanfaatkan oleh sekelompok orang sebagai tempat atau wadah untuk saling bertukar pikiran, bekerja sama secara rasional dan sistematis, mempunyai rencana jangka pendek, menengah dan panjang, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, untuk menggunakan atau memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya.

Menurut Hicks dan Gullett *dalam* Angelya *et al.*, (2022), ada lima fakta umum yang terdapat pada setiap organisasi, yaitu:

- a. Organisasi selalu berisi orang-orang
- b. Orang-orang tersebut saling terlibat dan melalui cara-cara tertentu mereka itu saling berinteraksi
- c. Interaksi-interaksi tersebut selalu dilakukan secara teratur atau ditentukan oleh sejenis struktur
- d. Semua orang dalam organisasi mempunyai tujuan-tujuan pribadi dan beberapa diantaranya itulah mendasari tindakan-tindakan mereka. Setiap orang mengharapkan bahwa partisipasi mereka dalam organisasi akan membantu mencapai tujuan-tujuan individual
- e. Interaksi-interaksi tersebut dapat juga membantu mencapai tujuan-tujuan yang memiliki keterkaitan yang mungkin berbeda tetapi berhubungan dengan tujuan-tujuan pribadi.

Menurut Stoner struktur organisasi dibangun oleh lima unsur, yaitu:

- a. Spesialisasi aktivitas, yaitu mengacu pada spesifikasi tugas perorangan dan kelompok di seluruh organisasi atau pembagian kerja dan penyatuan tugas tersebut ke dalam unit kerja (departementalisasi).
- b. Standardisasi aktivitas, yaitu merupakan prosedur yang digunakan organisasi untuk menjamin kelayak-gunaan (*predictability*) aktivitas banyak dari prosedur ini ditetapkan dengan memformulasikan aktivitas dan hubungan dalam organisasi.
- c. Koordinasi aktivitas, adalah prosedur yang memadukan fungsi-fungsi dalam organisasi, seperti fungsi primer dalam suatu badan usaha, pemasaran, produksi dan penjualan merupakan fungsi garis yang secara langsung menyumbangkan pada pencapaian tujuan organisasi memerlukan koordinasi.
- d. Sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan, mengacu pada lokasi kekuasaan pengambilan keputusan. Sentralisasi ialah proses konsentrasi wewenang dan pengambilan keputusan pada tingkat atas suatu organisasi. Sedangkan desentralisasi adalah pendelegasian wewenang pada semua tingkat organisasi.
- e. Ukuran unit kerja, mengacu pada jumlah pegawai dalam suatu kelompok kerja.

RANGKUMAN MATERI

1. Fungsi dan peranan perencanaan pendidikan adalah sebagai berikut:
 - a. Sebagai pedoman bagi pelaksanaan kegiatan pembangunan pendidikan.

- b. Sebagai alat pengendalian pelaksanaan pembangunan pendidikan.
 - c. Sebagai alat untuk menjamin mutu pembangunan pendidikan.
 - d. Sebagai alat pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.
 - e. Sebagai sarana untuk menjamin kelancaran pencapaian tujuan pembangunan pendidikan.
 - f. Sebagai sarana untuk memperjelas visi, misi, dan strategi pembangunan pendidikan.
 - g. Sebagai alat yang logis dan sistematis untuk mengubah sistem pendidikan ke arah yang lebih baik.
2. Fungsi pengorganisasian, antara lain:
- a. Fungsi strukturalisasi
 - b. Fungsi relationship
 - c. Fungsi integritas usaha-usaha suatu lembaga Pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Angelya, A. A., Nurmalasari, Enggin Rios Saputra, Naziha Amani, Sukatin, & Mashudi Hariyanto. (2022). Pengorganisasian Dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 97–105. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.856>
- Arifudin, M., Sholeha, F. Z., & Umami, L. F. (2021). Makna Perencanaan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 28–45. <https://doi.org/10.54471/moderasi.v1i1.4>
- Hadiyanto, H. (2019). *Manajemen Peserta Didik* (Issue April 2000). Universitas Negeri Padang Press.
- Hamidah. (2018). Manajemen Peserta Didik. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 6(2), 1–10. <https://doi.org/10.37755/jsap.v6i2.35>
- Hikmah, N., Rijal, S., & Dumiyati, D. (2022). *Perencanaan pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Indar, M. D. (1995). *Perencanaan Pendidikan: Strategi dan Implementasinya*. Karya Abditama.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Deepublish.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2020). *Manajemen pendidikan*. Deepublish.
- Kusumaningrum, D. E., & Gunawan, I. (2017). Manajemen Peserta Didik. In *Universitas Malang Press* (Vol. 5, Issue 1).
- Manda, M. (2016). Fungsi Pengorganisasian dan Evaluasi Peserta Didik. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 89–101. <https://doi.org/10.24256/kelola.v1i1.432>
- Mardiyyah, N. H., Solihudin, T., & Rahmawati, R. (2023). Implementasi Fungsi Perencanaan Pendidikan Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidik di SMA Plus Yaspida. *Gunung Djati Conference Series*, 36, 338–350.
- Mulyono. (2017). *Manajemen administrasi & organisasi pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Munandar, H., Haddar, G. Al, B, A. W., Lestari, H., Aguslim, Agustina, M. T., Rasyidah, U. I., Pratiwi, I. I., Maharti, R. A. K. M., Rumtutuly, F., & Sartini, D. (2023). *Manajemen Peserta Didik. Penerbit : Yayasan Kita Menulis*.
- Nudin, B. (2022). *Manajemen Peserta Didik*.
- Rifa'i, M. (2018). Manajemen Peserta Didik. In *CV. Widya Puspita* (Vol. 53, Issue 9).
- Sa'ud, U. S., & Makmun, A. S. (2006). *Perencanaan Pendidikan: Suatu Pendekatan Komprehensif*. Remaja Rosdakarya.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara.
- Subekti, I. (2022). Pengorganisasian Dalam Pendidikan. *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 3(1), 19–29. <https://doi.org/10.35961/tanjak.v3i1.422>
- Supriyono, R. ., Lako, A., & Handoko, M. T. (2004). *Kepemimpinan dan kinerja organisasi*. Amara BOOKs.
- Syafaruddin. (2015). Manajemen Organisasi Pendidikan. In *Perdana Publishing*. Perdana Publishing. <https://doi.org/10.2307/1982278>
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(1), 95–103. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i1.277>

Muzhir Ihsan, M.Pd.I.
INSTITUT AGAMA ISLAM SAHID
Jl. Kapten Dasuki Bakri, Gunung Menyan, Kecamatan Pamijahan, Bogor, Jawa Barat 16810
muzhirihsan@gmail.com

BAB 4 FUNGSI PELAKSANAAN DALAM PENDIDIKAN

Sebuah Bunga Rampai Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan dari Literasi Pemikiran
dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Diterbitkan oleh:

INAIS Press

BAB 4

FUNGSI PELAKSANAAN DALAM PENDIDIKAN

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan kunci keberhasilan dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan. Salah satu indikator utama keberhasilan dalam manajemen adalah pelayanan yang optimal dalam setiap kegiatan yang di laksanakan dalam meningkatkan mutu di dalam pendidikan. Fungsi pelaksanaan dalam meningkatkan pelayanan manajemen mutu dilembaga pendidikan merupakan indikator keberhasilan lembaga pendidikan dalam meningkatkan pelayanan yang efektif dan efisien sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan.

Pelaksanaan dalam pendidikan mejadi bagian penting dalam proses menuju sekolah bermutu baik atau tidaknya suatu lembaga di dalam proses pelaksanaan dan pencapaian program yang telah ditetapkan, oleh karena itu berbagai macam cara dan reflektif terhadap penerapan fungsi- fungsi manajemen di sebuah lembaga menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian dan pelaksanaan program tersebut. Pelaksanaan fungsi- fungsi manajemen di lembaga Pendidikan akan terwujud bila sistem pengelolaan dalam pelaksanaan dilaksanakan menggunakan teknologi dan sistem yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Dengan adanya administrasi yang baik dalam proses pelaksanaan dan di lengkapi dengan teknologi pada suatu lembaga pendidikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya dengan baik, maka akan menentukan suatu keberhasilan dalam pengelolaan pendidikan itu sendiri dalam suatu lembaga. Manajemen pendidikan dalam artian sebagai pengelolaan terhadap semua kebutuhan institusional dalam pendidikan dengan cara yang efektif dan efisien.

Pelaksanaan dalam pendidikan mengacu pada pandangan umum atau pendekatan utama yang membentuk tercapainya program-program di dalam peningkatan kulaitas pendidikan. Pelaksanana ini mencakup berbagai prinsip, nilai, dan tujuan yang menjadi landasan dalam merancang sistem pendidikan, kurikulum, metode pengajaran, dan evaluasi.

Peningkatan mutu pendidikan tidak lepas dari mutu sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, Institusi Pendidikan juga harus demikian mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia baik kuantitas maupun kualitas dengan cara meningkatkan sumber daya pendidikan untuk mensuplai kebutuhan sumber daya manusia di dalamnya sesuai dengan permintaan dan meningkatkan proses pendidikan lokal dengan mengembangkan unsur-unsur yang diperlukan dan unsur pendukung. Meningkatkan kualitas pembelajaran perlu menggunakan strategi yang dapat diterapkan pada masing-masing lembaga dengan memperhatikan karakteristik lembaga tersebut. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan lembaga pendidikan mampu menjadi lembaga yang mampu menghadapi tantangan masa depan secara efektif.

RINCIAN PEMBAHASAN MATERI

FUNGSI PELAKSANAAN DALAM PENGELOLAAN PENDIDIKAN

A. HAKIKAT PELAKSANAAN DALAM PENGELOLAAN PENDIDIKAN

Secara etimologis kata pengelolaan terjemahan dari Bahasa Inggris '*management*'. Kata '*management*' berasal dari kata '*to manage*' yang diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia kelola,

dengan demikian kata pengelolaan memiliki kata dasar kelola. Pengelolaan sama arti atau memiliki padan kata menata, mengatur, atau mengerahkan. Kata 'management' akhirnya diadopsi dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen. Dalam pembahasan selanjutnya kata manajemen diartikan sama dengan pengelolaan, dan akan digunakan secara simultan. Sarinah & Mardalena (2017) mengartikan manajemen sebagai seni melaksanakan dan mengatur. Menurut Mulyono (2017) manajemen adalah melakukan pekerjaan melalui orang lain.

Definisi yang dikembangkan oleh Sutopo *et al.*, (2019) manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui kegiatankegiatan dan kerja sama orang-orang lain. Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen atau pengelolaan merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan melalui proses kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Berikut dikemukakan beberapa pendapat tokoh manajemen yang dikutip Mulyono (2017) menjelaskan tentang definisi manajemen

1. Sondang P. Siagian

Manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain.

2. The Liang Gie

Manajemen sebagai seni perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, pengkoordinasian dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dan alam untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. George R. Terry

"Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performance to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resousces." (Manajemen adalah suatu proses yang khas (distinct process) meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian kinerja untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemberdayaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya).

Berdasarkan tiga pendapat di atas menunjukkan bahwa pada dasarnya manajemen adalah kemampuan atau keterampilan mengelola sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya melalui proses kerjasama untuk mencapai suatu tujuan. George R. Terry sebagai bapak manajemen dalam rumusan pengertian manajemen menyebutkan langsung fungsi- fungsi manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), pengerahan, pengkoordinasian, dan pengontrolan (*controlling performance*).

Pengertian sebagaimana dijelaskan di atas adalah pengertian umum tentang manajemen atau pengelolaan, dengan demikian apa yang dimaksud dengan pengelolaan pendidikan? Pada dasarnya manajemen pendidikan atau pengelolaan pendidikan adalah konsep manajemen yang diterapkan dalam bidang pendidikan. Usman *dalam* Kristiawan *et al.*, (2020) mengemukakan pendapat, bahwa manajemen pendidikan adalah seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dari pendapat Usman tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan konsep manajemen di bidang pendidikan terlihat dalam pengelolaan sumber daya pendidikan, sasaran pengelolaan pendidikan, dan tujuan pengelolaan pendidikan. Sumber daya pendidikan mencakup sumber daya manusia (pendidik, peserta didik) maupun sumber daya lainnya (sarana prasarana, kurikulum dan pembelajaran, hubungan sekolah masyarakat,

pembiayaan). Sasaran pengelolaan pendidikan adalah suasana dan proses pembelajaran, sedangkan tujuan yang akan dicapai adalah pengembangan potensi peserta didik.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan disebutkan pada pasal 1 ayat 1 bahwa pengelolaan pendidikan adalah pengaturan kewenangan dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional oleh Pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, penyelenggara pendidikan yang didirikan masyarakat, dan satuan pendidikan agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan definisi ini menunjukkan bahwa kewenangan pengelolaan pendidikan secara vertikal mulai dari pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, penyelenggara pendidikan swasta atau yayasan yang didirikan oleh masyarakat, sampai dengan tingkat satuan pendidikan atau sekolah.

B. FUNGSI PELAKSANAAN DALAM PENGELOLAAN PENDIDIKAN

Fungsi pengelolaan adalah elemen-elemen dasar yang dilaksanakan dalam aktivitas pengelolaan. Apabila mencermati pengertian manajemen yang dikemukakan oleh Terry, sebenarnya sudah mencerminkan fungsi-fungsi manajemen didalamnya. Berikut dikemukakan beberapa pendapat ahli tentang fungsi-fungsi manajemen.

1. George R. Terry, diakronimkan POAC.
 - a. *Planning* (perencanaan).
 - b. *Organizing* (pengorganisasian).
 - c. *Actuating* (penggerakan).
 - d. *Controlling* (pengawasan).
2. Newman, diakronimkan menjadi POARDC.
 - a. *Planning* (perencanaan).
 - b. *Organizing* (pengorganisasian).
 - c. *Assembling* (perakitan).
 - d. *Resources* (sumber daya).
 - e. *Directing* (pengarahan).
 - f. *Controlling* (pengawasan).
3. Henry Fayol (FOCCC).
 - a. *Forecasting and Planning* (perkiraan dan perencanaan).
 - b. *Organizing* (pengorganisasian).
 - c. *Commanding* (komando).
 - d. *Coordinating* (pengkoordinasian).
 - e. *Controlling* (pengawasan).
4. Luther Gulick (POSDCRB).
 - a. *Planning* (perencanaan).
 - b. *Organizing* (pengorganisasian).
 - c. *Staffing* (pembagian tugas).
 - d. *Directing* (pengarahan).
 - e. *Coordinating* (pengkoordinasian)
 - f. *Reporting* (pelaporan).
 - g. *Budgeting* (penganggaran).
5. Sondang P. Siagian, diakronimkan menjadi POMCE
 - a. *Planning* (perencanaan).

- b. *Organizing* (pengorganisasian)
- c. *Motivating* (memotivasi)
- d. *Controlling* (pengawasan).
- e. *Evaluating* (evaluasi).

Memahami konsep pengelolaan atau manajemen dapat diklasifikasikan menjadi tiga tinjauan, yaitu sebagai berikut.

1. Pengelolaan sebagai ilmu. Disebut sebagai ilmu karena teori- teori yang terdapat di dalamnya mampu menuntun seseorang (pengelola atau manajer), dengan memberikan kejelasan tentang apa yang harus dilakukan pada situasi tertentu dan mampu memprediksi akibat-akibat dari keputusan yang diambilnya. Selain itu, manajemen disebut sebagai ilmu karena memenuhi syarat-syarat sebagai berikut.

- a. Tersusun secara sistematis dan teratur.
- b. Objektif rasional sehingga dapat dipelajari.
- c. Menggunakan metode ilmiah.
- d. Mempunyai prinsip-prinsip tertentu.
- e. Dapat dijadikan suatu teori.

Pengelolaan/manajemen sebagai ilmu jika dikaitkan dengan klasifikasi ilmu maka manajemen tergolong ke dalam ilmu-ilmu sosial, bagian dari ilmu administrasi dan merupakan ilmu terapan, karena manfaatnya hanya akan ada apabila diterapkan untuk meningkatkan perikehidupan manusia.

2. Pengelolaan sebagai seni, yang berarti dalam pengelolaan terdapat unsur-unsur bakat atau pembawaan talenta dari seorang pengelola atau manajer. Artinya dalam pengelolaan, seseorang dapat mengatur, mengawasi, memimpin organisasi dengan seni berbeda dengan orang lain sesuai karakter, sikap dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap orang. Pada dasarnya pengelolaan sebagai seni ini mengajarkan bagaimana melaksanakan aktivitas pengelolaan diiringi oleh seni dan pengalaman seseorang.

3. Pengelolaan sebagai profesi adalah jenis kegiatan atau pekerjaan harus dikelola oleh seseorang sesuai dengan aturan yang jelas dan latar belakang pendidikan serta kompetensi yang dimiliki. Hal ini sesuai prinsip *the right man on the right place*. Dengan demikian, seseorang yang berprofesi sebagai pengelola bertanggung jawab atas pekerjaannya dan akan melakukan pengelolaan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan.

C. Prinsip Pengelolaan Pendidikan

Prinsip pengelolaan pendidikan adalah suatu haluan yang perlu dianut oleh pengelola pendidikan. Prinsip pengelolaan meliputi sebagai berikut.

1. Merencanakan

Merencanakan adalah kegiatan persiapan untuk mengantisipasi tindakan-tindakan apa yang akan dilaksanakan. Perencanaan juga dapat dikatakan merumuskan tujuan-tujuan dan teknik-teknik untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut. Perencanaan dalam manajemen pendidikan merupakan kunci utama untuk menjalankan segala aktivitas lain, karena suatu aktivitas yang dilakukan tidak akan berjalan dengan baik tanpa didahului oleh adanya perencanaan. Perencanaan dapat dikatakan berhasil apabila rencana tersebut dapat dirasakan manfaatnya.

2. Mengorganisasikan

Pengorganisasian merupakan suatu gerak langkah menuju kearah pelaksanaan rencana yang telah disusun sebelumnya. Adapun prinsip pengorganisasian yaitu mempunyai tujuan yang jelas,

adanya kesatuan perintah, adanya pembagian tugas yang jelas, adanya struktur organisasi dan keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

3. Membuat keputusan

Fungsi dalam pembuatan keputusan akan membawa dampak terhadap seluruh organisasi, perilakunya, hasil keputusan dan juga melihat resiko yang akan di hadapi. Setiap keputusan hendaknya sudah dapat mempertimbangkan resiko secara sistematis, dan keputusan yang efektif adalah keputusan yang dapat dilaksanakan dan menghasilkan sesuatu hasil yang dapat diukur.

4. Mengkomunikasikan

Suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan lembaga untuk menyebarluaskan informasi yang terjadi di dalam lembaga maupun hal-hal diluar lembaga yang ada kaitannya dengan kelancaran tugas untuk mencapai tujuan bersama dengan menyalurkan informasi, ide, penjelasan, dengan saling berinteraksi satu sama lain.

5. Mengkoordinasikan

Mengkoordinasikan adalah serangkaian kegiatan untuk mempersatukan sumbangan dan saran dari para anggota organisasi, bahan dan sumber-sumber lain yang terdapat dalam organisasi itu ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang telah disepakati bersama.

6. Mengawasi

Pengertian pengawasan adalah sebagai suatu proses fungsi dan prinsip administrasi untuk melihat apa yang terjadi sesuai dengan apa yang semestinya terjadi. Apabila tidak sesuai dengan semestinya maka perlu adanya penyesuaian yang mesti dilakukan. Dengan kata lain pengawasan adalah fungsi administratif untuk memastikan bahwa apa yang dikerjakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya.

7. Menilai

Penilaian sebagai seperangkat kegiatan yang dapat menentukan baik tidaknya program-program atau kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang dijalankan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dengan menerapkan proses penilaian terhadap suatu program atau kegiatan yang sedang dijalankan organisasi kekuatan dan kelemahan dari program atau kegiatan tersebut dapat diketahui untuk dapat terus dipertahankan kekuatannya dan sedikit demi sedikit dikurangi untuk dihilangkan kelemahannya dalam menjalankan program atau kegiatan organisasi berikutnya.

D. Pendekatan dalam pengelolaan Pendidikan

Dalam menerapkan pengelolaan pendidikan perlu ditempuh pendekatan. Berikut ini pendekatan-pendekatan dalam pengelolaan pendidikan.

1. Pendekatan Organisasi Klasik

Pendekatan organisasi klasik ini sering disebut juga dengan gerakan manajemen ilmiah yang dipelopori oleh Frederick Taylor seorang yang memiliki latar belakang dan pengalaman sebagai buruh, juru ketik, mekanik, dan akhirnya berpengalaman sebagai kepala teknik yang hidup antara tahun 1856 sampai dengan tahun 1915. Gerakan ini mencari upaya untuk dapat menggunakan orang secara efektif dalam organisasi industri. Konsep dari gerakan ini adalah orang dapat juga bekerja layaknya sebagai mesin.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia adalah gerakan yang lahir dan berkembang sebagai reaksi terhadap pendekatan organisasi klasik. Pendekatan hubungan manusia ini dipelopori oleh Mary Parker Follett orang yang pertama kali mengenal pentingnya faktor-faktor manusia dalam

administrasi. Mary Follet juga banyak menulis yang berkenaan dengan sisi manusia dalam administrasi. Mary Follet percaya bahwa masalah yang mendasar dalam semua organisasi adalah mengembangkan dan mempertahankan hubungan dinamis dan harmonis. Walaupun terjadi konflik, menurut pemikiran Mary Follet, konflik tersebut merupakan suatu proses yang normal bagi pengembangan hal yang mengakibatkan terjadinya konflik itu.

3. Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku dalam administrasi adalah menggabungkan antara hubungan sosial dengan struktur formal dan menambahkannya dengan proposisi yang diambil dari psikologi, sosiologi, ilmu politik dan ekonomi. Pendekatan ini dipelopori oleh Chester I. Barnard yang hidup antara tahun 1886 sampai dengan tahun 1961 dalam buku "*Functions of the Executive*" (1938), mengulas secara lengkap teori perilaku yang kooperatif dalam organisasi formal. Barnard menyimpulkan bahwa kontribusi kerjanya berkenaan dengan konsep struktur dan dinamis. Konsep-konsep struktur yang dianggap penting adalah individu, sistem kerja sama, organisasi formal, organisasi formal yang kompleks, dan juga organisasi informal. Konsep-konsep dinamis yang penting, menurut Barnard, adalah kerelaan, kerjasama, komunikasi, otoritas proses keputusan, dan keseimbangan dinamik.

E. Tata Usaha (*Clerical Work*) dalam Konteks Pengelolaan Pendidikan

1. Definisi Tata Usaha (*Clerical Work*)

Sebelum dijelaskan tentang definisi *clerical work* perlu diuraikan terlebih dahulu pendapat tentang istilah administrasi dan manajemen, agar pemahaman yang dibangun lebih komprehensif. Istilah "*management*" yang diterjemahkan menjadi pengelolaan atau manajemen dan "*administration*" atau administrasi masih menjadi bahan perdebatan oleh beberapa kalangan. Ada kelompok yang berpendapat manajemen bagian dari administrasi atau inti dari administrasi, sehingga administrasi dipandang memiliki arti lebih luas dari pada manajemen. Sementara ada kelompok yang berpendapat bahwa administrasi lebih sempit dibandingkan dengan manajemen. Namun demikian ada juga pendapat bahwa administrasi searti dengan manajemen, atau dipandang sebagai padan kata.

Pendapat pertama, administrasi memiliki arti lebih luas dibandingkan manajemen karena administrasi dipandang sebagai keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya material lainnya. Sedangkan manajemen merupakan kegiatan menggerakkan sumber daya manusia atau personal. Pandangan ini sebagaimana definisi yang dimuat dalam Kurikulum Usaha-usaha Perbaikan dalam Bidang Pendidikan dan Administrasi Pendidikan Depdikbud, yaitu sebagai berikut.

Administrasi pendidikan adalah suatu proses keseluruhan kegiatan bersama dalam bidang pendidikan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, pembiayaan, dan pelaporan dengan menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang tersedia, baik personel, material, maupun spiritual untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Daryanto, 2006).

Sependapat dengan definisi di atas, Satori dalam Sohiron (2020) mengemukakan pendapat tentang definisi administrasi pendidikan adalah sebagai berikut. Administrasi pendidikan adalah keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materiil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan dua definisi di atas dapat dianalisis unsur-unsur administrasi pendidikan sehingga dipandang secara luas, yaitu:

- a. Merupakan proses keseluruhan kerjasama.
- b. Memiliki tujuan yang jelas.
- c. Terlaksana dalam suatu organisasi atau instansi/lembaga, dalam hal ini lembaga pendidikan.
- d. Terjadi proses kepemimpinan, tercermin dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, dan pelaporan.
- e. Terdapat pembiayaan atau keuangan.
- f. Ada unsur kepegawaian, yakni sumber daya manusia atau personil.
- g. Ada unsur sarana prasarana, yakni sumber daya materiil.

Pendapat Siagian yang dikutip Mulyono (2017) mengemukakan unsur-unsur administrasi adalah sebagai berikut.

- a. Manusia (2 orang atau lebih).
- b. Tujuan yang akan dicapai.
- c. Kerjasama.
- d. Kegiatan yang akan dilakukan.
- e. Peralatan/perlengkapan.

Istilah administrasi menurut Gie (1992) lebih banyak diterapkan bagi tindakan urusan-urusan negara. Pendapat kedua yang memandang manajemen memiliki arti lebih luas dibandingkan dengan administrasi didasari oleh pandangan bahwa administrasi merupakan pekerjaan perkantoran yang merupakan aktivitas manajerial, sehingga dikenal dengan istilah administrasi perkantoran (*office administration*). Sedangkan pendapat ketiga tidak membedakan antara istilah administrasi dan manajemen, dan dipandang sebagai padan kata dan searti.

Berpijak pada tiga pendapat tersebut, penulis dalam hal ini tidak ekstrim terhadap satu pendapat dan mengabaikan pendapat lain. Penulis memiliki pendapat bahwa kedua istilah, administrasi dan manajemen, dapat diartikan sesuai situasi dan kondisi berdasarkan kepentingan tertentu. Ketika berbicara administrasi pendidikan secara luas, maka manajemen merupakan inti administrasi, hal ini sebagaimana praktik-praktik administrasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Dalam prosesnya, di Kantor Dinas Pendidikan terjadikeseluruhan proses kerjasama dari sumber daya manusia dan materiil yang ada dalam setiap bidang dan sub bidang, bagian dan sub bagian, yang semuanya terkoordinasi secara menyeluruh dibawah pengarahan seorang pimpinan yaitu Kepala Dinas Pendidikan. Namun demikian, administrasi dalam arti sempit dapat dimaknai aktivitas sehari-hari di kantor yaitu pekerjaan operatif, antara lain mencatat, menulis atau mengetik, mengolah, memilah, menyimpan atau mengarsipkan, menghitung, mengecek, dan mengkomunikasikan. Pekerjaan operatif tersebut dapat dikategorikan sebagai pengadministrasian atau administrasi perkantoran (*office administration*). Dalam situasi dan kondisi ini, administrasi dapat dipandang dalam arti sempit, dan merupakan inti dari manajemen. Gie (1992) berpendapat *office administration* sama dengan *office management*, yang merupakan pekerjaan operasional perkantoran dan diistilahkan dengan *office work* atau *clerical work*, diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia tata usaha.

Berdasarkan uraian di atas maka definisi tata usaha (*clerical work*) berikut ini diambil dari kutipan Gie (1992) berdasarkan pendapat beberapa ahli.

- a. Pendapat Arthur Grager : *“Office management is the function of administering the communication and record services of an organization.”* (Manajemen perkantoran adalah fungsi tata penyelenggaraan terhadap komunikasi dan pelayanan warkat dari suatu organisasi).
- b. Pendapat William Leffingwell & Edwin Robinson. *“Office management as a function, is that branch of the art and science of management which is concerned with the efficient performance of office work, whenever and wherever that work is to be done.”* (Manajemen perkantoran sebagai suatu fungsi adalah cabang dari seni dan ilmu manajemen yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan perkantoran secara efisien, bilamana dan dimana pun pekerjaan itu harus dilakukan).
- c. Sedangkan Gie (1992) mengemukakan pendapat bahwa manajemen perkantoran merupakan rangkaian aktivitas merencanakan, mengorganisasi (mengatur dan menyusun), mengarahkan (memberikan arah dan petunjuk), mengawasi, dan mengendalikan (melakukan kontrol) sampai menyelenggarakan secara tertib sesuatu hal. Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *office administration* atau *office management* atau tata usaha merupakan pekerjaan operatif yang dilaksanakan untuk menunjang aktivitas manajemen atau pengelolaan di sebuah lembaga pendidikan agar tercapai tujuan secara efektif dan efisien.

2. Tata Usaha dalam Konteks Pengelolaan Pendidikan

Memperhatikan uraian dan definisi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tata usaha dalam konteks pengelolaan pendidikan merupakan salah satu fungsi yang harus ada dalam aktivitas manajemen atau pengelolaan pendidikan. Peranan tata usaha hampir mendominasi dalam setiap aktivitas pengelolaan termasuk pengelolaan pendidikan. Fungsi menurut Gie (1992) adalah sekelompok tugas pekerjaan meliputi sejumlah aktivitas yang tergolong pada jenis yang sama berdasarkan sifatnya, pelaksanaannya atau karena merupakan suatu urutan ataupun secara praktis saling tergantung satu sama lain. Fungsi-fungsi tata usaha meliputi memperoleh keterangan, mencatat keterangan, menganalisis keterangan, menyusun rencana, dan melakukan komunikasi.

3. Ruang Lingkup Pekerjaan Tata Usaha

Libbey mengelompokkan ruang lingkup pekerjaan tata usaha sebagaimana dikutip Gie (1992) menjadi sembilan kelompok sebagai berikut.

Tabel 2.1 Uraian Ruang Lingkup Pekerjaan Tata Usaha

No	Bidang	Lingkup Pekerjaan
1.	Ruang Perkantoran	Perkiraan kebutuhan ruang, penjatahan ruang, tata ruang perkantoran, pemanasan dan peredaran udara (ventilasi udara).
2.	Komunikasi	Pengiriman surat, pelayanan pesuruh, pipa hantaran, telepon, susunan kabel, pendiktean telepon, system telepon antar kantor.

3.	Kepegawaian	Pemilihan, pengenalan, latihan, pengujian, kenaikan pangkat, pergantian, system saran, pengarahan pegawai, pengaturan keterlambatan, persoalan mangkir, wawancara pemberhentian, fasilitas ruang makan siang, semangat kerja sama, disiplin, pension, penilaian, pengaduan.
4.	Perabot dan perlengkapan	Meja kerja, kursi, meja panjang, perlengkapan arsip, ruang dan peti besi atau brankas, perabotan fungsional, perabotan gudang, pemeliharaan dan perbaikan, perlengkapan acuan, lemari perbekalan dan penempatan rak, cagak, pakaian, perabot perpustakaan penilaian perlengkapan baru.
5.	Peralatan dan mesin	Mesin tik, mesin hitung, mesin faktur, mesin pembukuan, perlengkapan dikte, perlengkapan kirim surat, peralatan terlihat, aneka perlengkapan perkantoran.
6.	Perbekalan dan keperluan tulis	Barang-barang keperluan tulis, kertas surat, formulir, perbekalan kebersihan, perbekalan penggandaan, penilaian perbekalan baru.
7.	Metode	Pengolahan bahasa keterangan, penyelidikan perkantoran, pengukuran hasil kerja tulis.
8.	Warkat	Pengkoordinasian formulir, perancangan formulir, pelayanan surat menyurat, pola surat, peninjauan surat menyurat, ruang pusat kerja tik, metode pelaporan, penyelidikan, penghapusan warkat, pembuatan film, jadwal penyimpanan, praktik kearsipan dan penyimpanan.
9.	Kontrol pejabat pimpinan	Perencanaan organisasi, pemusatan atau pemencaran pelayanan, perencanaan anggaran, penaksiran, buku pedoman petunjuk kerja, konperensi, latihan pemindahan tugas, analisis tugas pekerjaan, pembakuan gaji.

RANGKUMAN MATERI

- 1. Mengajarkan Pengetahuan dan Keterampilan:** Salah satu fungsi utama pendidikan adalah menyampaikan pengetahuan dan keterampilan kepada siswa. Ini mencakup materi pelajaran

akademis seperti matematika, ilmu pengetahuan, bahasa, serta keterampilan praktis seperti membaca, menulis, dan berhitung

2. **Pembentukan Karakter:** Pendidikan tidak hanya tentang pengetahuan akademis, tetapi juga tentang pembentukan karakter. Fungsi ini mencakup pembelajaran nilai-nilai moral, etika, kejujuran, tanggung jawab, dan toleransi.
3. **Pengembangan Kemampuan Berpikir:** Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis, analitis, kreatif, dan pemecahan masalah. Ini dilakukan melalui berbagai metode pembelajaran yang merangsang pemikiran siswa.
4. **Persiapan untuk Kehidupan dan Karier:** Fungsi pendidikan adalah untuk mempersiapkan siswa untuk kehidupan di masyarakat dan dunia kerja. Ini termasuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses di tempat kerja, serta membantu siswa mengembangkan kemampuan interpersonal dan kepemimpinan.
5. **Peningkatan Kualitas Hidup:** Pendidikan juga berperan dalam meningkatkan kualitas hidup individu dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan memiliki pendidikan yang baik, individu memiliki akses lebih besar terhadap peluang pekerjaan, kesehatan, dan kemakmuran ekonomi.
6. **Pengembangan Potensi Individu:** Setiap individu memiliki potensi yang berbeda-beda, dan pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi tersebut. Ini termasuk mengidentifikasi bakat dan minat siswa, serta memberikan dukungan untuk pengembangan penuh potensi mereka.
7. **Pemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi:** Pendidikan juga berperan dalam pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Melalui penelitian dan inovasi di bidang pendidikan, kita dapat terus meningkatkan metode pembelajaran dan memajukan pengetahuan manusia.
8. **Pembentukan Warga Negara yang Bertanggung Jawab:** Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk warga negara yang bertanggung jawab dan aktif dalam masyarakat. Ini termasuk pembelajaran tentang hak dan kewajiban sebagai warga negara, serta mempromosikan partisipasi dalam kehidupan demokratis.

Melalui fungsi-fungsi ini, pendidikan berperan penting dalam membentuk individu, masyarakat, dan masa depan sebuah bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, H. . (2006). *Administrasi pendidikan*. Rineka Cipta.
- Gie, T. L. (1992). *Administrasi perkantoran modern*. Liberty.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2020). *Manajemen pendidikan*. Deepublish.
- Mulyono. (2017). *Manajemen administrasi & organisasi pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Sohiron, S. (2020). Administrasi Dan Supervisi Pendidikan. In *Ekonomi Di Indonesia : Antara Teori Dan Realita* (Vol. 2). Kreasi Edukasi.
- Sutopo, E., Sudarwati, S., & Istiqomah, I. (2019). Pengaruh Manajemen Mutu Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rsud Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 159–167. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.451>

Dr. Hana Lestari, M.Pd.
INSTITUT AGAMA ISLAM SAHID
Jl. Kapten Dasuki Bakri, Gunung Menyan, Kecamatan Pamijahan, Bogor, Jawa Barat 16810
hanalestari3011@gmail.com

BAB 5 MANAJEMEN PESERTA DIDIK
Sebuah Bunga Rampai Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan dari Literasi Pemikiran
dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Diterbitkan oleh:

INAIS Press

BAB 5 MANAJEMEN PESERTA DIDIK

PENDAHULUAN

Manajemen peserta didik adalah suatu pendekatan yang holistik dalam mengelola dan memfasilitasi pembelajaran peserta didik di lingkungan pendidikan. Konsep manajemen peserta didik bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif, memaksimalkan potensi peserta didik, dan meningkatkan hasil belajar mereka. Dalam era pendidikan yang terus berkembang, manajemen peserta didik menjadi semakin penting. Peserta didik bukan lagi hanya dipandang sebagai penerima informasi, tetapi sebagai individu yang aktif dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, manajemen peserta didik berfokus pada upaya untuk mengoptimalkan pengalaman belajar peserta didik melalui pengaturan yang baik, penyediaan sumber daya yang memadai, dan pengembangan hubungan yang positif antara peserta didik, guru, dan pihak terkait lainnya.

Salah satu aspek terpenting dalam manajemen peserta didik adalah pengelolaan kelas. Pengelolaan kelas melibatkan strategi dan teknik untuk menciptakan lingkungan yang aman, tertib, dan menginspirasi di dalam kelas. Guru perlu memiliki keterampilan dalam mengelola perilaku peserta didik, memfasilitasi diskusi, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang menarik.

Selain itu, manajemen peserta didik juga melibatkan perencanaan kurikulum yang efektif dan relevan. Kurikulum harus dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan dan minat peserta didik, serta mengintegrasikan teknologi dan inovasi pendidikan terkini. Selain itu, manajemen peserta didik juga melibatkan penggunaan pengukuran dan evaluasi yang tepat untuk memantau perkembangan peserta didik dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Penting untuk dicatat bahwa manajemen peserta didik tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan pribadi dan sosial peserta didik. Dalam manajemen peserta didik yang efektif, perhatian diberikan untuk membangun keterampilan sosial, emosional, dan kepemimpinan peserta didik, sehingga mereka dapat menjadi individu yang mandiri, bertanggung jawab, dan berkontribusi positif dalam masyarakat.

Manajemen peserta didik meliputi berbagai aspek terkait pengelolaan dan pembinaan peserta didik di lingkungan pendidikan, diantaranya :

A. PENGELOLAAN KELAS

Pengelolaan kelas adalah suatu proses yang melibatkan pembuatan aturan, prosedur, dan strategi untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, tertib, dan produktif bagi peserta didik. Tujuan utama dari pengelolaan kelas adalah menciptakan suasana yang memungkinkan peserta didik untuk belajar secara efektif dan mencapai hasil belajar yang optimal. Berikut ini adalah beberapa aspek penting dalam pengelolaan kelas (Munandar et al., 2023):

1. **Pembuatan Aturan dan Prosedur:** Pendekatan yang efektif dalam pengelolaan kelas dimulai dengan pembuatan aturan dan prosedur yang jelas. Aturan tersebut harus dipahami oleh semua peserta didik dan mendukung pembelajaran yang efektif. Contohnya termasuk aturan tentang kedisiplinan, tata tertib kelas, penggunaan peralatan, tugas dan tanggung jawab peserta didik, serta aturan tentang interaksi sosial di dalam kelas.
2. **Pengaturan Fisik Kelas:** Pengaturan fisik kelas juga memiliki peran penting dalam pengelolaan kelas. Pendekatan yang efektif meliputi penyusunan tata letak ruang yang memungkinkan interaksi dan

kolaborasi, memastikan kenyamanan peserta didik, serta menyediakan akses yang mudah terhadap sumber daya dan materi pembelajaran.

3. **Manajemen Perilaku:** Manajemen perilaku melibatkan strategi untuk mengelola perilaku peserta didik di dalam kelas. Ini meliputi penggunaan strategi penguatan positif, pengaturan konsekuensi yang jelas, pendekatan yang adil dan konsisten dalam penegakan aturan, serta pembelajaran tentang tanggung jawab dan akuntabilitas. Tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran dengan mengurangi gangguan dan meningkatkan keterlibatan peserta didik.
4. **Komunikasi Efektif:** Komunikasi yang efektif antara pendidik dan peserta didik juga merupakan aspek penting dalam pengelolaan kelas. Pendekatan yang baik meliputi penggunaan bahasa yang jelas dan mudah dipahami, pendengaran aktif terhadap peserta didik, serta memfasilitasi komunikasi dua arah. Komunikasi yang efektif membantu membangun hubungan yang positif antara pendidik dan peserta didik, serta memfasilitasi pemahaman yang lebih baik tentang harapan, kebutuhan, dan tujuan pembelajaran.
5. **Peningkatan Motivasi dan Keterlibatan:** Pengelolaan kelas yang efektif juga melibatkan upaya untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan peserta didik. Ini dapat dicapai melalui penggunaan strategi pembelajaran yang menarik dan relevan, memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan tantangan yang sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik, serta membangun lingkungan yang mendukung partisipasi aktif dan kolaborasi.
6. **Keterlibatan Orang Tua dan Keluarga:** Melibatkan orang tua dan keluarga peserta didik dalam pengelolaan kelas juga penting. Komunikasi terbuka dengan orang tua, pertemuan orang tua, serta kolaborasi dalam mendukung pembelajaran peserta didik dapat membantu menciptakan dukungan yang konsisten antara rumah dan sekolah, serta memperkuat upaya pengelolaan kelas.

Pengelolaan kelas yang efektif membutuhkan pendekatan yang berimbang antara pengaturan struktur dan batasan, serta memberikan ruang bagi kreativitas dan partisipasi peserta didik. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi pengelolaan kelas yang tepat, pendidik dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan peserta didik secara optimal.

B. KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN

Kurikulum dan pembelajaran saling terkait dan memiliki pengaruh yang kuat satu sama lain. Kurikulum merujuk pada rencana keseluruhan yang dirancang oleh lembaga pendidikan untuk memberikan pedoman tentang apa yang harus diajarkan, bagaimana itu diajarkan, dan bagaimana kemajuan peserta didik akan dievaluasi (Hamidah, 2018). Sementara itu, pembelajaran adalah proses interaktif di mana peserta didik terlibat dalam aktivitas belajar untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan dalam kurikulum. Berikut adalah hubungan antara kurikulum dan pembelajaran:

1. **Perancangan Kurikulum:** Kurikulum dirancang untuk mencakup tujuan pembelajaran yang diinginkan, struktur program, konten pembelajaran, metode pengajaran, dan evaluasi pembelajaran. Pembelajaran yang efektif harus didasarkan pada perancangan kurikulum yang baik. Kurikulum yang dirancang dengan baik mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai oleh peserta didik dan memberikan panduan tentang bagaimana materi tersebut diajarkan dan dinilai.
2. **Implementasi Kurikulum:** Implementasi kurikulum melibatkan penerapan rencana kurikulum dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Guru berperan penting dalam mengimplementasikan kurikulum melalui pengajaran aktif, interaktif, dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Pembelajaran

yang baik harus mencerminkan tujuan dan konten kurikulum serta memfasilitasi pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

3. Pengembangan Pembelajaran: Pembelajaran yang efektif membutuhkan pengembangan strategi dan metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan kurikulum dan karakteristik peserta didik. Guru perlu memilih metode pengajaran yang memungkinkan peserta didik terlibat secara aktif, memfasilitasi pemahaman konsep, mempromosikan keterampilan berpikir kritis, dan merangsang motivasi belajar. Pengembangan pembelajaran juga dapat melibatkan penggunaan teknologi dan sumber daya pembelajaran yang relevan.
4. Evaluasi Pembelajaran: Evaluasi pembelajaran merupakan bagian integral dari kurikulum dan pembelajaran. Evaluasi digunakan untuk mengukur pencapaian peserta didik terhadap tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dalam kurikulum. Hasil evaluasi dapat memberikan umpan balik tentang efektivitas pembelajaran dan memberikan informasi yang diperlukan untuk meningkatkan pengajaran dan mengadaptasi kurikulum jika diperlukan.
5. Siklus Peningkatan: Kurikulum dan pembelajaran beroperasi dalam siklus yang berkesinambungan. Evaluasi pembelajaran memberikan wawasan tentang keberhasilan kurikulum dan pengajaran. Informasi yang diperoleh dari evaluasi dapat digunakan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian pada kurikulum serta untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih baik. Dengan demikian, kurikulum dan pembelajaran saling mempengaruhi dan berkembang bersama-sama seiring waktu.

C. PENGEMBANGAN PRIBADI DAN SOSIAL

Pengembangan pribadi dan sosial adalah proses yang melibatkan peningkatan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola diri sendiri, serta berinteraksi secara efektif dengan orang lain di dalam lingkungan sosial. Hal ini meliputi perkembangan emosi, keterampilan sosial, pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan pemahaman nilai-nilai serta etika (Nudin, 2022). Berikut adalah beberapa aspek penting dalam pengembangan pribadi dan sosial:

Kesadaran Diri: Kesadaran diri melibatkan pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri, termasuk kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, minat, dan tujuan hidup. Dengan memiliki kesadaran diri yang baik, individu dapat mengenali emosi, sikap, dan reaksi mereka terhadap situasi tertentu. Ini juga membantu membangun kepercayaan diri dan memahami bagaimana tindakan mereka mempengaruhi orang lain.

1. **Keterampilan Sosial:** Keterampilan sosial melibatkan kemampuan individu untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain secara efektif. Ini mencakup keterampilan seperti mendengarkan aktif, berbicara dengan jelas, menunjukkan empati, bekerja dalam tim, dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Keterampilan sosial yang baik memungkinkan individu untuk membangun hubungan yang sehat dan saling mendukung dengan orang lain.
2. **Pengelolaan Emosi:** Pengelolaan emosi melibatkan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain. Ini mencakup kemampuan untuk mengendalikan emosi yang negatif, mengatasi stres, mengembangkan kepala dingin dalam situasi sulit, dan berempati terhadap perasaan orang lain. Kemampuan pengelolaan emosi yang baik memungkinkan individu untuk menjaga keseimbangan emosional dan berinteraksi dengan orang lain secara lebih efektif.
3. **Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan:** Kemampuan untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan yang baik sangat penting dalam pengembangan pribadi dan sosial. Individu perlu belajar mengidentifikasi masalah, mengumpulkan informasi yang relevan, mengembangkan strategi pemecahan masalah, dan mengevaluasi hasilnya. Kemampuan ini membantu individu

menjadi lebih mandiri, kritis berpikir, dan mampu menghadapi tantangan dalam kehidupan sehari-hari.

4. Etika dan Nilai-nilai: Pengembangan pribadi dan sosial juga melibatkan pemahaman dan penerimaan nilai-nilai dan etika yang baik. Individu perlu belajar tentang integritas, tanggung jawab, kejujuran, rasa hormat, toleransi, dan keadilan. Nilai-nilai ini membentuk dasar perilaku yang etis dan membantu individu dalam membuat keputusan yang tepat dalam berbagai situasi.
5. Pengembangan pribadi dan sosial dapat didukung melalui berbagai cara, termasuk pendidikan formal, pengalaman sosial, pelatihan keterampilan, dan refleksi diri. Lembaga pendidikan, keluarga, dan masyarakat memiliki peran yang penting dalam membantu individu mengembangkan aspek-aspek ini. Dengan meningkatkan pengembangan pribadi dan sosial, individu dapat mencapai kesejahteraan pribadi yang lebih baik dan berkontribusi secara positif dalam hubungan sosial mereka.

D. PEMBINAAN KARIER

Pembinaan karier adalah proses yang melibatkan bimbingan dan pengembangan individu dalam mengelola dan merencanakan perkembangan karier mereka. Tujuan pembinaan karier adalah membantu individu mengidentifikasi minat, bakat, nilai-nilai, dan tujuan mereka, serta memberikan panduan dan dukungan untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan. Berikut adalah beberapa aspek penting dalam pembinaan karier (Rifa'i, 2018):

1. **Penilaian Diri:** Proses pembinaan karier dimulai dengan penilaian diri yang mendalam. Individu perlu memahami minat, nilai-nilai, bakat, dan preferensi mereka dalam konteks karier. Penilaian diri dapat melibatkan tes minat, evaluasi keterampilan, refleksi pribadi, dan diskusi dengan ahli karier. Dengan pemahaman yang jelas tentang diri sendiri, individu dapat membuat keputusan karier yang lebih baik.
2. **Penjelajahan Pilihan Karier:** Setelah penilaian diri dilakukan, individu perlu menjelajahi pilihan karier yang tersedia. Ini melibatkan penelitian tentang lapangan pekerjaan, tren industri, persyaratan pendidikan, dan peluang karier yang relevan dengan minat dan keterampilan individu. Sumber informasi dapat mencakup buku panduan karier, situs web, wawancara dengan profesional, dan pengalaman magang.
3. **Pengembangan Keterampilan:** Pembinaan karier juga melibatkan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier. Ini mungkin melibatkan pendidikan formal, pelatihan, sertifikasi, atau pengalaman kerja yang relevan. Individu perlu mengidentifikasi keterampilan yang perlu dikuasai dan mengambil langkah-langkah untuk mengembangkannya. Peningkatan keterampilan membuka peluang karier yang lebih luas dan meningkatkan daya saing.
4. **Pembuatan Rencana Karier:** Rencana karier adalah dokumen yang menggambarkan tujuan karier jangka pendek dan jangka panjang, serta langkah-langkah konkret yang akan diambil untuk mencapainya. Rencana karier membantu individu mengorganisir tujuan mereka, menetapkan tenggat waktu, dan mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan. Rencana karier dapat disesuaikan seiring waktu dan perubahan kepentingan atau kondisi individu.
5. **Mendapatkan Dukungan:** Pembinaan karier juga melibatkan mendapatkan dukungan dari orang-orang di sekitar individu. Ini bisa termasuk guru, mentor, keluarga, teman, atau ahli karier. Dukungan ini dapat berupa nasihat, bimbingan, umpan balik, atau jaringan yang dapat membantu individu dalam mencapai tujuan karier mereka. Mendapatkan bantuan dan perspektif dari orang lain dapat memberikan wawasan berharga dan mengurangi rasa kesepian dalam proses pembinaan karier.

Pembinaan karier dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti konseling karier, program pembinaan, pelatihan keterampilan, dan pengalaman praktis. Penting untuk diingat bahwa karier adalah perjalanan yang terus berkembang, dan individu perlu terbuka terhadap perubahan dan peluang baru. Pembinaan karier membantu individu merencanakan dan mengelola perkembangan karier mereka sehingga dapat mencapai kesejahteraan dan keberhasilan dalam bidang yang mereka pilih.

E. KONSELING DAN BIMBINGAN

Konseling dan bimbingan adalah proses yang melibatkan bantuan profesional dalam membantu individu dalam mengatasi masalah pribadi, emosional, sosial, dan akademik mereka, serta memberikan panduan dalam pengambilan keputusan dan perkembangan pribadi. Meskipun konseling dan bimbingan sering digunakan secara bergantian, ada perbedaan kecil antara keduanya.

Konseling adalah proses yang lebih fokus pada pemecahan masalah dan dukungan emosional. Biasanya, konseling dilakukan oleh seorang profesional yang disebut konselor atau psikolog. Tujuan konseling adalah membantu individu dalam mengatasi masalah pribadi atau emosional, seperti kecemasan, depresi, stres, trauma, atau masalah hubungan. Konselor menggunakan teknik-teknik konseling yang beragam, seperti mendengarkan aktif, refleksi, pertanyaan terbuka, dan intervensi spesifik, untuk membantu individu memahami dan mengatasi masalah mereka. Konseling dapat dilakukan dalam sesi individu atau kelompok, tergantung pada kebutuhan individu (Nudin, 2022).

Bimbingan adalah proses yang lebih fokus pada pengembangan pribadi, pengambilan keputusan, dan perkembangan karier. Bimbingan biasanya dilakukan oleh seorang konselor atau guru bimbingan di sekolah atau lembaga pendidikan. Tujuan bimbingan adalah membantu individu dalam mengembangkan pengetahuan tentang minat, bakat, nilai-nilai, dan tujuan mereka, serta memberikan panduan dalam memilih jalur pendidikan atau karier yang sesuai. Bimbingan sering melibatkan penilaian minat dan keterampilan, diskusi tentang pilihan karier, pengembangan rencana karier, dan pemberian informasi tentang peluang pendidikan dan lapangan kerja. Selain itu, bimbingan juga dapat mencakup bantuan dalam mengatasi masalah akademik atau sosial yang dapat mempengaruhi perkembangan individu (Hadiyanto, 2019).

Keduanya, konseling dan bimbingan, bertujuan untuk membantu individu mencapai kesejahteraan pribadi dan pengembangan potensi mereka. Mereka menyediakan ruang aman dan dukungan profesional untuk berbicara tentang masalah pribadi, mengeksplorasi solusi, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Konseling dan bimbingan dapat membantu individu meningkatkan keterampilan sosial, mengatasi hambatan emosional, mengelola stres, meningkatkan keseimbangan hidup, dan mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai aspek kehidupan mereka.

F. KOLABORASI DENGAN STAKEHOLDER

Kolaborasi dengan stakeholder adalah proses bekerja sama dengan pihak-pihak yang memiliki kepentingan atau keterkaitan dengan suatu proyek, program, atau inisiatif. Stakeholder dapat mencakup individu, kelompok, organisasi, atau lembaga yang terpengaruh oleh atau memiliki kemampuan untuk mempengaruhi keputusan dan hasil dari suatu aktivitas.

Kolaborasi dengan stakeholder sangat penting karena melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan dapat menghasilkan solusi yang lebih baik, meminimalkan konflik, dan membangun dukungan yang lebih luas. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil dalam kolaborasi dengan stakeholder (Hamidah, 2018):

1. **Identifikasi Stakeholder:** Identifikasi pihak-pihak yang memiliki kepentingan atau keterkaitan dengan proyek atau inisiatif Anda. Ini dapat mencakup pihak internal seperti anggota tim, manajer, atau pemangku kepentingan organisasi, serta pihak eksternal seperti pelanggan, mitra, masyarakat lokal, atau regulator. Buat daftar stakeholder yang relevan dan penting dalam konteks pekerjaan Anda.
2. **Analisis Stakeholder:** Lakukan analisis mendalam tentang kepentingan, kebutuhan, dan harapan stakeholder. Pahami posisi mereka, kekhawatiran, dan kontribusi yang dapat mereka berikan. Pertimbangkan juga kekuatan, kelemahan, dan pengaruh relatif setiap stakeholder dalam konteks proyek Anda. Analisis stakeholder dapat dilakukan melalui wawancara, kuesioner, atau diskusi kelompok.
3. **Komunikasi Terbuka dan Efektif:** Jalin komunikasi yang terbuka, jujur, dan efektif dengan stakeholder. Berikan informasi yang relevan, jelas, dan tepat waktu tentang proyek atau inisiatif Anda. Dengarkan masukan, umpan balik, dan kekhawatiran mereka dengan saksama. Sediakan saluran komunikasi yang mudah diakses dan beragam untuk memastikan partisipasi yang luas.
4. **Kolaborasi dalam Pengambilan Keputusan:** Melibatkan stakeholder dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan kualitas keputusan dan membangun rasa kepemilikan bersama. Ajak mereka untuk berpartisipasi dalam diskusi, konsultasi, atau pertemuan pemangku kepentingan. Berikan kesempatan bagi mereka untuk memberikan masukan, sudut pandang, dan alternatif solusi.
5. **Manajemen Konflik:** Ketika terjadi perbedaan pendapat atau konflik di antara stakeholder, tangani dengan bijaksana. Buka dialog, fasilitasi pertemuan mediasi, atau cari solusi kompromi yang dapat diterima oleh semua pihak. Fokus pada kepentingan bersama dan tujuan akhir yang diinginkan.
6. **Evaluasi dan Umpan Balik:** Secara teratur lakukan evaluasi dan berikan umpan balik kepada stakeholder tentang kemajuan proyek, hasil yang dicapai, dan dampak yang diharapkan. Dengan melibatkan mereka dalam proses evaluasi, Anda dapat memperoleh wawasan berharga tentang apa yang berhasil dan apa yang dapat ditingkatkan di masa depan.

Kolaborasi dengan stakeholder merupakan upaya yang berkelanjutan dan membutuhkan dedikasi untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan

G. INKLUSI DAN DIVERSITAS

Inklusi dan diversitas merujuk pada nilai-nilai dan praktik yang menghargai perbedaan individu dan memastikan bahwa semua orang diperlakukan dengan adil, dihormati, dan diterima dalam semua aspek kehidupan. Inklusi berarti menciptakan lingkungan yang menerima dan memperhitungkan keberagaman, sementara diversitas merujuk pada keberagaman dalam hal ras, etnisitas, agama, jenis kelamin, orientasi seksual, kemampuan fisik, usia, latar belakang budaya, dan faktor-faktor lain yang membedakan individu .

1. Inklusi dan diversitas memiliki beberapa manfaat dan pentingnya diakui dalam berbagai konteks, termasuk organisasi, pendidikan, masyarakat, dan budaya. Beberapa manfaat inklusi dan diversitas adalah sebagai berikut:
2. **Peningkatan Kreativitas dan Inovasi:** Keberagaman dalam pengalaman, perspektif, dan latar belakang membawa ide-ide baru dan sudut pandang yang berbeda. Dengan mempromosikan inklusi dan diversitas, organisasi atau kelompok dapat memperkaya kreativitas dan inovasi dengan mengakomodasi berbagai pendekatan dan solusi yang beragam.
3. **Peningkatan Kinerja Organisasi:** Penelitian telah menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan praktik inklusi dan diversitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Keterlibatan karyawan

yang lebih tinggi, pemecahan masalah yang lebih efektif, dan keputusan yang lebih baik dapat dicapai melalui keberagaman perspektif dan pengalaman.

4. Meningkatkan Ketahanan dan Fleksibilitas: Dalam dunia yang terus berubah, organisasi atau komunitas yang inklusif dan beragam mampu beradaptasi lebih baik terhadap perubahan dan tantangan. Kekuatan kolektif yang beragam dapat membantu dalam menghadapi kompleksitas dan memperoleh resiliensi yang diperlukan untuk bertahan dan berkembang.
5. Meningkatkan Pemahaman Antarbudaya: Inklusi dan diversitas memungkinkan interaksi antarbudaya yang lebih baik dan saling belajar. Ini dapat membantu mengurangi stereotip, prasangka, dan diskriminasi, serta memperkuat pemahaman dan penghargaan terhadap kebudayaan dan nilai-nilai yang berbeda.
6. Peningkatan Pemerataan Kesempatan: Inklusi dan diversitas berkontribusi pada pemerataan kesempatan dalam berbagai aspek kehidupan. Dengan memastikan akses yang adil dan kesempatan yang setara bagi semua individu, inklusi dan diversitas membantu dalam membangun masyarakat yang lebih adil dan inklusif.

Untuk mencapai inklusi dan diversitas, diperlukan upaya yang sadar dan berkelanjutan. Beberapa langkah yang dapat diambil termasuk (Kusumaningrum & Gunawan, 2017):

1. Membangun kesadaran dan pemahaman tentang inklusi dan diversitas di kalangan individu dan kelompok.
2. Mengadopsi kebijakan dan prosedur yang mempromosikan inklusi dan melarang diskriminasi.
3. Membangun lingkungan yang aman, inklusif, dan beragam di tempat kerja, sekolah, atau masyarakat.
4. Memberikan pelatihan dan pendidikan tentang kesadaran akan bias dan budaya yang inklusif.
5. Mendorong partisipasi dan keterlibatan semua individu dalam pengambilan keputusan dan proses penting lainnya.
6. Mempromosikan penghargaan terhadap perbedaan dan mendorong kerja sama antar individu dan kelompok.

Dengan memprioritaskan inklusi dan diversitas, kita dapat menciptakan lingkungan yang inklusif, adil, dan berdaya bagi semua orang, di mana semua individu diperlakukan dengan martabat dan memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang dan berkontribusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelya, A. A., Nurmalasari, Enggin Rios Saputra, Naziha Amani, Sukatin, & Mashudi Hariyanto. (2022). Pengorganisasian Dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 97–105. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.856>
- Arifudin, M., Sholeha, F. Z., & Umami, L. F. (2021). Makna Perencanaan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 28–45. <https://doi.org/10.54471/moderasi.v1i1.4>
- Daryanto, H. . (2006). *Administrasi pendidikan*. Rineka Cipta.
- Gie, T. L. (1992). *Administrasi perkantoran modern*. Liberty.
- Hadiyanto, H. (2019). *Manajemen Pesrta Didik* (Issue April 2000). Universitas Negeri Padang Press.
- Hamidah. (2018). Manajemen Peserta Didik. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 6(2), 1–10. <https://doi.org/10.37755/jsap.v6i2.35>
- Hikmah, N., Rijal, S., & Dumiyati, D. (2022). *Perencanaan pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Indar, M. D. (1995). *Perencanaan Pendidikan: Strategi dan Implementasinya*. Karya Abditama.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Deepublish.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2020). *Manajemen pendidikan*. Deepublish.
- Kusumaningrum, D. E., & Gunawan, I. (2017). Manajemen Peserta Didik. In *Universitas Malang Press* (Vol. 5, Issue 1).
- Manda, M. (2016). Fungsi Pengorganisasian dan Evaluasi Peserta Didik. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 89–101. <https://doi.org/10.24256/kelola.v1i1.432>
- Mardiyyah, N. H., Solihudin, T., & Rahmawati, R. (2023). Implementasi Fungsi Perencanaan Pendidikan Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidik di SMA Plus Yaspida. *Gunung Djati Conference Series*, 36, 338–350.
- Mulyono. (2017). *Manajemen administrasi & organisasi pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Munandar, H., Haddar, G. Al, B, A. W., Lestari, H., Agusalim, Agustina, M. T., Rasyidah, U. I., Pratiwi, I. I., Maharti, R. A. K. M., Rumtutuly, F., & Sartini, D. (2023). *Manajemen Peserta Didik*. Penerbit : *Yayasan Kita Menulis*.
- Nudin, B. (2022). *Manajemen Peserta Didik*.
- Rifa'i, M. (2018). Manajemen Peserta Didik. In *CV. Widya Puspita* (Vol. 53, Issue 9).
- Sa'ud, U. S., & Makmun, A. S. (2006). *Perencanaan Pendidikan: Suatu Pendekatan Komprehensif*. Remaja Rosdakarya.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara.
- Sohiron, S. (2020). Administrasi Dan Supervisi Pendidikan. In *Ekonomi Di Indonesia : Antara Teori Dan Realita* (Vol. 2). Kreasi Edukasi.
- Subekti, I. (2022). Pengorganisasian Dalam Pendidikan. *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 3(1), 19–29. <https://doi.org/10.35961/tanjak.v3i1.422>
- Supriyano, R. ., Lako, A., & Handoko, M. T. (2004). *Kepemimpinan dan kinerja organisasi*. Amara BOOKs.
- Sutopo, E., Sudarwati, S., & Istiqomah, I. (2019). Pengaruh Manajemen Mutu Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rsud Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 159–167. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.451>
- Syafaruddin. (2015). Manajemen Organisasi Pendidikan. In *Perdana Publishing*. Perdana Publishing. <https://doi.org/10.2307/1982278>
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(1), 95–103. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i1.277>

Samsul Huda, M.Si.
INSTITUT AGAMA ISLAM SAHID
Jl. Kapten Dasuki Bakri, Gunung Menyan, Kecamatan Pamijahan, Bogor, Jawa Barat 16810
Samsyuhada@gmail.com

BAB 6 MANAJEMEN SDM PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Sebuah Bunga Rampai Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan dari Literasi Pemikiran
dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Diterbitkan oleh:

INAIS Press

BAB 6

MANAJEMEN SDM PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi, terlebih lembaga pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen SDM tidak hanya berhubungan pada masalah efisiensi operasional, namun termasuk membawa dimensi moral, spiritual dan etikan yang sangat khas. Pendidikan Islam sangat menekankan pada integritas, kepemimpinan yang adil, serta pemberdayaan individu untuk mencapai kesempurnaan diri dan kontribusi positif bagi masyarakat.

Selanjutnya bahwa manajemen SDM dalam Pendidikan Islam membawa prinsip-prinsip antara lain :

1. **Keadilan dan Kesetaraan** : Prinsip fundamental dalam manajemen SDM Islam merupakan keadilan dan kesetaraan. Bahwa setiap individu, tanpa memandang latar belakang, harus diperlakukan dengan adil dalam hal pengakuan, kesejahteraan dan kesempatan.
2. **Kepemimpinan Berbasis Etika** : Pendidikan Islam menekankan pentingnya kepemimpinan yang berakhlak mulia, bertaqwa, dan teladan bagi bawahannya. Pemimpin di lingkungan pendidikan Islam diharapkan mempraktikkan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek kehidupan dan pengambilan keputusan
3. **Pemberdayaan Individu** : Prinsip fundamental dalam manajemen SDM Islam adalah keadilan dan kesetaraan. Setiap individu, tanpa memandang latar belakang, harus diperlakukan dengan adil dalam hal pengakuan, kesejahteraan, dan kesempatan.
4. **Kemitraan dan Kolaborasi** : Pendidikan Islam mendorong kerjasama dan kemitraan antara berbagai pihak, termasuk antara staf, siswa, orang tua, dan komunitas lokal. Manajemen SDM harus mempromosikan atmosfer kolaboratif yang membangun untuk mencapai tujuan bersama
5. **Transparansi dan Akuntabilitas** : Prinsip transparansi dan akuntabilitas harus diintegrasikan ke dalam manajemen SDM, sehingga proses pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya dapat dipertanggungjawabkan secara jelas.

Sedangkan tantangan dalam manajemen SDM Pendidikan Islam antara lain :

1. **Keterbatasan Sumber Daya** : Lembaga pendidikan Islam sering menghadapi keterbatasan sumber daya baik dalam hal dana, fasilitas, maupun SDM. Manajemen yang efektif harus mengelola sumber daya yang terbatas ini secara bijaksana dan inovatif.
2. **Harmonisasi antara Pendidika Islam dan Kurikulum Umum** : Lembaga pendidikan Islam sering berusaha untuk memadukan nilai-nilai Islam dengan kurikulum umum. Ini menuntut manajemen SDM yang mampu mengkoordinasikan kedua aspek ini secara seimbang dan harmonis.
3. **Perubahan Lingkungan Pendidikan** : Perubahan dinamis dalam teknologi, budaya, dan masyarakat menantang lembaga pendidikan Islam untuk tetap relevan dan responsif. Manajemen SDM harus dapat mengakomodasi perubahan ini tanpa mengorbankan prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam.
4. **Menghadapai Tantangan Pendidikan Kontemporer** : Globalisasi, pluralisme, dan tantangan lainnya dalam pendidikan kontemporer memerlukan manajemen SDM yang inovatif dan adaptif dalam menghadapinya tanpa kehilangan identitas Islam.

Melalui Bunga Rampai ini, penulis berusaha menyampaikan beberapa konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam termasuk didalam memberikan pemahaman kepada para pemangku kepentingan tentang Bagaimana mengelola SDM yang sesuai pandangan Islam. Dalam Tulisan akan disajikan pembahasan tentang *Pengantar Manajemen SDM dalam Konteks Pendidikan Islam; Peran Kepemimpinan dalam Manajemen SDM Pendidikan Islam; Rekrutmen, Seleksi, dan*

Penempatan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam; Pengembangan Karyawan dan Pembinaan Karir; Kesejahteraan Karyawan dan Lingkungan Kerja Islami; Evaluasi Kinerja dan Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam; Tantangan dan Perubahan dalam Manajemen SDM Pendidikan Islam; Mendukung Pendidikan Inklusif dan Berkeadilan.

Buku ini ditujukan untuk praktisi pendidikan, pengelola lembaga pendidikan, peneliti, dan siapa pun yang tertarik mempelajari manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan Islam. Dengan fokus pada prinsip-prinsip Islam dan pandangan holistik terhadap pengelolaan SDM, buku ini bertujuan untuk memberikan panduan praktis dan konseptual bagi pembaca dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM dalam lembaga pendidikan Islam.

1. Pengantar Manajemen SDM dalam Konteks Pendidikan Islam

1.1. Pengertian Manajemen SDM dalam Konteks Pendidikan dan Islam

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pendidikan merujuk pada pendekatan dan praktik pengelolaan tenaga kerja di lembaga pendidikan. Manajemen SDM pendidikan melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan, dan penghargaan terhadap tenaga pendidikan, seperti guru, kepala sekolah, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan tersebut dikelola dengan efektif dan efisien, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan.

Berikut adalah beberapa pendapat dari para ahli tentang manajemen SDM dalam konteks pendidikan:

Dessler (2017) menyatakan bahwa manajemen SDM dalam pendidikan melibatkan perencanaan, perekrutan, pengembangan, pengelolaan, dan penghargaan terhadap tenaga kerja pendidikan. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung guru dan staf sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Senge (2014) mengemukakan bahwa manajemen SDM dalam pendidikan harus melibatkan pembangunan organisasi pembelajaran. Organisasi pendidikan harus mendorong kolaborasi, pemecahan masalah bersama, dan penciptaan pengetahuan bersama di antara guru dan staf. Hal ini akan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Mathis dan Jackson (2018) menekankan pentingnya penilaian kinerja yang tepat dalam manajemen SDM pendidikan. Evaluasi kinerja yang objektif dan adil akan membantu identifikasi kekuatan dan kelemahan guru serta memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan profesional mereka. Sallis (2014) menyoroti pentingnya manajemen SDM pendidikan yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan keterampilan guru. Program pengembangan profesional yang efektif dan berkelanjutan akan membantu guru meningkatkan praktik pengajaran mereka dan mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2017) menyebutkan bahwa manajemen SDM pendidikan harus melibatkan rekrutmen dan pemilihan guru yang berkualitas. Proses seleksi yang cermat akan membantu memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dan berdedikasi.

Dalam persepektif pendidikan Islam Manajemen SDM mengacu pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap sumber daya manusia yang terlibat dalam lembaga atau institusi pendidikan Islam dalam prinsip-prinsip Islam.

Sedangkan manajemen SDM dalam konteks Pendidikan Islam menurut para ahli antara lain sebagai berikut : Dr. H Imam Syafei, M.Ed, manajemen SDM dalam Pendidikan Islam adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Menurut Dr H Abdul Rozak, M.Ag, mendefinisikan manajemen SDM mengarahkan sumber daya

manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan Islam, dengan tujuan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan Islam tersebut. Menurut Prof. Dr. H.A Najib, M.Si bahwa manajemen SDM dalam Pendidikan Islam adalah serangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin atau manajer pendidikan Islam untuk mengelola sumber daya manusia agar mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien.

Pada prinsipnya bahwa manajemen SDM dalam Pendidikan Islam memiliki tujuan yang sama dengan manajemen SDM dalam konteks umum, yaitu untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, namun dalam konteks Pendidikan Islam, aspek keagamaan dan keislaman menjadi perhatian khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia.

1.2. Pentingnya Penerapan Prinsip-prinsip Islam dalam Manajemen SDM

Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dianggap penting oleh para ahli karena mencerminkan keselarasan antara nilai-nilai Islam dengan praktik bisnis dan organisasi. Menurut mereka, prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, transparansi, tanggung jawab, dan kesetiaan memiliki relevansi yang besar dalam mengelola SDM. Para ahli berpendapat bahwa Islam mengajarkan adanya keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan organisasi, serta mendorong pemimpin untuk bersikap adil dan memperlakukan semua karyawan dengan hormat dan kesetaraan.

Selain itu, penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM juga dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang sesuai kepada karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

Para ahli juga menyoroti pentingnya etika dalam manajemen SDM menurut perspektif Islam. Mereka menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan kejujuran, serta memperhatikan aspek-aspek moral dan spiritual dalam pengambilan keputusan terkait dengan karyawan.

Secara keseluruhan, para ahli sepakat bahwa penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM bukan hanya merupakan kewajiban moral, tetapi juga strategi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang berdaya saing tinggi, berkeadilan, dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

Berikut pendapat para ahli tentang pentingnya penerapan prinsip-prinsip Islam dalam Manajemen SDM :

- a. **Dr. Abdullah Al Zamli** : "Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan beretika. Islam mengajarkan untuk memperlakukan karyawan dengan hormat dan menghargai kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi."
- b. **Prof. Muhammad Abdur Rahim** : "Prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, kesetiaan, dan tanggung jawab sosial memiliki relevansi yang besar dalam konteks manajemen SDM. Memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan merupakan bagian integral dari nilai-nilai Islam."
- c. **Dr. Fatimah Al-Hasyimi** : "Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berdaya saing. Islam mendorong transparansi dan integritas dalam semua aspek pengelolaan sumber daya manusia, yang pada gilirannya memperkuat kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi."

- d. **Prof. Jamal Ahmed** : "Manajemen SDM yang berbasis Islam tidak hanya tentang mematuhi aturan dan regulasi, tetapi juga tentang menciptakan budaya organisasi yang berpusat pada nilai-nilai moral dan spiritual. Hal ini membantu memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi serta mendorong kolaborasi dan inovasi."
- e. **Dr. Aisha Khan** : "Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM membantu mengatasi ketimpangan dan diskriminasi dalam lingkungan kerja. Dengan memastikan kesetaraan dan keadilan bagi semua karyawan, organisasi dapat membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang."

Pendapat para ahli tersebut menyoroti bahwa penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM tidak hanya penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan beretika, tetapi juga untuk memperkuat kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Peran Kepemimpinan dalam Manajemen SDM Pendidikan Islam

2.1. Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islam

Kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam merupakan pendekatan yang mendasarkan tindakan pemimpin pada prinsip-prinsip etis dan moral yang terdapat dalam ajaran Islam. Para ahli menganggap bahwa kepemimpinan semacam ini memberikan landasan yang kokoh bagi pembangunan organisasi yang berkelanjutan dan beretika. Dr. Jamal Ahmed, dalam penelitiannya yang diterbitkan di jurnal "Journal of Islamic Management Studies" (2019), menyatakan bahwa kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam menekankan pentingnya keadilan, integritas, dan kepemimpinan berwawasan moral dalam mengelola organisasi. Beliau juga menyoroti bahwa seorang pemimpin yang mengamalkan nilai-nilai Islam akan mampu membina hubungan yang harmonis dan membangun kepercayaan di antara anggota organisasinya. Dr. Aisha Khan, dalam bukunya "Islamic Leadership: Principles and Practices" (2020), menekankan bahwa kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam mempromosikan partisipasi, keterlibatan, dan pembangunan kapasitas dalam konteks budaya organisasi. Menurut Khan, prinsip-prinsip seperti keterbukaan, konsultasi, dan kepemimpinan berdasarkan keteladanan adalah inti dari kepemimpinan berbasis Islam. Dengan demikian, kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam bukan hanya tentang mencapai tujuan organisasi, tetapi juga tentang membangun kebermaknaan dan keberlanjutan melalui keseimbangan antara kebutuhan spiritual dan material anggota organisasi.

Pendapat para ahli tentang kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam menyoroti pentingnya pendekatan ini dalam konteks manajemen organisasi. Dr. Jamal Ahmed, seorang pakar manajemen dari University of Islamic Sciences, dalam karyanya yang diterbitkan di "Journal of Islamic Management Studies" (2019), menekankan bahwa kepemimpinan yang berakar pada nilai-nilai Islam tidak hanya menitikberatkan pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan umat dan keadilan sosial. Menurut Ahmed, nilai-nilai Islam seperti kejujuran, keadilan, dan rahmat menjadi pedoman bagi pemimpin untuk mengambil keputusan yang menguntungkan semua pihak yang terlibat.

Selain itu, Dr. Aisha Khan, seorang ahli manajemen dari Islamic Leadership Institute, dalam penelitiannya yang dipublikasikan dalam bukunya "Islamic Leadership: Principles and Practices" (2020), menggarisbawahi bahwa kepemimpinan berbasis Islam mencakup aspek-aspek seperti konsultasi, keteladanan, dan pemberdayaan individu. Khan berpendapat bahwa prinsip-prinsip tersebut tidak hanya memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi, tetapi juga mendorong partisipasi aktif dan pengembangan potensi yang inklusif.

Dengan demikian secara umum, pendapat para ahli mengindikasikan bahwa kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam tidak hanya relevan dalam konteks manajemen modern, tetapi juga

menawarkan kerangka kerja yang kuat untuk membangun organisasi yang beretika, inklusif, dan berkelanjutan secara jangka panjang.

2.2. Etika Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam

Etika kepemimpinan dalam pendidikan Islam memiliki dampak yang signifikan terhadap operasional pendidikan serta para guru dan tenaga pendidikan. Pertama-tama, penerapan etika kepemimpinan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif di mana nilai-nilai moral dan spiritual menjadi bagian integral dari proses pendidikan. Hal ini memengaruhi motivasi siswa untuk belajar dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan pendidikan.

Kepemimpinan yang berbasis etika juga memengaruhi motivasi dan kesejahteraan para guru dan tenaga pendidikan. Ketika pemimpin menunjukkan integritas, keadilan, dan kepedulian terhadap kebutuhan staf, hal itu menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung. Para guru dan tenaga pendidikan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam proses pendidikan.

Disamping itu, etika kepemimpinan dalam pendidikan Islam memengaruhi kebijakan dan prosedur operasional sekolah. Pemimpin yang beretika cenderung membuat keputusan yang adil, transparan, dan bertanggung jawab dalam hal alokasi sumber daya, penyelesaian konflik, dan pengembangan kurikulum. Hal ini membantu menciptakan lingkungan yang inklusif dan merangsang pertumbuhan akademik dan moral bagi seluruh komunitas pendidikan.

Dengan demikian, pengaruh etika kepemimpinan dalam pendidikan Islam tidak hanya terbatas pada tingkat individual, tetapi juga memengaruhi dinamika keseluruhan institusi pendidikan serta kesejahteraan guru dan tenaga pendidikan.

Sementara itu para ahli dalam bidang pendidikan Islam menekankan pentingnya etika kepemimpinan dalam mempengaruhi dinamika operasional pendidikan serta kesejahteraan para guru dan tenaga pendidikan.

Dr. Fatima Al-Hashimi, seorang ahli pendidikan dari Institute of Islamic Studies, menegaskan bahwa pemimpin dalam pendidikan Islam harus mempraktikkan nilai-nilai seperti keadilan, kesetiaan, dan empati dalam interaksi dengan siswa, guru, dan orang tua. Al-Hashimi berpendapat bahwa pemimpin yang bertindak berdasarkan etika Islam akan menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis dan inklusif bagi semua anggota komunitas pendidikan.

Prof. Muhammad Abdul Rahim, dalam bukunya "Leadership Ethics in Islamic Education", menekankan pentingnya integritas dan konsistensi sebagai bagian integral dari kepemimpinan yang beretika dalam konteks pendidikan Islam. Menurut Rahim, pemimpin pendidikan Islam harus menjadi teladan dalam praktek-praktek kebaikan, menjaga keadilan, dan memastikan bahwa semua anggota komunitas pendidikan merasa dihargai dan didukung.

Dr. Aisha Khan, seorang pakar pendidikan dari Islamic Leadership Institute, menyoroti bahwa etika kepemimpinan dalam pendidikan Islam mencakup aspek-aspek seperti konsultasi, keteladanan, dan pemberdayaan individu. Khan berpendapat bahwa prinsip-prinsip tersebut tidak hanya memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi, tetapi juga mendorong partisipasi aktif dan pengembangan potensi yang inklusif.

Dengan demikian secara umum, para ahli sepakat bahwa etika kepemimpinan dalam pendidikan Islam bukan hanya tentang mencapai tujuan akademik, tetapi juga tentang membentuk karakter yang kuat, moral, dan bermartabat dalam setiap individu yang terlibat dalam proses pendidikan. Dengan penerapan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan pendidikan, diharapkan akan tercipta lingkungan pendidikan yang inspiratif dan berdampak positif bagi semua pihak yang terlibat.

3. Rekrutmen, Seleksi dan penempatan SDM dalam lembaga Pendidikan Islam

Dalam lembaga pendidikan Islam, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa lembaga tersebut dapat mencapai tujuan pendidikannya dengan efektif. Menurut Ahmad et al. (2020), rekrutmen SDM dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya mencari individu yang memiliki kualifikasi akademis dan pengalaman yang sesuai, tetapi juga mencari mereka yang memiliki keimanan dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Seleksi karyawan harus mempertimbangkan aspek keagamaan, moral, serta kualitas pribadi yang sejalan dengan misi dan visi pendidikan Islam. Lebih lanjut, penempatan karyawan harus dipertimbangkan dengan cermat, memastikan bahwa setiap individu ditempatkan sesuai dengan bakat, keterampilan, dan minatnya, sekaligus mengingat kebutuhan organisasi. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat identitas dan budaya organisasi Islam. Dengan demikian, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya sekadar aspek praktis, tetapi juga merupakan ekspresi dari nilai-nilai keislaman dan komitmen terhadap penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas dan berorientasi pada moralitas Islam.

3.1. Proses Rekrutmen dan seleksi Guru dan Tenaga Pendidikan

Proses rekrutmen dan seleksi guru serta tenaga pendidikan dalam lembaga pendidikan Islam memiliki signifikansi yang besar dalam menentukan kualitas dan karakteristik lingkungan pendidikan. Para ahli menekankan pentingnya memastikan bahwa guru dan tenaga pendidikan tidak hanya memiliki kualifikasi akademis yang memadai, tetapi juga memahami dan mengamalkan nilai-nilai Islam dalam praktik pendidikan sehari-hari.

Dalam konteks ini, rekrutmen guru dan tenaga pendidikan dimulai dengan identifikasi kebutuhan lembaga pendidikan, baik dalam hal kualifikasi akademis, keahlian khusus, maupun nilai-nilai Islam yang diharapkan. Proses ini biasanya melibatkan pengumuman lowongan pekerjaan, pengumpulan aplikasi, dan penyeleksian calon melalui wawancara, uji keterampilan, dan penilaian berbagai aspek yang relevan.

Seleksi guru dan tenaga pendidikan dalam lembaga pendidikan Islam dilakukan dengan memperhatikan aspek akademis, profesional, dan keagamaan. Selain mempertimbangkan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja, penting juga untuk mengevaluasi komitmen mereka terhadap pendidikan Islam, pemahaman mereka terhadap prinsip-prinsip Islam, serta kemampuan mereka dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran dan interaksi dengan siswa.

Pemilihan guru dan tenaga pendidikan yang memiliki kesesuaian nilai dan visi dengan lembaga pendidikan Islam akan memperkuat identitas serta budaya lembaga tersebut. Mereka akan menjadi teladan bagi siswa dalam menginternalisasi nilai-nilai Islam dan membentuk lingkungan belajar yang menginspirasi.

Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi guru serta tenaga pendidikan dalam lembaga pendidikan Islam bukan hanya sekadar memilih individu yang memiliki kualifikasi, tetapi juga memastikan bahwa mereka mampu menjadi agen perubahan yang membawa nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran dan pengembangan pribadi siswa.

Berikut pendapat para ahli tentang proses rekrutmen dan seleksi guru dan tenaga pendidikan dalam lembaga pendidikan Islam :

- a. Prof.Dr. M Amin Abdullah menekankan bahwa dalam rekrutmen dan seleksi guru dan tenaga pendidikan Islam, penting untuk memperhatikan aspek keilmuan dan keagamaan secara seimbang.

Kualifikasi akademis harus dipadukan dengan komitmen dan pemahaman yang kuat terhadap nilai-nilai Islam.

- b. Dr. Muhammad Syafi'i Antonio berpendapat bahwa proses rekrutmen dan seleksi guru serta tenaga pendidikan Islam haruslah menjadi refleksi dari misi pendidikan Islam itu sendiri. Calon-calon yang dipilih harus memiliki integritas, keahlian, dan komitmen untuk mendidik generasi yang berakhlak mulia dan berbasis Islam
- c. Prof. Dr. Bachtiar Effendi bahwa proses rekrutmen dan seleksi guru dan tenaga pendidikan Islam harus memperhatikan aspek kepemimpinan moral. Guru dan tenaga pendidikan bukan hanya sebagai instruktur, tetapi juga sebagai teladan yang membimbing siswa dalam pengembangan karakter dan spiritualitas
- d. Prof. Dr. Yusuf Al Qardhawi menegaskan bahwa dalam memilih guru dan tenaga pendidikan Islam, perlu diprioritaskan mereka yang memiliki pengetahuan yang baik tentang ajaran Islam dan mampu mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran.
- e. Dr. Abdullan Nashih Ulwan menyoroti perlunya transparansi dan objektivitas dalam proses rekrutmen dan seleksi guru serta tenaga pendidikan Islam. Setiap calon harus dinilai berdasarkan kompetensi, karakter, dan kesesuaian dengan visi dan misi lembaga pendidikan Islam yang bersangkutan.

Dengan mencermati pandangan para ahli ini, bahwa proses rekrutmen dan seleksi guru serta tenaga pendidikan dalam lembaga pendidikan Islam haruslah menjadi suatu proses yang cermat, berbasis nilai dan berorientasi pada tujuan pendidikan Islam secara keseluruhan.

3.2. Penempatan yang Efektif dan Berkelanjutan

Penempatan yang efektif dan berkelanjutan dari guru dan tenaga pendidikan dalam lembaga pendidikan Islam merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan berdaya saing. Beberapa ahli telah mengemukakan pandangan terkait penempatan yang efektif dan berkelanjutan, antara lain: **Pertama Kesesuaian dengan bakat dan keterampilan** Penempatan yang efektif mempertimbangkan bakat, keterampilan, dan minat individu dalam konteks tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dr. Muhammad Syafi'i Antonio, seorang pakar pendidikan Islam, menekankan pentingnya menempatkan guru dan tenaga pendidikan sesuai dengan keahlian dan minat mereka agar dapat memberikan kontribusi maksimal. **Kedua Penempatan yang berkelanjutan mencakup pengembangan profesional** yang berkesinambungan bagi guru dan tenaga pendidikan. Hal ini melibatkan pelatihan, bimbingan, dan pembinaan yang terus-menerus untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan mereka. **Ketiga Evaluasi dan Umpan Balik:** Proses penempatan yang efektif dan berkelanjutan juga memperhitungkan evaluasi kinerja secara berkala serta umpan balik konstruktif. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat menyesuaikan dan mengevaluasi kecocokan individu dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. **Keempat Integrasi dengan visi dan misi institusi** Penempatan yang efektif dan berkelanjutan juga harus selaras dengan visi, misi, dan nilai-nilai lembaga pendidikan Islam. Menempatkan individu yang memiliki komitmen dan pemahaman yang kuat terhadap nilai-nilai Islam akan memperkuat identitas dan budaya organisasi. Kelima **Fleksibilitas dan keterbukaan** terhadap perubahan Penempatan yang berkelanjutan haruslah fleksibel dan responsif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan pendidikan. Ini mencakup adaptasi terhadap perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan siswa, dan dinamika sosial yang berkembang.

Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan guru dan tenaga pendidikan untuk berkembang secara

profesional, memberikan kontribusi yang signifikan, dan menjadikan pendidikan Islam sebagai bagian integral dari perjalanan pendidikan siswa.

3.3. Strategi Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam

Strategi pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan Islam merupakan aspek krusial dalam memastikan bahwa guru dan tenaga pendidikan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk memberikan pendidikan berkualitas yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain:

- a. **Program Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan** : Lembaga pendidikan Islam dapat menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis, pedagogis, dan kepemimpinan guru dan tenaga pendidikannya. Program ini dapat mencakup berbagai topik, seperti metode pengajaran Islami, teknologi pendidikan, manajemen kelas, dan kepemimpinan pendidikan.
- b. **Mentoring dan Pembinaan** : Implementasi program mentoring dan pembinaan dapat membantu guru dan tenaga pendidikan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang spesifik dalam lembaga pendidikan Islam. Melalui bimbingan yang terarah, para mentor dapat membantu mentee mereka mengembangkan keterampilan, memahami budaya organisasi, dan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam praktik mereka.
- c. **Pengembangan Kurikulum Berbasis Islam** : Lembaga pendidikan Islam dapat mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan kebutuhan pendidikan masa kini. Kurikulum ini harus dirancang untuk mempromosikan pemahaman yang mendalam tentang ajaran Islam, etika, serta akhlakul karimah dalam semua aspek pembelajaran.
- d. **Pemberdayaan Profesional** : Memberikan kesempatan bagi guru dan tenaga pendidikan untuk terlibat dalam kegiatan profesional di luar lembaga, seperti seminar, lokakarya, dan konferensi, dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang tren terbaru dalam pendidikan dan memperluas jaringan profesional mereka.
- e. **Pengakuan dan Penghargaan** : Lembaga pendidikan Islam dapat memberikan pengakuan dan penghargaan kepada guru dan tenaga pendidikan yang telah menunjukkan komitmen dan kontribusi yang luar biasa dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Ini dapat mencakup penghargaan prestasi akademis, penghargaan kinerja, atau promosi.
- f. **Evaluasi dan Umpan Balik Terstruktur** : Melakukan evaluasi kinerja terstruktur dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru dan tenaga pendidikan adalah strategi penting dalam pengembangan SDM. Ini memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan membuat rencana pengembangan pribadi yang sesuai.

Dengan menerapkan strategi pengembangan SDM yang komprehensif, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka tawarkan, mengembangkan potensi guru dan tenaga pendidikan, serta memperkuat identitas dan misi pendidikan Islam. Guna menguatkan program tersebut berikut disampaikan beberapa pendapat para ahli,

- a. Prof. Dr. H Azyumardi Azra : Prof. Azra menekankan bahwa strategi pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan Islam haruslah mencakup pendekatan yang holistik, yang tidak hanya memperhatikan aspek akademik, tetapi juga moral, etika, dan spiritual. Hal ini mencerminkan pentingnya pendidikan Islam yang menyeluruh dalam membentuk karakter dan kepribadian peserta didik.
- b. Dr. Muhammad Syafi'i Antonio : Dr. Antonio berpendapat bahwa strategi pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan Islam haruslah adaptif terhadap perkembangan zaman dan kebutuhan

pendidikan yang semakin kompleks. Hal ini mencakup penerapan teknologi dalam proses pembelajaran, pengembangan kurikulum yang relevan, serta pembinaan yang berbasis nilai-nilai Islam.

- c. Prof. Dr. Dawam Rahardjo : Prof. Dawam menyoroti pentingnya kolaborasi dan kemitraan antara lembaga pendidikan Islam dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk komunitas, pemerintah, dan dunia usaha. Strategi pengembangan SDM harus memperhitungkan kerjasama lintas sektor untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memperluas akses bagi masyarakat.
- d. Prof. Dr. Nasaruddin Umar : Prof. Nasaruddin menekankan bahwa strategi pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan Islam haruslah mencakup pendekatan yang berkelanjutan dan berkesinambungan. Ini mencakup investasi jangka panjang dalam pengembangan kualitas guru dan tenaga pendidikan, serta pembangunan budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada pembelajaran.
- e. Sr. Abdullah Nashih Ulwan : Dr. Ulwan menyoroti pentingnya pemberdayaan individu dalam strategi pengembangan SDM. Guru dan tenaga pendidikan perlu diberdayakan untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, merencanakan pengembangan karir mereka sendiri, dan berkontribusi pada perbaikan sistem pendidikan Islam secara keseluruhan.

Dengan memperhatikan pendapat para ahli tersebut, strategi pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan Islam haruslah berpusat pada pembentukan karakter, keterampilan, dan pengetahuan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, serta responsif terhadap kebutuhan dan perubahan dalam konteks pendidikan kontemporer.

4. Pengembangan Karyawan dan Pembinaan Karir

Pengembangan karyawan dan pembinaan karir merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Dalam lembaga pendidikan tersebut, pengembangan karyawan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai Islam dan penerapannya dalam proses pendidikan. Melalui program pengembangan yang terstruktur, karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka, baik dalam aspek akademis maupun kepribadian. Pembinaan karir juga menjadi bagian integral dalam proses ini, di mana karyawan didorong untuk merencanakan dan mengelola karir mereka sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, pengembangan karyawan dan pembinaan karir bukan hanya memperkuat kualitas sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, tetapi juga membentuk individu-individu yang berdedikasi dan berkomitmen tinggi terhadap pendidikan Islam.

4.1. Program Pengembangan Karyawan Berbasis Islam

Program Pengembangan Karyawan Berbasis Islam di lembaga pendidikan Islam menitikberatkan pada penggabungan nilai-nilai Islam dengan pengembangan profesional karyawan. Berikut adalah beberapa elemen yang umumnya tercakup dalam program semacam ini, beserta pendapat para ahli:

- a. **Pendidikan Agama dan Etika Islam** : Program ini mencakup pelatihan dan pembinaan yang mendalam tentang ajaran Islam, etika, moralitas, serta tata nilai Islam. Hal ini memungkinkan karyawan untuk memahami dan menginternalisasi prinsip-prinsip Islam dalam setiap aspek kehidupan, termasuk pekerjaan di lembaga pendidikan. **Prof. Dr. Nasaruddin Umar** menekankan pentingnya pendidikan agama Islam sebagai landasan dalam pengembangan karyawan. Menurut beliau, pemahaman yang mendalam tentang ajaran Islam membantu karyawan mempraktikkan nilai-nilai tersebut dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam konteks kerja.

- b. Pelatihan Pendidikan dan Metode Pengajaran Islam : Karyawan diberikan pelatihan tentang metode pengajaran yang berbasis Islam, seperti penggunaan al-Qur'an dan hadis dalam pengajaran, strategi pembelajaran yang inklusif, dan pendekatan Islami terhadap pembinaan karakter siswa. **Dr. Muhammad Syafi'i Antonio** menyoroti pentingnya pelatihan tentang metode pengajaran Islami dalam program pengembangan karyawan. Menurut beliau, guru yang terampil dalam menerapkan pendekatan Islami dalam pengajaran mampu membentuk siswa yang berakhlak mulia dan berdaya saing.
- c. **Kursus Keterampilan dan Pengembangan Profesional** : Program ini mencakup kursus-kursus yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan profesional karyawan, seperti kemampuan komunikasi, manajemen waktu, manajemen kelas, dan penggunaan teknologi pendidikan. **Prof. Dr. H. Azyumardi Azra** menyatakan bahwa pengembangan profesional karyawan harus mencakup pembangunan keterampilan teknis dan interpersonal yang relevan dengan konteks kerja mereka. Ini akan membantu mereka menjadi lebih efektif dalam memberikan pendidikan yang berkualitas.
- d. **Pembinaan Karir dan Rencana Pengembangan Pribadi** : Karyawan didorong untuk merencanakan karir mereka di lembaga pendidikan Islam dengan membentuk rencana pengembangan pribadi yang sesuai dengan aspirasi dan potensi mereka. **Dr. Abdullah Nashih Ulwan** menyoroti pentingnya pembinaan karir dalam program pengembangan karyawan. Menurut beliau, karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan aspirasi karir mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi dalam pekerjaan mereka.

Dengan menggabungkan nilai-nilai Islam dengan pengembangan profesional, Program Pengembangan Karyawan Berbasis Islam bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkesinambungan, beretika, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan Islam.

4.2. Strategi Pembinaan Karir dan Peningkatan Keterampilan

Strategi Pembinaan Karir dan Peningkatan Keterampilan dalam manajemen SDM Pendidikan Islam mencakup pendekatan yang holistik untuk membantu karyawan dalam merencanakan dan mengembangkan karir mereka sambil terus meningkatkan keterampilan yang relevan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan dalam manajemen SDM Pendidikan Islam: yang meliputi program-program sebagai berikut :

- a. **Penilaian Keterampilan dan Minat** : Mengidentifikasi keterampilan, minat, dan aspirasi karir dari setiap karyawan merupakan langkah awal yang penting dalam pembinaan karir. Ini dapat dilakukan melalui penilaian keterampilan, wawancara, dan diskusi terbuka antara manajer dan karyawan.
- b. **Penyusunan Rencana Pengembangan Pribadi** : Berdasarkan penilaian keterampilan dan minat, setiap karyawan harus dibantu dalam menyusun rencana pengembangan pribadi yang mencakup tujuan karir jangka pendek dan jangka panjang, serta langkah-langkah konkret yang akan mereka ambil untuk mencapainya.
- c. **Pelatihan dan Pengembangan** : Menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan yang beragam untuk meningkatkan keterampilan teknis, pedagogis, dan kepemimpinan karyawan. Program ini dapat mencakup kursus online, workshop, seminar, atau sertifikasi profesional yang relevan dengan bidang pendidikan Islam.
- d. **Mentoring dan Coaching** : Menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan dari mentor atau coach yang lebih berpengalaman dalam lembaga pendidikan.

Mentor atau coach dapat membantu karyawan dalam menavigasi tantangan karir, memberikan umpan balik, dan memberikan arahan untuk pengembangan karir mereka.

- e. **Rotasi Pekerjaan** : Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalami berbagai peran dan tanggung jawab di berbagai bagian atau unit dalam lembaga pendidikan Islam. Rotasi pekerjaan dapat membantu karyawan memperluas pengalaman mereka, mengembangkan keterampilan baru, dan mengeksplorasi minat karir yang berbeda.
- f. **Pemberdayaan Karyawan** : Mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam pengembangan karir mereka sendiri, seperti menghadiri konferensi, menjadi anggota organisasi profesional, atau mengikuti program pembelajaran mandiri. Memberdayakan karyawan untuk mengambil kontrol atas pengembangan karir mereka sendiri merupakan langkah penting dalam manajemen SDM yang efektif.

Melalui implementasi strategi pembinaan karir dan peningkatan keterampilan ini, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa karyawan merasa didukung dalam pengembangan karir mereka, sekaligus memperkuat sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara holistik.

4.3. Pelatihan Etika dan Moral bagi Karyawan Pendidikan Islam

Pelatihan Etika dan Moral bagi karyawan dalam lembaga pendidikan Islam merupakan komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas. Berikut adalah beberapa hal yang perlu dipertimbangkan terkait pelatihan ini:

- a. **Pemahaman Nilai-nilai Islam** : Pelatihan harus memberikan pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai Islam, termasuk etika, moralitas, dan tata nilai yang mendasari ajaran agama Islam. Karyawan perlu memahami bagaimana nilai-nilai ini dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan mereka di lembaga pendidikan Islam.
- b. **Etika Profesional** : Karyawan perlu dilatih tentang standar etika profesional yang berlaku dalam pekerjaan mereka. Ini termasuk integritas, tanggung jawab, kejujuran, kerendahan hati, dan rasa hormat terhadap semua anggota komunitas pendidikan, baik guru, staf, siswa, maupun orang tua.
- c. **Pengambilan Keputusan Etis** : Pelatihan harus memberikan karyawan pemahaman tentang bagaimana membuat keputusan yang etis dan bertanggung jawab dalam berbagai situasi yang mungkin mereka hadapi di lingkungan kerja. Ini termasuk pemahaman tentang konflik kepentingan, pertimbangan moral, dan keterlibatan dalam praktek-praktek yang sesuai dengan ajaran Islam.
- d. **Pemecahan konflik dan Komunikasi yang Bermartabat** : Karyawan perlu dilatih dalam keterampilan pemecahan konflik yang efektif dan komunikasi yang bermartabat. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menghormati, di mana konflik dapat diselesaikan dengan cara yang adil dan berdasarkan prinsip-prinsip keadilan Islam.
- e. **Studi Kasus dan Diskusi** : Melalui studi kasus dan diskusi, karyawan dapat belajar dari situasi nyata di lapangan dan mendapatkan wawasan tentang bagaimana menerapkan prinsip-prinsip etika dan moral dalam praktek sehari-hari di lembaga pendidikan Islam.

5. Kesejahteraan Karyawan dan Lingkungan Kerja Islami

Kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja Islami adalah dua aspek penting yang saling terkait dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Kesejahteraan karyawan mencakup aspek fisik, emosional, dan psikologis, serta memperhatikan kebutuhan dasar seperti upah yang layak, jaminan kesehatan, dan

kesempatan untuk berkembang secara profesional. Dalam lingkungan kerja Islami, kesejahteraan karyawan juga mencakup aspek spiritual, di mana karyawan diberikan ruang dan waktu untuk melaksanakan ibadah dan aktivitas keagamaan lainnya, serta diberikan dukungan moral dan sosial oleh sesama karyawan dan manajemen.

Lingkungan kerja Islami juga mempromosikan nilai-nilai seperti keadilan, kerjasama, saling menghormati, dan menghindari perilaku yang tidak bermanfaat atau merugikan. Manajemen yang berbasis Islam juga memastikan adanya saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, di mana karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, masalah, atau kebutuhan mereka dengan aman dan tanpa takut. Dengan demikian, lingkungan kerja Islami menciptakan suasana yang harmonis dan berdaya guna bagi karyawan, di mana mereka dapat bekerja dengan baik dan merasa dihargai sebagai individu yang berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama lembaga pendidikan Islam.

5.1. Kesejahteraan Karyawan sebagai Prioritas

Kesejahteraan karyawan sebagai prioritas merupakan konsep yang semakin diakui dan ditekankan oleh organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam. Mengutamakan kesejahteraan karyawan berarti memperlakukan karyawan sebagai aset berharga yang perlu dirawat dan diberi nilai. Berikut adalah beberapa poin yang perlu dipertimbangkan terkait dengan konsep ini:

- a. **Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi** : Prioritas terhadap kesejahteraan karyawan mencakup pengakuan terhadap pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan harus diberikan fleksibilitas dalam menjalani aktivitas di luar jam kerja dan waktu untuk menjaga keseimbangan mental dan emosional mereka.
- b. **Dukungan Kesehatan Mental dan Emosional** : Kesejahteraan karyawan juga mencakup dukungan terhadap kesehatan mental dan emosional mereka. Organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam, perlu menyediakan akses ke layanan kesehatan mental, dukungan psikologis, dan program kesehatan yang mendukung kesejahteraan holistik karyawan.
- c. **Kompensasi yang Layak dan Kesejahteraan Finansial** : Salah satu aspek penting dari prioritas kesejahteraan karyawan adalah memberikan kompensasi yang layak dan adil. Ini mencakup gaji yang memadai, tunjangan kesehatan, jaminan pensiun, serta insentif lainnya yang membantu meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan.
- d. **Pengembangan Profesional dan Kesempatan Karir** : Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan profesional dan memiliki kesempatan untuk meraih kemajuan karir cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu menawarkan pelatihan, pengembangan keterampilan, dan jalur karir yang jelas bagi karyawan.
- e. **Budaya Kerja yang Inklusif dan Berorientasi pada Kesejahteraan** Penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada kesejahteraan. Ini mencakup menghormati keberagaman, mendorong kolaborasi, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung

Konsep ini juga didukung oleh Para Ahli dengan masing-masing pandangannya sebagai berikut :

- a. Prof. Dr. H. Azyumardi Azra: "Pelatihan etika dan moral bagi karyawan dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya tentang memahami nilai-nilai Islam, tetapi juga tentang menerapkan nilai-nilai tersebut dalam perilaku sehari-hari di lingkungan kerja."
- b. Dr. Muhammad Syafi'i Antonio: "Penting bagi karyawan untuk memiliki pemahaman yang kuat tentang etika dan moralitas Islam, karena ini akan membentuk karakter dan kepribadian mereka sebagai agen pembentuk generasi Islam yang berakhlak mulia."

- c. Prof. Dr. M. Amin Abdullah: "Pelatihan etika dan moral bagi karyawan haruslah bersifat praktis dan terintegrasi dengan konteks pendidikan Islam, sehingga karyawan dapat mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dalam pembelajaran dan interaksi sehari-hari dengan siswa."

5.2. Penerapan Prinsip-prinsip Keadilan dalam Pengelolaan Kesejahteraan

Penerapan prinsip-prinsip keadilan dalam pengelolaan kesejahteraan merupakan landasan penting bagi keberlanjutan dan integritas organisasi. Prinsip keadilan menegaskan bahwa setiap karyawan harus diperlakukan secara adil dan setara, tanpa memandang status, jabatan, atau latar belakang mereka. Ini berarti bahwa kebijakan kesejahteraan seperti kompensasi, tunjangan, dan manfaat lainnya harus didasarkan pada kriteria yang jelas, transparan, dan tidak diskriminatif. Dengan menerapkan prinsip keadilan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didukung dalam mencapai kesejahteraan mereka.

Disamping itu, penerapan prinsip-prinsip keadilan dalam pengelolaan kesejahteraan juga mencakup distribusi sumber daya dan kesempatan secara merata kepada semua anggota organisasi. Hal ini termasuk memberikan akses yang setara terhadap peluang pengembangan karir, fasilitas kesehatan, pendidikan, dan program-program kesejahteraan lainnya. Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengelolaan kesejahteraan cenderung menciptakan iklim kerja yang harmonis, di mana kolaborasi, kepercayaan, dan motivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dapat berkembang. Dengan demikian, penerapan prinsip-prinsip keadilan dalam pengelolaan kesejahteraan bukan hanya tentang menciptakan kesetaraan, tetapi juga tentang membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Berikut pendapat para ahli dalam penerapan prinsip-prinsip keadilan dalam pengelolaan kesejahteraan :

- a. **Keadilan:** Prinsip keadilan menuntut bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan adil dan setara dalam hal kompensasi, tunjangan, dan kesempatan. Dr. Muhammad Syafi'i Antonio mengatakan bahwa keadilan merupakan prinsip utama dalam Islam, yang menegaskan perlunya kesetaraan dan keseimbangan dalam memperlakukan karyawan.
- b. **Transparansi :** Prinsip transparansi menuntut bahwa kebijakan dan prosedur terkait kesejahteraan karyawan haruslah terbuka dan jelas bagi semua anggota organisasi. Prof. Dr. H. Azyumardi Azra menyatakan bahwa transparansi adalah kunci dalam membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.
- c. **Partisipasi :** Prinsip partisipasi mengacu pada keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi kesejahteraan mereka. Menurut Prof. Dr. Nasaruddin Umar, partisipasi karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. **Kepatuhan Terhadap Hukum :** Prinsip ini menuntut bahwa semua kebijakan dan praktik terkait kesejahteraan karyawan harus sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Dr. M. Amin Abdullah menekankan pentingnya kepatuhan terhadap hukum sebagai landasan dalam pengelolaan kesejahteraan yang bertanggung jawab.
- e. **Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi :** Prinsip ini mengakui pentingnya menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan. Prof. Dr. M. Suyanto menyoroti perlunya organisasi memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan dukungan untuk kehidupan pribadi karyawan.

Pendapat para ahli ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip ini merupakan landasan yang penting dalam pengelolaan kesejahteraan karyawan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini secara konsisten, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan berkelanjutan bagi semua anggota tim.

5.3. Lingkungan Kerja yang Islami dan Inklusif

Menciptakan lingkungan kerja yang Islami dan inklusif melibatkan penggabungan nilai-nilai Islam dengan prinsip-prinsip inklusi dan keragaman. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk menciptakan lingkungan kerja semacam itu:

- a. **Menerapkan Nilai-nilai Islam:** Memperkenalkan dan menerapkan nilai-nilai Islam yang mendorong keadilan, toleransi, dan kerjasama di tempat kerja. Ini meliputi sikap saling menghormati, kejujuran, dan tanggung jawab dalam segala tindakan.
- b. **Menghargai Keanekaragaman :** Mengakui, menghargai, dan merayakan keragaman budaya, agama, dan latar belakang karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan yang menghormati perbedaan dan memungkinkan setiap individu untuk merasa diterima dan dihargai.
- c. **Memberikan Ruang untuk Ibadah :** Menyediakan ruang dan waktu yang memadai bagi karyawan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agama Islam, seperti shalat dan waktu-waktu ibadah lainnya. Hal ini menunjukkan penghargaan terhadap kebutuhan spiritual karyawan.
- d. **Menerapkan Keadilan dan Keseimbangan :** Memastikan adanya keadilan dalam pengambilan keputusan, promosi, dan distribusi sumber daya organisasi. Penerapan kebijakan yang adil dan transparan akan membantu membangun kepercayaan di antara karyawan.
- e. **Memberikan Peluang yang Sama :** Memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk berkembang, maju, dan mencapai potensi terbaik mereka. Ini termasuk pelatihan, pengembangan keterampilan, dan program-program pengakuan yang inklusif.
- f. **Fasilitas Komunikasi Terbuka :** Mendorong komunikasi terbuka, dialog, dan kolaborasi di antara semua anggota tim, tanpa memandang latar belakang atau posisi hierarki. Inisiatif ini memperkuat hubungan antar-karyawan dan antara karyawan dengan manajemen.

6. Evaluasi Kinerja dan Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam

Evaluasi kinerja dan manajemen konflik merupakan dua aspek penting dalam konteks pendidikan Islam yang bertujuan untuk meningkatkan mutu dan efektivitas lembaga pendidikan serta menjaga keharmonisan di antara anggota komunitas pendidikan. Evaluasi kinerja digunakan sebagai alat untuk mengukur pencapaian tujuan dan kualitas kerja para pendidik dan tenaga pendidik dalam mendukung proses pembelajaran. Proses evaluasi kinerja yang baik memungkinkan identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta merencanakan tindakan perbaikan dan pengembangan yang sesuai.

Manajemen konflik dalam konteks pendidikan Islam melibatkan upaya untuk mengidentifikasi, menangani, dan menyelesaikan konflik secara efektif tanpa mengorbankan prinsip-prinsip etika dan nilai-nilai Islam. Konflik dalam lembaga pendidikan dapat muncul dari berbagai sumber, seperti perbedaan pendapat, gaya pengajaran, atau masalah interpersonal. Penting bagi pengelola lembaga pendidikan untuk menerapkan strategi manajemen konflik yang proaktif, seperti komunikasi terbuka, dialog yang terbuka, mediasi, dan pembangunan kepercayaan. Pendekatan yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam juga menekankan pentingnya toleransi, kesabaran, dan keadilan dalam menyelesaikan konflik.

Para ahli, seperti Prof. Dr. H. Azyumardi Azra, menyoroti pentingnya evaluasi kinerja yang transparan dan berbasis pada prinsip keadilan dalam lembaga pendidikan Islam. Dr. Muhammad Syafi'i Antonio menekankan perlunya manajemen konflik yang efektif untuk memelihara harmoni dan kedamaian di antara anggota komunitas pendidikan. Dr. M. Amin Abdullah, dengan menekankan pada prinsip-prinsip etika Islam, menggarisbawahi bahwa evaluasi kinerja dan manajemen konflik haruslah dilakukan dengan penuh kejujuran, keadilan, dan rasa hormat terhadap martabat manusia, sehingga mencerminkan nilai-nilai Islam yang mendorong perdamaian dan keadilan sosial.

Dengan demikian, evaluasi kinerja dan manajemen konflik menjadi bagian integral dari upaya meningkatkan mutu pendidikan Islam dan membangun lingkungan pendidikan yang inklusif dan berbudaya.

6.1. Pentingnya Evaluasi Kinerja Berbasis Kriteria Islam

Pentingnya evaluasi kinerja berbasis kriteria Islam sangat relevan dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang mengedepankan prinsip-prinsip moral dan etika Islam dalam setiap aspek kegiatan dan pengelolaannya. Evaluasi kinerja yang berbasis kriteria Islam memberikan landasan yang kuat untuk memastikan bahwa setiap tindakan, keputusan, dan kebijakan yang diambil oleh individu atau lembaga pendidikan sesuai dengan nilai-nilai Islam yang terkandung dalam ajaran agama.

Dalam konteks ini, evaluasi kinerja yang berbasis kriteria Islam memungkinkan pengukuran kinerja yang lebih holistik dan komprehensif. Selain mencakup aspek produktivitas dan efisiensi, evaluasi kinerja juga mempertimbangkan aspek-aspek moral, etika, dan keadilan dalam setiap tindakan atau keputusan yang diambil. Hal ini berarti bahwa karyawan dan tenaga pendidik tidak hanya dinilai berdasarkan pencapaian kuantitatif semata, tetapi juga kualitas moral dan etis mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penerapan evaluasi kinerja berbasis kriteria Islam juga memperkuat identitas dan misi lembaga pendidikan Islam sebagai lembaga yang mengutamakan nilai-nilai keagamaan dan moral. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan kesetiaan dalam proses evaluasi kinerja, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam proses pendidikan menjalankan tugasnya dengan penuh kesadaran akan tanggung jawab moralnya sebagai seorang Muslim.

Pendapat para ahli, seperti Dr. M. Amin Abdullah, menekankan bahwa evaluasi kinerja berbasis kriteria Islam merupakan instrumen yang efektif untuk memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan dan tenaga pendidik sejalan dengan prinsip-prinsip moral dan etis Islam. Prof. Dr. H. Azyumardi Azra juga menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam setiap aspek kegiatan lembaga pendidikan, termasuk dalam proses evaluasi kinerja, sebagai bentuk komitmen terhadap misi dan identitas Islam. Dengan demikian, evaluasi kinerja berbasis kriteria Islam menjadi instrumen yang penting dalam memastikan kesesuaian dan konsistensi setiap aspek kegiatan lembaga pendidikan dengan prinsip-prinsip Islam yang mendasarinya.

6.2. Strategi Penyelesaian Konflik Berbasis Etika Islam

Strategi penyelesaian konflik berbasis etika Islam menekankan pada nilai-nilai moral dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam ajaran Islam untuk menangani konflik secara efektif dan berkeadilan. Berikut adalah beberapa strategi yang sering digunakan:

- a. Dialog dan Musyawarah : Prinsip dialog dan musyawarah adalah inti dari strategi penyelesaian konflik berbasis etika Islam. Ini mencakup memberikan kesempatan kepada semua pihak yang

terlibat untuk berbicara dan menyampaikan pandangan mereka secara terbuka. Proses ini diharapkan dapat menciptakan pemahaman bersama dan membuka ruang bagi pencarian solusi yang adil dan berkelanjutan.

- b. Toleransi dan Empati : Strategi ini menekankan pentingnya toleransi terhadap perbedaan pendapat dan pengalaman, serta pengembangan empati terhadap sudut pandang dan kebutuhan pihak lain. Toleransi dan empati merupakan nilai-nilai yang mendorong penghargaan terhadap martabat manusia dan menghindari sikap prejudis atau diskriminatif dalam menyelesaikan konflik.
- c. Prinsip keadilan adalah landasan utama dalam penyelesaian konflik berbasis etika Islam. Setiap keputusan atau solusi yang diambil harus didasarkan pada prinsip keadilan yang adil dan seimbang. Ini termasuk memberikan hak-hak yang setara kepada semua pihak yang terlibat dan memastikan bahwa keputusan tersebut tidak merugikan atau mendiskriminasi pihak lain.
- d. Strategi ini menekankan pentingnya menggunakan hikmah (kebijaksanaan) dan kepintaran dalam menangani konflik. Menggunakan pendekatan yang bijaksana dan cerdas dalam berinteraksi dengan pihak lain dapat membantu mengurangi ketegangan dan memfasilitasi proses penyelesaian konflik yang menguntungkan semua pihak.
- e. Pengampunan dan Rekonsiliasi : Prinsip pengampunan dan rekonsiliasi adalah bagian integral dari penyelesaian konflik berbasis etika Islam. Kemampuan untuk memaafkan dan memulai kembali hubungan yang harmonis setelah konflik adalah langkah penting dalam membangun kepercayaan dan kerjasama di antara pihak-pihak yang terlibat.

Para ahli, seperti Dr. M. Amin Abdullah dan Prof. Dr. H. Azyumardi Azra, menyoroti pentingnya strategi penyelesaian konflik berbasis etika Islam dalam memelihara kedamaian, harmoni, dan keadilan di antara anggota komunitas Islam. Dengan menerapkan strategi ini, diharapkan konflik dapat diatasi dengan cara yang beradab dan sesuai dengan prinsip-prinsip moral yang dijunjung tinggi dalam ajaran Islam.

6.3. Membangun Budaya Organisasi yang Harmonis dan Berkeadilan

Membangun budaya organisasi yang harmonis dan berkeadilan memerlukan komitmen yang kuat dari semua anggota organisasi untuk mengintegrasikan nilai-nilai yang mendorong kerjasama, kesetaraan, dan keadilan dalam setiap aspek kegiatan organisasi. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk menciptakan budaya organisasi yang harmonis dan berkeadilan:

a. Menanamkan Nilai-nilai Integritas dan Etika :

- Memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami dan menerima nilai-nilai etika, integritas, dan tanggung jawab sosial yang menjadi landasan budaya organisasi.
- Mendorong perilaku yang jujur, adil, dan transparan dalam setiap interaksi dan pengambilan keputusan.

b. Membangun Komunikasi yang Terbuka dan Berbasis Keterbukaan

- Mendorong komunikasi yang terbuka dan berbasis saling pengertian di antara semua anggota organisasi, termasuk antara manajemen dan karyawan.
- Membuka saluran komunikasi yang efektif untuk memberikan umpan balik, menyampaikan ide, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif

c. Menerapkan Kebijakan dan Prosedur yang Adil

- Menetapkan kebijakan dan prosedur yang jelas, transparan, dan diterapkan secara konsisten untuk semua anggota organisasi

- Memastikan bahwa setiap kebijakan dan prosedur didasarkan pada prinsip keadilan, tanpa memihak dan diskriminatif.

d. Mendorong Kolaborasi dan Tim Kerja

- Membangun budaya kerja yang menghargai kerjasama, kolaborasi, dan dukungan tim.
- Mendorong pembagian pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman di antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

e. Memberdayakan Karyawan dan Menciptakan Kesempatan yang Sama

- Memberikan kesempatan yang sama bagi semua anggota organisasi untuk berkembang, maju, dan mencapai potensi terbaik mereka.
- Mendorong partisipasi aktif dan pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka.

f. Menegakkan Keadilan dan Keseimbangan

- Memastikan bahwa setiap keputusan manajemen dan perlakuan terhadap karyawan didasarkan pada prinsip keadilan, tanpa adanya diskriminasi atau penyalahgunaan kekuasaan
- Menyediakan saluran pengaduan dan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan terbuka

g. Menghormati Keanekaragaman dan Inklusivitas

- Menghargai dan merayakan keanekaragaman budaya, latar belakang, dan pandangan di dalam organisasi.
- Menciptakan lingkungan yang inklusif di mana setiap anggota organisasi merasa diterima dan dihargai.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini secara konsisten, organisasi dapat menciptakan budaya yang harmonis, berkeadilan, dan berorientasi pada kebaikan bersama. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat ikatan di antara anggota organisasi, tetapi juga memperkuat identitas dan reputasi organisasi di mata masyarakat.

7: Tantangan dan Perubahan dalam Manajemen SDM Pendidikan Islam

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam menghadapi sejumlah tantangan dan perubahan yang signifikan di era modern ini. Salah satu tantangan utamanya adalah meningkatnya kompleksitas dalam memenuhi kebutuhan pendidikan yang berkualitas sambil mempertahankan nilai-nilai keislaman yang kuat. Perubahan demografis dan teknologi juga menjadi faktor yang mempengaruhi manajemen SDM, karena kebutuhan akan kualifikasi dan kompetensi yang berubah seiring dengan perkembangan zaman.

Selain itu, dinamika sosial dan budaya yang terus berubah juga menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen SDM dalam pendidikan Islam. Pergeseran nilai-nilai sosial dan budaya dapat memengaruhi pola pikir dan perilaku individu dalam lingkungan pendidikan. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu mengembangkan strategi yang responsif terhadap perubahan tersebut agar dapat menjaga relevansi dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam.

Perubahan dalam tuntutan dan harapan dari stakeholder, baik itu siswa, orang tua, atau masyarakat umum, juga menempatkan tekanan pada manajemen SDM. Harapan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas, inklusif, dan relevan dengan kebutuhan zaman memerlukan penyesuaian dalam strategi manajemen SDM. Hal ini mencakup pengembangan kurikulum yang responsif, pemberdayaan tenaga pendidik, dan integrasi teknologi dalam pembelajaran. Dalam menghadapi

tantangan ini, manajemen SDM perlu menerapkan pendekatan yang inovatif dan adaptif untuk memastikan pendidikan Islam tetap menjadi pilihan yang relevan dan bermakna bagi masyarakat.

Berikut ini dalam mendukung pandangan dalam menghadapi tantang dan perubahan dalam manajemen SDM Pendidikan Islam :

- a. Dr. M. Amin Abdillah : Seorang pakar pendidikan Islam yang sering menekankan perlunya pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai Islam yang kuat, Dr. M. Amin Abdullah menyatakan bahwa tantangan utama dalam manajemen SDM pendidikan Islam adalah menjaga keseimbangan antara kebutuhan akan profesionalisme dalam pendidikan dengan pemeliharaan integritas nilai-nilai keislaman dalam kurikulum dan proses pembelajaran
- b. Pr. Dr. H Azyumardi Azra : Prof. Azra sering menyoroti perlunya pendidikan Islam untuk beradaptasi dengan perubahan sosial, budaya, dan teknologi yang terjadi di masyarakat modern. Menurutnya, manajemen SDM dalam pendidikan Islam harus mampu merespons dinamika tersebut dengan fleksibilitas dan inovasi.
- c. Dr. Muhammad Syafi'i Antonio : seorang ekonom Islam dan pendidik, menyoroti pentingnya pembangunan SDM yang berkualitas dalam pendidikan Islam. Tantangan yang dihadapi adalah meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan pengelola lembaga pendidikan agar mampu memberikan pendidikan yang berkualitas, relevan, dan bermakna dalam konteks zaman.
- d. Prof. Nasaruddin Umar, seorang cendekiawan Islam yang vokal, menekankan pentingnya manajemen SDM yang inklusif dan berbasis keadilan dalam pendidikan Islam. Menurutnya, pendidikan Islam harus mengakomodasi kebutuhan dan potensi setiap individu tanpa memandang latar belakang atau status sosial.

7.1. Tantangan Global dan Lokal dalam Konteks Pendidikan Islam

Tantangan global dan lokal dalam konteks pendidikan Islam mencakup berbagai aspek yang memengaruhi mutu, relevansi, dan keberlanjutan sistem pendidikan Islam di seluruh dunia. Secara global, tantangan tersebut mencakup integrasi teknologi dalam pembelajaran, perubahan demografis, serta dinamika sosial dan budaya yang semakin kompleks. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menuntut pendidikan Islam untuk mengadaptasi metode pembelajaran yang lebih interaktif dan inovatif guna memenuhi kebutuhan generasi digital. Sementara itu, tantangan lokal meliputi kurangnya sumber daya, infrastruktur pendidikan yang kurang memadai, serta ketidakseimbangan antara tradisi lokal dan kemajuan global dalam kurikulum pendidikan Islam.

Menurut Dr. M. Amin Abdullah, seorang pakar pendidikan Islam, tantangan global dan lokal dalam pendidikan Islam menuntut responsifitas dan inovasi dari lembaga-lembaga pendidikan Islam. Dr. Amin menekankan perlunya pendidikan Islam untuk tetap relevan dengan tuntutan zaman sambil mempertahankan nilai-nilai keislaman yang murni. Sementara itu, Prof. Dr. H. Azyumardi Azra menyoroti pentingnya memanfaatkan potensi lokal dalam pendidikan Islam, dengan mengakomodasi kearifan lokal dan kebutuhan masyarakat setempat dalam pengembangan kurikulum dan program pembelajaran. Para ahli sepakat bahwa tantangan global dan lokal dalam pendidikan Islam memerlukan pendekatan yang holistik, inklusif, dan berkelanjutan guna menjaga relevansi dan kualitas pendidikan Islam di era modern ini.

Para ahli ini menyadari kompleksitas tantangan yang dihadapi dalam manajemen SDM pendidikan Islam, mulai dari penyesuaian terhadap perubahan zaman hingga pemeliharaan nilai-nilai keislaman. Mereka menegaskan pentingnya adaptabilitas, inovasi, dan keberlanjutan dalam

menghadapi tantangan tersebut demi meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan Islam di era kontemporer.

7.2. Responsif terhadap Perubahan Lingkungan Pendidikan Kontemporer

Dalam menghadapi perubahan lingkungan pendidikan kontemporer, penting bagi lembaga pendidikan untuk menjadi responsif dan adaptif terhadap dinamika yang terjadi. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari teknologi pendidikan hingga perubahan dalam tuntutan dan kebutuhan peserta didik. Responsif terhadap perubahan lingkungan pendidikan menuntut lembaga pendidikan untuk terus memperbarui kurikulum, metode pengajaran, dan infrastruktur pembelajaran sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa.

Menurut pendapat Prof. Dr. H. Azyumardi Azra, seorang ahli pendidikan Islam, responsif terhadap perubahan lingkungan pendidikan kontemporer memerlukan pendekatan yang inklusif dan progresif. Prof. Azra menekankan pentingnya pengintegrasian teknologi dalam pembelajaran, peningkatan keterampilan digital bagi pendidik, serta penerapan metode pembelajaran yang interaktif dan kolaboratif. Selain itu, Dr. M. Amin Abdullah menyoroti perlunya lembaga pendidikan Islam untuk tetap berpegang pada nilai-nilai keislaman yang kokoh sambil mengikuti arus perubahan zaman. Dr. Amin menekankan bahwa responsif terhadap perubahan lingkungan pendidikan bukan berarti mengorbankan identitas keislaman, tetapi menjadikan Islam sebagai landasan untuk menghadapi perubahan tersebut dengan bijaksana dan cerdas. Dengan menjadi responsif terhadap perubahan lingkungan pendidikan kontemporer, lembaga pendidikan Islam dapat tetap relevan dan efektif dalam memenuhi kebutuhan pendidikan siswa di era modern ini.

Tantangan lingkungan pendidikan kontemporer seperti perkembangan teknologi informasi, globalisasi, dan perubahan sosial budaya menuntut lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi dan merespons dengan cepat. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran, misalnya, memungkinkan akses yang lebih luas terhadap sumber daya pendidikan dan memungkinkan pengajaran yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa. Responsif terhadap perubahan ini juga mencakup integrasi nilai-nilai keislaman dalam kurikulum dan pengajaran, sehingga siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan akademis, tetapi juga memperoleh pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip Islam yang relevan dengan kehidupan kontemporer.

Pendekatan responsif terhadap perubahan lingkungan pendidikan kontemporer juga diperkuat oleh pendapat Dr. Muhammad Syafi'i Antonio, seorang ekonom Islam dan pendidik. Menurut Dr. Antonio, lembaga pendidikan Islam harus mampu melihat potensi-potensi baru dan peluang-peluang dalam lingkungan pendidikan yang terus berubah. Ini termasuk pengembangan kurikulum yang dinamis dan berorientasi masa depan, serta peningkatan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja global. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pendidikan yang responsif terhadap perubahan, lembaga pendidikan Islam dapat menjadi agen perubahan positif dalam masyarakat, membentuk generasi yang cerdas, kritis, dan berakhlak mulia, serta siap menghadapi tantangan-tantangan masa depan.

7.3. Strategi Adaptasi dan Inovasi dalam Manajemen SDM

Strategi adaptasi dan inovasi dalam manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) dalam konteks pendidikan Islam merupakan langkah yang krusial untuk menjawab tantangan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan pendidikan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan:

- a. **Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia** : Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Ini termasuk pemberian pelatihan keahlian baru, pengembangan kepemimpinan, dan penguatan kompetensi pedagogis. Dengan meningkatkan kualitas SDM, lembaga pendidikan Islam dapat lebih responsif terhadap kebutuhan peserta didik dan perkembangan dalam pendidikan.
- b. **Intergrasi Teknologi dalam Pembelajaran** : Pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran dapat menjadi salah satu strategi inovasi yang efektif. Lembaga pendidikan Islam dapat mengadopsi platform pembelajaran daring, aplikasi mobile, dan teknologi interaktif lainnya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Hal ini juga membantu menghadapi perubahan dalam preferensi belajar peserta didik dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi informasi.
- c. **Fleksibilitas dan Adaptasi** : Manajemen SDM perlu membangun lingkungan kerja yang fleksibel dan adaptif. Ini termasuk pengaturan fleksibel terkait waktu kerja, lokasi kerja, dan kebijakan kerja lainnya yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam kebutuhan dan lingkungan kerja.
- d. **Pengembangan Kultur Organisasi yang Inovatif** : Mendorong budaya inovasi dan kreativitas di dalam lembaga pendidikan Islam dapat menjadi strategi penting. Karyawan perlu didorong untuk berbagi ide, mengusulkan solusi baru, dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Penciptaan lingkungan yang mendukung eksperimen dan risiko yang terkontrol dapat membantu mendorong inovasi dalam manajemen SDM.
- e. **Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan** : Penting untuk terus melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap strategi adaptasi dan inovasi yang telah diterapkan. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, lembaga pendidikan Islam dapat mengidentifikasi keberhasilan, kesenjangan, dan peluang perbaikan dalam manajemen SDM mereka.

Melalui strategi adaptasi dan inovasi ini, lembaga pendidikan Islam dapat memperkuat kapasitasnya untuk mengatasi tantangan, merespons perubahan, dan terus berkembang menuju penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan tuntutan zaman. Dalam mendukung strategi tersebut berikut disampaikan beberapa pendapat para ahli tentang hal tersebut yaitu :

- a. **Dr. Muhammad Syafi'i Antonio** : Seorang pakar ekonomi Islam dan pendidik, Dr. Syafi'i Antonio menekankan pentingnya inovasi dalam manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam. Menurut beliau, lembaga pendidikan Islam perlu terus beradaptasi dengan perubahan zaman dan teknologi serta mengembangkan strategi inovatif untuk meningkatkan kualitas SDM dan proses pembelajaran.
- b. **Prof. Dr. Nasaruddin Umar**: seorang cendekiawan Islam dan pengajar, mengemukakan bahwa strategi adaptasi dan inovasi dalam manajemen SDM harus didasarkan pada nilai-nilai Islam yang kuat. Menurutnya, Islam mendorong umatnya untuk menjadi inovatif dan responsif terhadap perubahan demi meningkatkan kualitas hidup dan pengembangan diri.
- c. **Sr. M Amin Abdullah** : Seorang ahli pendidikan Islam, Dr. M. Amin Abdullah, menyatakan bahwa strategi adaptasi dan inovasi dalam manajemen SDM perlu memperhatikan aspek-aspek keislaman dan nilai-nilai moral. Menurutnya, inovasi dalam pendidikan Islam harus sesuai dengan prinsip-prinsip Al-Qur'an dan sunnah, sehingga tetap menjaga integritas agama dan moralitas.
- d. **Prof. Dr. Azyumardi Azra** : Prof. Azra, seorang intelektual Islam yang berpengaruh, menekankan perlunya integrasi teknologi dalam pembelajaran sebagai strategi adaptasi dan inovasi dalam manajemen SDM. Beliau mengajukan bahwa lembaga pendidikan Islam perlu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan relevansi pembelajaran dengan mengikuti perkembangan zaman.

Pada khusus para ahli ini sepakat bahwa strategi adaptasi dan inovasi dalam manajemen SDM pendidikan Islam merupakan kunci untuk menjawab tantangan zaman dan meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan mengembangkan strategi yang responsif, adaptif, dan inovatif, lembaga pendidikan Islam dapat memperkuat kapasitasnya untuk memenuhi tuntutan zaman dan mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan relevan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2015). *Manajemen Pendidikan Islam : Perspektif Islam dan Praktis*, Pustaka Pelajar
- Al-Aidaros, A. M. (2018). *Leadership in Islamic Education: Concepts, Theories, and Practices*. Routledge.
- Antonio, M.S (2019) , *Menegakkan Pendidikan Islam : Teori dan Praktik*, Penerbit Mata Air
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice" (13th ed.). Kogan Page.
- Asy'ari, M. I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah: Konsep, Implementasi, dan Evaluasi*. Prenadamedia Group.
- Aziz, N. A., & Naseer, S. (2020). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Springer.
- Clark, A. E. (2019). "Work, Jobs, and Well-Being Across the Millennium." In Clark, A. E., Diener, E., & Oishi, S. (Eds.), "The Handbook of Well-Being." Noba Scholar.
- Effendi, B (2016), *Etika Kepemimpinan Pendidikan*, Penerbita Rajawali Press.
- Hasibuan, M.S.P (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Praktisi (Edisi 4) : Penerbit Bumi Aksara*
- Herzberg, F. (1968). "One More Time: How Do You Motivate Employees?" *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Hussin, S. R. (Ed.). (2017). *Human Resource Management in Education: Selected Readings*. Routledge.
- Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Muhammad, S. S (2019), *Pendidikan Islam, Praktik dan Aplikasi*, Penerbit Pustaka Al Kautsar
- Nashih Ulwan, A (2018), *Pendidikan Anak Dalam Islam : Panduan Praktis Orang Tua Muslim*, Penerbita Dar al-Fikr.
- Nasution, M. N. (2016). *Manajemen Pendidikan Islam: Perspektif Kurikulum, Pembelajaran, dan Evaluasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). "Organizational Behavior" (17th ed.).
- Shadare, A. M. (2020). *Islamic Human Resource Management: A Comprehensive Approach*. Springer.
- Yusof, N. H. M., Ahmad, A., & Adnan, A. (2018). *Islamic Human Resource Management in Malaysia*. Springer.

Muhamad Robie Awaludin s. M.Pd.
INSTITUT AGAMA ISLAM SAHID
Jl. Kapten Dasuki Bakri, Gunung Menyan, Kecamatan Pamijahan, Bogor, Jawa Barat 16810
robie87sy@gmail.com

BAB 7 MANAJEMEN KEUANGAN DALAM PENDIDIKAN
Sebuah Bunga Rampai Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan dari Literasi Pemikiran
dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Diterbitkan oleh:

INAIS Press

BAB 7 MANAJEMEN KEUANGAN DALAM PENDIDIKAN

A. PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan sangat vital dalam peningkatan kualitas sumber dayamanusia dan Indek Pembangunan Manusia Indonesia. Pendidikan sangat berpengaruh terhadap perekonomian suatu bangsa. Hal ini bukan saja karena pendidikan akan berdampak terhadap produktivitas, melainkan juga akan berpengaruh terhadap dinamika masyarakat. Pendidikan menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas lebih siap menghadapi tantangan zaman dan siap dalam menghadapi perubahan di lingkungan organisasi pendidikan. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika negara yang memiliki penduduk dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan mempunyai tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat. (Nanang, 2012).

Dalam undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional disebutkan bahwa sumber daya pendidikan adalah merupakan pendukung dan penunjang pelaksanaan pendidikan yang berwujud tenaga, dana, sarana dan prasarana yang tersedia atau diadakan dan didayagunakan oleh keluarga, masyarakat, peserta didik dan pemerintah, baik sendiri maupun bersama-sama. Pada pasal yang lain disebutkan secara lebih jelas bahwa pengadaan dan pendayagunaan sumber daya pendidikan dilakukan oleh pemerintah, masyarakat, dan/ atau keluarga peserta didik.

Pengalokasian dana di dunia pendidikan tidak lain ialah suatu investasi pada pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak mungkin mempunyai keterampilan tinggi tanpa sentuhan pendidikan. Sentuhan yang pendidikan yang dapat menciptakan keterampilan tinggi tidak mungkin dijalankan apa adanya, dengan pendanaan yang terlalu rendah.

Masalah perluasan kesempatan (akses) merupakan dampak nyata dalam memberikan tempat pada demokratis pendidikan (pendidikan untuk semua) sebagai pendidikan nasional kita selalu dihadapkan pada masalah kualitas dan kuantitas. Masalah kualitas terdesak oleh pemikiran kuantitas, terlebih pada masa krisis ekonomi dimana daya dukung ekonomi keluarga semakin melemah yang mengakibatkan banyak usia sekolah tidak dapat melanjutkan sekolah, meningkatnya putus sekolah. Melemahnya kemampuan menyekolahkan sebagai dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan dapat kita pahami karena struktur pengeluaran sebagian besar adalah untuk kehidupan primer. (Nanang, 2012). Ini berarti bahwa Amanat Undang Undang Dasar 1945 khususnya pada pasal 31 ayat (4) yang berbunyi; "Negara memprioritaskan anggaran Pendidikan sekurang-kurangnya duapuluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan nasional"

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah meluncurkan program Pendidikan Menengah Universal (PMU) pada tanggal 25 Juli 2013. Salah satu tujuan PMU adalah memberikan kesempatan kepada seluruh masyarakat terutama yang tidak mampu secara ekonomi untuk mendapatkan layanan pendidikan menengah. Sementara itu pada Tahun 2013 juga telah diluncurkan implementasi Kurikulum 2013. Untuk mencapai tujuan PMU yang terjangkau dan bermutu serta menyukseskan pelaksanaan kurikulum 2013, pemerintah telah menyiapkan program Bantuan Operasional Sekolah Menengah Atas (BOS SMA). Pada Tahun 2014, telah disiapkan anggaran sebesar 4,3 triliun rupiah yang akan disalurkan kepada SMA Negeri dan Swasta di seluruh Indonesia. Tujuan program BOS SMA ini adalah membantu sekolah untuk memenuhi biaya operasional non-

personalia termasuk didalamnya membantu pengadaan buku pelajaran Kurikulum 2013. (Direktorat Pembinaan SMA)

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis dapat mengemukakan pokok-pokok permasalahan yaitu: Bagaimana implementasi sistem manajemen keuangan pendidikan?

PERMASALAHAN IMPLEMENTASI SISTEM MANAJEMEN KEUANGAN PENDIDIKAN

Implementasi sistem manajemen keuangan pendidikan dapat melibatkan sejumlah permasalahan. Berikut adalah beberapa masalah umum yang mungkin muncul selama implementasi:

1. Keterbatasan anggaran: Salah satu masalah utama yang dihadapi dalam implementasi sistem manajemen keuangan pendidikan adalah keterbatasan anggaran. Sistem yang efektif sering kali membutuhkan investasi dalam perangkat lunak, peralatan, dan pelatihan staf. Jika anggaran terbatas, ini dapat membatasi kemampuan lembaga pendidikan untuk mengimplementasikan sistem yang efektif.
2. Ketidakesesuaian perangkat lunak: Pemilihan perangkat lunak yang tidak sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan dapat menyebabkan masalah dalam implementasi. Perangkat lunak yang tidak memadai atau tidak cocok dengan proses keuangan pendidikan bisa sulit digunakan atau menghasilkan data yang tidak akurat. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh sebelum memilih dan mengimplementasikan perangkat lunak manajemen keuangan.
3. Pelatihan staf yang tidak memadai: Implementasi sistem manajemen keuangan pendidikan yang sukses memerlukan pelatihan staf yang memadai. Jika staf tidak diberikan pelatihan yang cukup atau tidak memiliki pemahaman yang memadai tentang sistem, mereka mungkin menghadapi kesulitan dalam menggunakan sistem dengan efektif. Kurangnya pemahaman ini dapat mengakibatkan kesalahan data, ketidakakuratan laporan keuangan, dan masalah lainnya.
4. Perubahan budaya organisasi: Implementasi sistem manajemen keuangan pendidikan yang efektif sering kali melibatkan perubahan budaya organisasi. Ini dapat mengharuskan perubahan dalam proses kerja dan kebiasaan yang sudah ada. Beberapa anggota staf mungkin mengalami resistensi terhadap perubahan ini, yang dapat memperlambat atau menghambat implementasi sistem.
5. Keamanan dan privasi data: Sistem manajemen keuangan pendidikan mengandung data sensitif, termasuk informasi keuangan dan pribadi siswa dan staf. Masalah keamanan data dan privasi menjadi perhatian utama dalam implementasi sistem ini. Penting untuk mengimplementasikan langkah-langkah keamanan yang tepat, seperti enkripsi data, akses terbatas, dan kebijakan privasi yang jelas, untuk melindungi informasi penting dari ancaman keamanan.
6. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan ini, penting untuk melakukan perencanaan yang matang, melibatkan seluruh staf terkait, dan memberikan pelatihan yang memadai. Juga, penting untuk memilih perangkat lunak yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan dan memastikan kepatuhan terhadap persyaratan keamanan dan privasi data. Integrasi dengan sistem yang ada: Implementasi sistem manajemen keuangan pendidikan seringkali melibatkan integrasi dengan sistem yang sudah ada di lembaga pendidikan, seperti sistem kepegawaian, sistem akademik, atau sistem lainnya. Masalah dapat muncul jika tidak ada kompatibilitas antara sistem yang

ada dan sistem manajemen keuangan baru. Hal ini dapat menghambat aliran data yang lancar antara sistem-sistem tersebut dan memerlukan usaha ekstra untuk mengintegrasikan dan menyelaraskan data.

7. Kurangnya dukungan manajemen: Implementasi sistem manajemen keuangan pendidikan yang sukses memerlukan dukungan penuh dari manajemen dan pemangku kepentingan utama. Jika manajemen tidak memberikan dukungan yang kuat atau tidak memprioritaskan implementasi sistem ini, hal tersebut dapat menghambat kemajuan dan mengurangi efektivitas implementasi. Penting untuk mendapatkan dukungan manajemen yang kuat dan melibatkan mereka dalam seluruh proses implementasi.
8. Ketidcocokan dengan kebutuhan spesifik: Setiap lembaga pendidikan memiliki kebutuhan unik dalam manajemen keuangan mereka. Sistem manajemen keuangan pendidikan yang diimplementasikan harus mencakup kebutuhan spesifik tersebut. Masalah dapat muncul jika sistem yang diadopsi tidak mampu memenuhi kebutuhan khusus lembaga tersebut. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan lembaga dan memilih sistem yang dapat disesuaikan atau dikonfigurasi sesuai dengan kebutuhan tersebut.
9. Ketergantungan pada individu tertentu: Terkadang, sistem manajemen keuangan pendidikan mengandalkan pengetahuan dan keterampilan individu tertentu, seperti administrator keuangan atau petugas keuangan. Jika individu tersebut meninggalkan lembaga atau tidak tersedia, ini dapat menyebabkan kesulitan dalam pengoperasian sistem. Penting untuk mengembangkan keberlanjutan dalam pengelolaan sistem dengan memastikan pengetahuan dan keterampilan yang cukup tersebar di antara staf yang relevan.
10. Evaluasi kinerja dan perbaikan berkelanjutan: Setelah implementasi sistem manajemen keuangan pendidikan, penting untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan melakukan perbaikan berkelanjutan. Beberapa lembaga pendidikan mungkin menghadapi kesulitan dalam melakukan evaluasi yang komprehensif atau kurangnya upaya untuk mengidentifikasi dan memperbaiki masalah yang muncul. Penting untuk memiliki mekanisme evaluasi yang terencana dan proses perbaikan yang berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas sistem manajemen keuangan.

Dengan memahami permasalahan-permasalahan ini dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasi mereka, lembaga pendidikan dapat meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keuangan pendidikan dan mencapai tujuan keuangan mereka dengan lebih efektif.

Bagaimana cara memilih perangkat lunak manajemen keuangan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan?

Apa langkah-langkah keamanan yang tepat yang dapat diimplementasikan dalam sistem manajemen keuangan pendidikan?

KAJIAN TEORI

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan objek dalam penulisan ini, adalah sebagai berikut.

- Sistem Manajemen Keuangan Pendidikan
- Pengertian Sistem

Pengertian sistem menurut W. Gerald Cole dalam bukunya *Accounting System* yang dikutip oleh Drs. Zaki Baridwan adalah suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan yang disusun sesuai dengan suatu skema yang menyeluruh, untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari suatu organisasi.

Jadi, berdasarkan pada pengertian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa sistem adalah satu kesatuan yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berkaitansatu sama lain dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Pengertian Manajemen Keuangan

Pada dasarnya manajemen keuangan mempunyai dua unsur kata yaitu “manajemen” dan “keuangan”. Kata manajemen (*management*) mempunyai beberapa arti, tergantung pada konteksnya.

Menurut (Arianti, 2003) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengisian staf, kepemimpinan, dan pengontrolan untuk optimasi penggunaan sumber-sumber dan pelaksanaan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasional secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengertian keuangan menurut Lawrence J. Gitman (2003) dalam bukunya *Principles of Managerial Finance* menyatakan bahwa *finance can be defined as the art and science of managing money*. Keuangan dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu pengetahuan dari pengelolaan uang.

Keuangan merupakan ilmu dalam mengelola uang yang mempengaruhi kehidupan setiap orang dalam sebuah organisasi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan manajemen keuangan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap dana yang dimiliki oleh organisasi.

Manajemen keuangan menurut beberapa pendapat para ahli, yaitu:

1. Menurut Maysarah manajemen keuangan adalah suatu proses melakukan kegiatan mengatur keuangan dengan menggerakkan tenaga orang lain. Kegiatan ini dapat dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan sampai dengan pengawasan. Dalam manajemen keuangan di sekolah tersebut dimulai dengan perencanaan anggaran sampai dengan pengawasan dan pertanggung jawaban keuangan. (Maysara)
2. Menurut Husnan Suad manajemen keuangan adalah manajemen terhadap fungsi-fungsi keuangan. Sedangkan fungsi-fungsi keuangan merupakan kegiatan utama yang harus dilakukan oleh mereka yang bertanggung jawab dalam bidang tertentu (Husnan)

Berdasarkan pada beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen keuangan adalah proses pengaturan terhadap fungsi-fungsi keuangan oleh ketatausahaan keuangan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sampai pertanggungjawaban keuangan.

Pengertian Pendidikan

Sedangkan menurut M.J. Langeveld, pendidikan adalah bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya

dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain, dengan kata lain membimbing anak mencapai kedewasaan.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa pendidikan adalah pemberian pengalaman yang diberikan kepada seorang anak agar anak menjadi dewasa. Namun yang ingin di bahas dalam pengertian ini adalah pendidikan sebagai objek atau tempat berlangsungnya pendidikan itu sendiri yaitu lingkungan sekolah.

Berdasarkan pada beberapa pengertian sistem, manajemen keuangan, dan pendidikan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa sistem manajemen keuangan pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan guna mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan dengan mengembangkan dan mengelola sumber keuangan dan potensi-potensi yang dimiliki dalam sistem pendidikan tersebut secara efektif dan efisien di lingkungan sekolah. Manajemen keuangan termasuk dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) memerlukan penerapan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi terhadap dana tersebut.

PEMBAHASAN MASALAH

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan Sistem Implementasi Manajemen Keuangan ini, penting untuk melakukan perencanaan yang matang, melibatkan seluruh staf terkait, dan memberikan pelatihan yang memadai. Juga, penting untuk memilih perangkat lunak yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan dan memastikan kepatuhan terhadap persyaratan keamanan dan privasi data. Integrasi dengan sistem yang ada: Implementasi sistem manajemen keuangan pendidikan seringkali melibatkan integrasi dengan sistem yang sudah ada di lembaga pendidikan, seperti sistem kepegawaian, sistem akademik, atau sistem lainnya. Masalah dapat muncul jika tidak ada kompatibilitas antara sistem yang ada dan sistem manajemen keuangan baru. Hal ini dapat menghambat aliran data yang lancar antara sistem-sistem tersebut dan memerlukan usaha ekstra untuk mengintegrasikan dan menyelaraskan data.

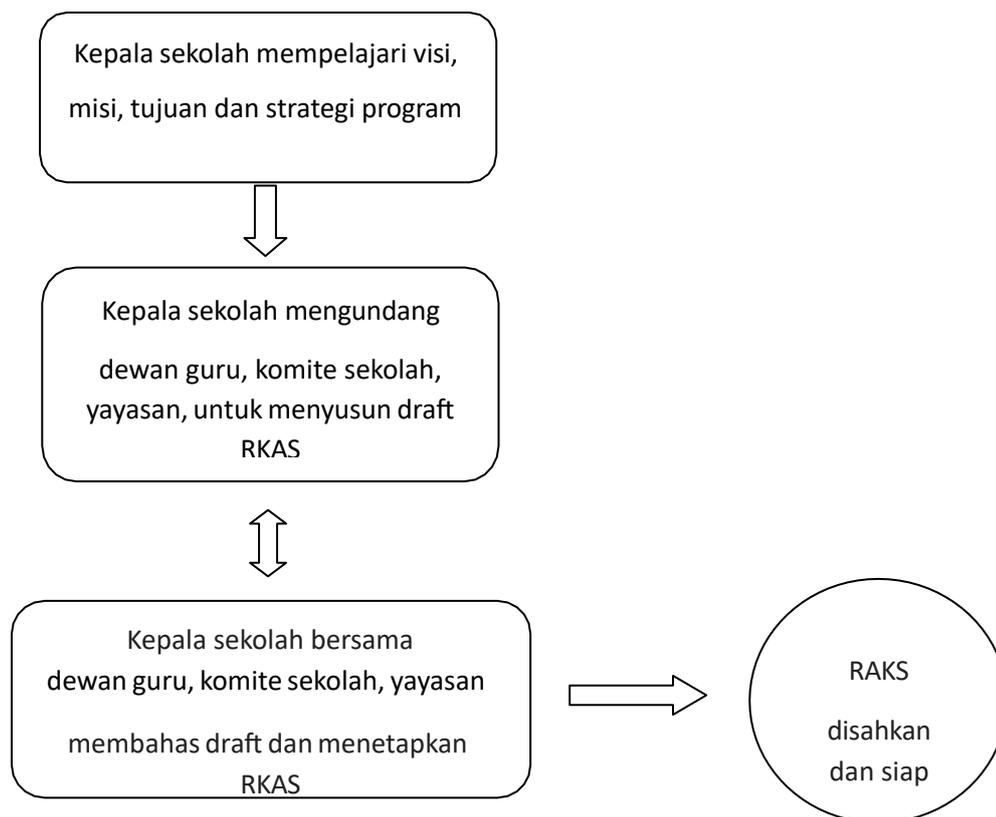
Perencanaan Keuangan

Perencanaan merupakan langkah awal dalam mengidentifikasi segala kebutuhan organisasi. Perencanaan menentukan untuk apa, dimana, kapan akan dilaksanakan dan bagaimana melaksanakannya. Perencanaan keuangan sekolah adalah merencanakan sumber dana untuk menunjang kegiatan pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah dengan menghimpun sejumlah sumber daya yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan yang berhubungan dengan anggaran sebagai penjabaran suatu rencana dalam bentuk proposal untuk setiap komponen kegiatan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1. Sistem Perencanaan Sekolah.

Proses perencanaan yang dilakukan dimulai dengan rapat bersama yang diadakan oleh kepala sekolah dengan mengundang dewan guru, komite sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta dari pihak yayasan yaitu pimpinan cabang muhammadiyah ujung tanah yang dilaksanakan pada akhir tahun pelajaran untuk mengetahui apa saja yang dibutuhkan dan akan dilaksanakan pada tahun ajaran baru. Hasil dari rapat tersebut akan dibentuk proposal

kebutuhan atau lebih dikenal dengan RKAS (Rencana Anggaran Kegiatan Sekolah) yang berisi rencana anggaran biaya untuk kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan.

Kepala sekolah dan bendahara sekolah menyusun anggaran berdasarkan hasil rapat. Dalam penyusunan keuangan tidak lepas dari kendala yang ada, adapun kendala yang dihadapi yaitu kebutuhan yang semakin banyak namun dana yang tersedia terbatas. Sehingga untuk menghadapi kendala tersebut kepala sekolah menggunakan skala prioritas. Kebutuhan yang sangat mendesak maka kebutuhan tersebut yang didahulukan.



Gambar 1.
Sistem Perencanaan Keuangan Sekolah

Pelaksanaan Keuangan

Pelaksanaan keuangan adalah kegiatan berdasarkan rencana yang telah dibuat dan kemungkinan terjadi penyesuaian bila diperlukan. Pelaksanaan dalam manajemen keuangan terbagi atas proses mengelola penerimaan dan pengeluaran. Proses pelaksanaan keuangan pada segi penerimaan, sumber keuangan sekolah berasal dari yayasan dan pemerintah yaitu dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan dana pendidikan gratis. Selain dari kedua sumber keuangan tersebut sekolah tidak menerima dari masyarakat.

Prosedur pengelolaan penerimaan keuangan dilakukan langsung oleh bendahara dengan sistem satu pintu. Bentuk pembukuan pada penerimaan keuangan sekolah juga terbagi dua yaitu buku kas umum dan buku kas harian. Pengalokasian sumber keuangan pula dibagi dua yang terdiri dari 70% untuk kegiatan kesiswaan dan 30% untuk kegiatan SDM (sumber daya manusia). Karena menggunakan sistem satu pintu, maka penanganan pembukuan keuangan

sekolah ditangani oleh bendahara sekolah dan diketahui oleh kepala sekolah.

Proses pengelolaan pada segi pengeluaran, dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan biaya untuk setiap program. Semua biaya yang dikeluarkan harus sesuai dengan program sekolah, dan pada setiap program sekolah ada pihak yang bertanggungjawab. Pihak yang menjadi penanggungjawab kegiatan adalah para wakil kepala sekolah yaitu wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan wakil kepala sekolah bidang humas (hubungan masyarakat) serta kepala tata usaha. Pengendalian pengeluaran sekolah selalu merujuk pada kebutuhan yang tercantum dalam rencana kegiatan anggaran sekolah. Kendala utama pada pelaksanaan keuangan sekolah yaitu keterbatasan dana dan perubahan harga barang yang semakin naik, sehingga untuk mengatasi masalah tersebut digunakan skala prioritas kebutuhan yang paling mendesak. Pelaksanaan keuangan sekolah hanya ditangani oleh kepala sekolah dan bendahara yang dipertanggungjawabkan kepada yayasan.

Pengawasan dan Pertanggungjawaban Keuangan

Pengawasan dan pertanggungjawaban keuangan sekolah dapat dilihat pada evaluasi, bentuk pertanggungjawaban dan keterlibatan pengawas eksternal. Evaluasi dilakukan dalam bentuk pengecekan pelaksanaan setiap program sekolah per triwulan atau per enam bulan, yang dilakukan oleh yayasan dan kepala sekolah. Dari hasil evaluasi kemudian dilakukan tindak lanjut untuk meminimalisir kebutuhan yang tidak terlalu penting dan mengefisienkan dana yang dikeluarkan.

Kepala sekolah sangat berperan dalam mengevaluasi setiap kegiatan dengan memberikan pemahaman kepada setiap penanggungjawab kegiatan tentang pengeluaran yang dibiayai, memonitoring, dan membimbing. Selain dari internal, ada juga evaluator eksternal yaitu dari dinas pendidikan dan kebudayaan. Dengan mengecek bukti fisik pengeluaran yang tercantum pada laporan yang terdapat pada kwitansi-kwitansi atau bukti pembelian barang yang dilakukan pada akhir tahun anggaran.

Pertanggungjawaban keuangan sekolah dipertanggungjawabkan kepada kementerian pendidikan nasional dalam bentuk dokumen laporan yang dibuat oleh kepala sekolah dan bendahara sekolah. Setelah dilaporkan maka tindak lanjut dari pertanggungjawab tersebut yaitu revisi laporan dengan cara menindaklanjuti kegiatan yang belum terlaksana. Bentuk transparansi dapat dilihat pada evaluasi oleh kepala sekolah dan monitoring oleh pihak yayasan.

Perencanaan Dana BOS

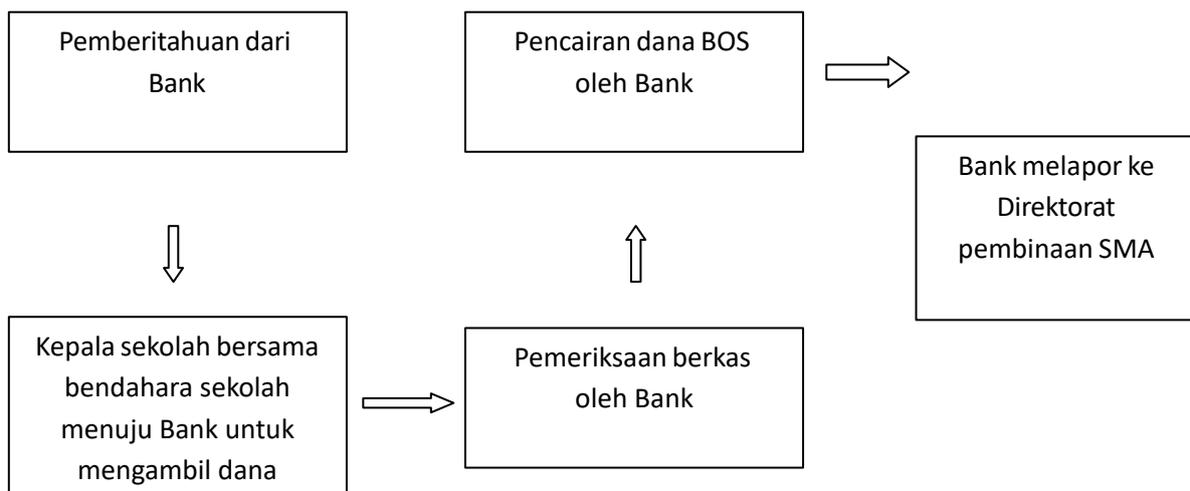
Perencanaan pengelolaan dana BOS diawali dengan penyusunan Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (RKAS) dan penyusunan usulan dana BOS atau Rencana Anggaran Biaya (RAB) BOS. RKAS disusun berdasarkan petunjuk teknis (juknis), dan sumber dana dikelompokkan dalam rencana kegiatan anggaran sekolah termasuk dana BOS dimasukkan dalam RKAS berupa dokumen usulan dana BOS atau RAB BOS. Setiap penyusunan anggaran terutama penyusunan rencana anggaran dana BOS dilakukan melalui rapat dengan melibatkan dewan guru, bendahara sekolah, wakil kepala sekolah, kepala sekolah Untuk mendapatkan dana BOS dibutuhkan data siswa dan data siswa miskin penerima Berdasarkan data di atas maka penulis menyimpulkan bahwa perencanaan dana BOS dilakukan dengan menyusun RKAS

dan RAB BOS dengan melibatkan dewan guru, bendahara sekolah, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, komite sekolah dan yayasan. Pengelolaan dana BOS pada aspek perencanaan tergolong masih perlu diperbaiki khususnya pada kelengkapan administrasi mengenai data siswa yang harus diinput ke aplikasi dapodik.

Pelaksanaan Pengelolaan Dana BOS

Pelaksanaan pengelolaan dana BOS di sekolah dari beberapa bagian yaitu diawali dari tahap penyaluran Dana BOS sekolah, pengambilan dana, penggunaan dana BOS, pembelanjaan dengan dana BOS, pembukuan dana BOS, dan perpajakan terkait pengelolaan dana BOS.

Penyaluran dana BOS dilakukan setiap awal triwulan dan pengambilan dana BOS dilakukan pada akhir bulan oleh kepala sekolah dan bendahara. Akan tetapi pengambilan dana sering terhambat disebabkan lamanya pencairan dana BOS sehingga menyebabkan tidak menentunya pengambilan dana BOS. Penggunaan dana BOS yang diterima digunakan untuk kegiatan proses belajar mengajar dan pengembangan sekolah. Namun, dana BOS yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sekolah. Untuk lebih jelasnya mengenai pencairan dana BOS dapat dilihat pada gambar.



Gambar 2. Pencairan Dana Bos

Berdasarkan pada gambar di atas, dapat diketahui bahwa pencairan dana BOS dilakukan oleh kepala sekolah bersama bendahara sekolah dengan melengkapi berkas persyaratan pencairan dana yaitu SK pengangkatan kepala sekolah, SK pengangkatan bendahara sekolah, akte pendirian sekolah atau surat izin operasional sekolah yang masih berlaku, KTP atau SIM kepala sekolah, KTP atau SIM bendahara sekolah.

Pengawasan dan Evaluasi Dana BOS

Pengawasan dana BOS dilakukan dengan membentuk tim pengawas pengelolaan dana BOS dari yayasan. Selain yayasan, dinas terkait yaitu dinas pendidikan dan kebudayaan juga ikut mengawasi pengelolaan dana BOS di sekolah. Komite sekolah dan yayasan selaku pihak pengawas internal melakukan pengawasan atas terlaksananya pengelolaan dana BOS sesuai dengan perencanaan BOS Monitoring yang dilakukan oleh dinas pendidikan yaitu pada saat periode berjalan pengelolaan

dana BOS. Pengawasan dilakukan pada aspek perencanaan dan pengeluaran anggaran. Hasil dari pengawasan itu adalah pengawas merevisi dan mengkoreksi anggaran kegiatan.

CARA MEMILIH PERANGKAT LUNAK PADA MANAJEMEN KEUANGAN PENDIDIKAN

Bagaimana cara memilih perangkat lunak manajemen keuangan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan?

Apa langkah-langkah keamanan yang tepat yang dapat diimplementasikan dalam sistem manajemen keuangan pendidikan?

Memilih perangkat lunak manajemen keuangan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah berikut:

1. Identifikasi kebutuhan: Lakukan analisis menyeluruh terhadap kebutuhan lembaga pendidikan dalam hal manajemen keuangan. Pertimbangkan proses keuangan yang ada, tantangan yang dihadapi, dan fitur yang diinginkan. Libatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti staf keuangan, manajemen, dan akademisi, untuk memahami perspektif mereka.
2. Riset pasar: Lakukan riset pasar untuk mengidentifikasi perangkat lunak manajemen keuangan yang tersedia. Tinjau berbagai opsi yang ada dan periksa fitur dan fungsionalitas yang disediakan oleh masing-masing solusi. Pertimbangkan reputasi vendor, ulasan pengguna, dan referensi dari lembaga pendidikan lain yang telah mengadopsi perangkat lunak tersebut.
3. Evaluasi fitur dan fungsionalitas: Bandingkan fitur dan fungsionalitas setiap solusi perangkat lunak dengan kebutuhan spesifik lembaga pendidikan Anda. Pastikan perangkat lunak memiliki modul yang relevan untuk manajemen anggaran, pembayaran, pelaporan keuangan, dan fitur lain yang penting bagi lembaga pendidikan Anda. Perhatikan juga kemampuan integrasi dengan sistem lain yang digunakan di lembaga.
4. Demo dan uji coba: Setelah mempersempit pilihan Anda, mintalah demo dari vendor yang dipilih. Melalui demo, Anda dapat melihat langsung antarmuka perangkat lunak, fitur-fiturnya, dan bagaimana perangkat lunak tersebut berfungsi dalam skenario nyata. Selain itu, pertimbangkan untuk melakukan uji coba atau uji coba terbatas untuk menguji perangkat lunak secara langsung di lingkungan lembaga pendidikan Anda. Evaluasi biaya: Pertimbangkan biaya yang terkait dengan pengadaan, implementasi, dan pemeliharaan perangkat lunak. Tinjau struktur harga yang ditawarkan oleh vendor, termasuk biaya lisensi, biaya dukungan teknis, dan biaya pembaruan perangkat lunak. Pastikan biaya tersebut sesuai dengan anggaran lembaga pendidikan dan memberikan nilai yang sebanding dengan fitur dan manfaat yang diberikan.
5. Evaluasi dukungan dan pelatihan: Pertimbangkan tingkat dukungan teknis yang ditawarkan oleh vendor, termasuk tingkat respons dan bantuan yang tersedia jika ada masalah atau pertanyaan. Selain itu, pastikan ada pelatihan yang memadai untuk staf yang akan menggunakan perangkat lunak. Pelatihan yang baik akan membantu memastikan pemanfaatan optimal dari sistem manajemen keuangan.

Dalam hal langkah-langkah keamanan yang tepat untuk diimplementasikan dalam sistem manajemen keuangan pendidikan, berikut adalah beberapa contoh:

1. Enkripsi data: Terapkan enkripsi yang kuat untuk melindungi data sensitif, seperti informasi keuangan dan pribadi. Pastikan data dienkripsi saat disimpan dan saat berpindah antara sistem dan perangkat.
2. Akses terbatas: Batasi akses ke sistem manajemen keuangan hanya kepada staf yang

membutuhkan. Berikan izin akses yang tepat berdasarkan peran dan tanggung jawab masing-masing individu.

3. Otorisasi dan otentikasi: Gunakan mekanisme otorisasi dan otentikasi yang kuat, seperti penggunaan kata sandi yang kompleks, autentikasi dua faktor, atau pengenalan sidik jari, untuk memastikan bahwa hanya orang yang berwenang yang dapat mengakses sistem.
4. Pemantauan dan audit: Implementasikan pemantauan dan audit yang teratur terhadap aktivitas di sistem manajemen keuangan. Ini akan membantu mendeteksi potensi ancaman keamanan, pelanggaran, atau kegiatan yang mencurigakan.
5. Kebijakan privasi dan keamanan: Tetapkan kebijakan privasi dan keamanan yang jelas untuk melindungi data sensitif. Sosialisasikan kebijakan ini kepada pengguna dan pastikan mereka memahami dan mematuhi aturan-aturan tersebut.
6. Pembaruan perangkat lunak: Pastikan perangkat lunak manajemen keuangan selalu diperbarui dengan versi terbaru yang mengandung perbaikan keamanan. Lakukan pembaruan secara teratur untuk menjaga sistem tetap aman dari kerentanan yang diketahui.
7. Pelatihan keamanan: Sediakan pelatihan keamanan kepada staf yang menggunakan sistem manajemen keuangan. Edukasi mereka tentang praktik keamanan yang baik, seperti pengenalan serangan phishing, penggunaan kata sandi yang kuat, dan pelaporan kejadian keamanan yang mencurigakan.
8. Pemulihan bencana: Cadangkan data secara teratur dan tetapkan prosedur pemulihan bencana untuk memastikan bahwa data dapat dipulihkan jika terjadi kejadian yang tidak diinginkan, seperti kerusakan perangkat keras, serangan malware, atau bencana alam.

Penting untuk menyadari bahwa langkah-langkah keamanan yang tepat dapat berbeda-beda tergantung pada kebutuhan dan konteks lembaga pendidikan Anda. Oleh karena itu, disarankan untuk melibatkan profesional keamanan TI yang berkualifikasi untuk membantu merancang dan mengimplementasikan langkah-langkah keamanan yang sesuai dengan kebutuhan khusus Anda.

Apakah ada standar keamanan khusus yang harus dipertimbangkan dalam sistem manajemen keuangan pendidikan?

Apa saja risiko keamanan yang umum terkait dengan sistem manajemen keuangan pendidikan?

Ada beberapa standar keamanan khusus yang dapat dipertimbangkan dalam sistem manajemen keuangan pendidikan. Berikut ini beberapa standar keamanan yang umum digunakan dalam konteks ini:

1. Payment Card Industry Data Security Standard (PCI DSS): Standar ini berlaku jika sistem manajemen keuangan pendidikan memproses pembayaran menggunakan kartu kredit atau debit. PCI DSS mengatur keamanan data kartu pembayaran, termasuk persyaratan untuk enkripsi data, pemantauan akses, pengelolaan kata sandi, dan perlindungan terhadap serangan jaringan.
2. Family Educational Rights and Privacy Act (FERPA): FERPA adalah undang-undang di Amerika Serikat yang melindungi privasi siswa dan mengatur pengungkapan informasi pendidikan. Saat mengelola data keuangan siswa, penting untuk mematuhi persyaratan FERPA dan mengamankan informasi pribadi yang terkait dengan siswa.
3. General Data Protection Regulation (GDPR): Jika lembaga pendidikan beroperasi di Uni Eropa atau memproses data warga negara Uni Eropa, maka GDPR berlaku. GDPR adalah peraturan perlindungan data yang memuat persyaratan ketat tentang pengumpulan, penggunaan, dan pengamanan data pribadi. Pastikan sistem manajemen keuangan mematuhi prinsip dan persyaratan GDPR yang relevan.
4. ISO/IEC 27001: Standar keamanan informasi ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk menjaga kerahasiaan, integritas, dan ketersediaan informasi. Implementasi ISO/IEC 27001

dapat membantu lembaga pendidikan dalam mengelola risiko keamanan informasi, termasuk dalam konteks sistem manajemen keuangan.

5. NIST Cybersecurity Framework: Framework ini dikembangkan oleh National Institute of Standards and Technology (NIST) di Amerika Serikat dan memberikan panduan praktis untuk mengelola risiko keamanan siber. NIST Cybersecurity Framework membantu lembaga pendidikan dalam mengidentifikasi, melindungi, mendeteksi, merespons, dan memulihkan dari ancaman keamanan siber yang mungkin terkait dengan sistem manajemen keuangan.

Selain standar di atas, ada juga regulasi dan kebijakan keamanan yang spesifik untuk masing-masing negara atau yurisdiksi, seperti Data Protection Act di Inggris atau Personal Information Protection and Electronic Documents Act (PIPEDA) di Kanada. Penting untuk memahami dan mematuhi standar keamanan yang berlaku di wilayah hukum tempat lembaga pendidikan beroperasi.

Penerapan standar keamanan ini dapat membantu lembaga pendidikan menjaga keamanan dan privasi data keuangan, mencegah pelanggaran, dan memberikan kepercayaan kepada para pengguna sistem manajemen keuangan. Disarankan untuk bekerja sama dengan profesional keamanan TI yang kompeten untuk mengidentifikasi dan menerapkan standar keamanan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan lembaga pendidikan Anda.

Apa saja risiko keamanan yang umum terkait dengan sistem manajemen keuangan pendidikan?

Ada beberapa risiko keamanan yang umum terkait dengan sistem manajemen keuangan pendidikan. Beberapa risiko tersebut meliputi:

1. Akses tidak sah: Risiko ini terjadi ketika pihak yang tidak berwenang memperoleh akses ke sistem manajemen keuangan. Hal ini dapat terjadi melalui serangan peretasan, pencurian identitas, atau penggunaan kata sandi yang lemah. Akses tidak sah dapat mengakibatkan pencurian data keuangan, manipulasi anggaran, atau penyalahgunaan dana.
2. Serangan Malware: Malware, seperti virus, worm, atau ransomware, dapat menginfeksi sistem manajemen keuangan dan merusak atau mencuri data sensitif. Serangan malware bisa terjadi melalui email phishing, lampiran berbahaya, atau situs web yang terinfeksi. Keberadaan malware dapat mengganggu operasional sistem keuangan dan menyebabkan kerugian finansial.
3. Kehilangan atau kebocoran data: Risiko ini terkait dengan kebocoran atau kehilangan data keuangan yang sensitif. Hal ini bisa disebabkan oleh pelanggaran keamanan, kehilangan perangkat yang berisi data, atau kesalahan manusia. Kebocoran data dapat menyebabkan kerugian finansial, pelanggaran privasi, atau kerusakan reputasi lembaga pendidikan.
4. Serangan Denial-of-Service (DoS): Serangan DoS bertujuan untuk mengganggu ketersediaan sistem dengan mengirimkan lalu lintas yang berlebihan atau membanjiri sumber daya sistem. Serangan ini dapat membuat sistem manajemen keuangan menjadi tidak responsif atau tidak dapat diakses, yang berdampak pada kelancaran operasional dan pengelolaan keuangan.
5. Serangan Man-in-the-Middle (MitM): Serangan MitM terjadi ketika pihak yang tidak berwenang memperoleh akses terhadap komunikasi antara pengguna dan sistem manajemen keuangan. Hal ini memungkinkan penyerang untuk memantau, mengubah, atau mencuri data yang dikirimkan antara pihak yang berkomunikasi. Serangan MitM dapat mengakibatkan pencurian informasi keuangan atau manipulasi transaksi.
6. Kurangnya pembaruan perangkat lunak: Jika sistem manajemen keuangan tidak diperbarui secara teratur dengan pembaruan keamanan terbaru, maka sistem tersebut dapat rentan terhadap kerentanan yang diketahui. Penyerang dapat mengeksploitasi kerentanan ini untuk mendapatkan

akses ke sistem atau mencuri data keuangan.

7. Ketidakpatuhan terhadap regulasi: Risiko ini terkait dengan ketidakpatuhan terhadap regulasi dan kebijakan keamanan yang berlaku, seperti GDPR, PCI DSS, atau FERPA. Ketidakpatuhan dapat mengakibatkan sanksi hukum, denda, atau kerugian reputasi bagi lembaga pendidikan.

Penting untuk mengidentifikasi dan memahami risiko keamanan yang mungkin terkait dengan sistem manajemen keuangan pendidikan, serta mengimplementasikan langkah-langkah keamanan yang tepat untuk mengurangi risiko tersebut. Melibatkan profesional keamanan TI yang berkualifikasi dapat membantu dalam evaluasi risiko dan merancang strategi keamanan yang efektif.

PENUTUP/SIMPULAN

1. Sistem manajemen keuangan pendidikan dapat dilihat dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen keuangan dalam pengelolaan keuangan di sekolah yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pertanggungjawaban keuangan sekolah yang berjalan dengan baik sesuai dengan prinsip manajemen keuangan pendidikan.
2. Pengelolaan dana BOS yang telah dilaksanakan di sekolah adalah (1) perencanaan yang meliputi: penyusunan RKAS dan RAB BOS, (2) pelaksanaan yang meliputi: penyaluran dana BOS, pengambilan dana BOS, penggunaan dana BOS, pembelanjaan dengan dana BOS, pembukuan dana BOS dan perpajakan terkait pengelolaan dana BOS, (3) Pengawasan dan evaluasi yang meliputi: pelaksanaan pengawasan oleh pihak internal dan eksternal dan evaluasi oleh kepala sekolah dan komite sekolah serta yayasan, (4) Pelaporan yang meliputi: pelaporan penggunaan dana BOS dan publikasi penggunaan dana BOS.
3. Implementasi Sistem Manajemen Keuangan Pendidikan harus didukung software, hardware, sistem teknologi informasi yang efektif, optimal, dan efisien serta tepat guna sesuai kebutuhan Lembaga Pendidikan.
4. Sekuriti system informasi data keuangan Lembaga Pendidikan harus berlapis backup datanya agar aman dari ancaman virus dan hacker.
5. Perlu adanya pelatihan para tenaga SDM keuangan di Lembaga Pendidikan agar wawasan dan pengetahuan manajemen keuangan dapat ditingkat kemampuannya dalam implementasi tata kelola keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka. 2003.
- Arianti, Dewi. "Penerapan Manajemen Keuangan Pendidikan di MAN Insan Cendekia Serpong". Skripsi. Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah. 2014.
- Cole, W. Gerald. Accounting system, disadur oleh Dr. Zaki Baridwan dalam bukunya Sistem Akuntansi- Penyusunan Prosedur dan Metode. Yogyakarta: BPFE. 1994.
- Depdiknas. Manajemen keuangan: Materi pelatihan terpadu untuk kepala sekolah. Jakarta: Dirjen Dikdasmen, Direktorat Pendidikan Lanjutan Tingkat Pertama 2002.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Materi Pembinaan Profesi Kepala Sekolah/Madrasah. Departemen Pendidikan Nasional. 2007.
- Direktorat Pembinaan SMA. Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Sekolah (SMA), Direktorat Jenderal Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2014
- Fattah, Nanang. Ekonomi & Pembiayaan Pendidikan. Bandung: Rosdakarya. 2012.
- Gitman, Lawrence J. Principles of Managerial Finance. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company. 2003.
- Hastyarini, Ega Resky. "Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah menengah Atas (BOS SMA) di SMA 1 Pejagoan Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah Tahun 2014". Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. 2015.
- Idris, Ridwan. Manajemen Pendidikan dalam aplikasinya di sekolah. Makassar: Alauddin University Press. 2014.
- Irianto, Agus. Pendidikan sebagai investasi dalam pembangunan suatu bangsa. Jakarta: Kencana. 2011.
- Jusuf, Kadarman. Pengantar Ilmu Manajemen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 1992.
- Kamaruddin. Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas. Wawancara oleh peneliti, di ruang dewan guru SMA Muhammadiyah 5 Makassar, 16 Juli 2016.
- Kemdikbud. Iktisar Data Pendidikan 2011-2012 Buku Ringkasan Data Pendidikan Final Buku Saku. Jakarta: Kemdikbud, Sekjen Pusat Data dan Statistik Pendidikan. 2012.
- Komarlah, Aan dan Engkoswara. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Krina P, Loila Lalolo. Indikator & Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi & Partisipasi. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. 2003.
- Kurniawan, Agung. Tranformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan, 2005.
- Martono dan Agus Harjito, Manajemen Keuangan. Yogyakarta: Ekonosia. 2010.
- Mahmudi. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN. 2005. Mardiasmo. Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance. Yogyakarta: Andi. 2004.
- Mustari, Mohamad. Manajemen Pendidikan. Jakarta: Rajagrafindo. 2014.
- Musfah, Jijen. Manajemen Pendidikan, Teori, Kebijakan dan Praktik, Jakarta: Kencana. 2015.
- M. Amirin, Tatang. Menyusun Rencana Penelitian. Jakarta: Rajawali. 1990.
- Moleong, J. Lexy. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Rosda Karya. 2002.
- Nordiawan, Deddi dan Ayuningtyas. Akuntansi Sektor Publik. Jakarta: Salemba Empat. 2010.
- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2000 Tentang Perubahan Tarif Bea Meterai Dan Besarnya Batas Pengenaan Harga Nominal Yang Dikenakan Bea Materai.

Muhamad Robie Awaludin s. M.Pd.
INSTITUT AGAMA ISLAM SAHID
Jl. Kapten Dasuki Bakri, Gunung Menyan, Kecamatan Pamijahan, Bogor, Jawa Barat 16810
trobie87sy@gmail.com

BAB 8 SUPERVISI PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN

Sebuah Bunga Rampai Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan dari Literasi Pemikiran
dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Diterbitkan oleh:

INAIS Press

BAB 8

SUPERVISI PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN

PENDAHULUAN

Supervisi dalam konteks pendidikan merupakan suatu praktik yang tak terelakkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran. Pentingnya supervisi dalam konteks ini tidak hanya sebatas pada pemantauan atau pengawasan, tetapi lebih kepada upaya pemberdayaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas kinerja pendidik serta proses pembelajaran di institusi pendidikan. Supervisi pendidikan menjadi semacam jembatan yang menghubungkan antara teori dan praktik dalam ruang kelas, sehingga menciptakan lingkungan yang kondusif bagi proses belajar-mengajar yang efektif.

Menurut Sergiovanni dan Starratt (2014), supervisi pendidikan adalah sebuah proses yang sistematis untuk meningkatkan mutu pengajaran melalui pengamatan, evaluasi, bimbingan, dan pengembangan staf pengajar. Dalam konteks ini, supervisor pendidikan tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pembina dan mitra pembelajaran bagi guru. Pendekatan ini memungkinkan adanya kolaborasi antara supervisor dan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran.

Tujuan utama dari praktik supervisi adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran. Berbagai manfaat yang diperoleh dari praktik supervisi, seperti peningkatan motivasi dan kinerja guru, perbaikan kualitas pembelajaran, dan peningkatan pengembangan profesionalisme guru, turut mengukuhkan peran supervisi sebagai elemen kunci dalam pembangunan pendidikan yang berkualitas.

KONSEP DASAR SUPERVISI PENDIDIKAN

1) PENGERTIAN SUPERVISI PENDIDIKAN

Supervisi berasal dari dua kata yaitu “super” dan “vision”. Kata “super” mengandung makna peringkat atau posisi yang lebih tinggi, superior, atasan, lebih hebat atau lebih baik. Sedangkan kata “vision” berarti mengandung makna kemampuan untuk menyadari sesuatu tidak benar-benar terlihat (Aedi, 2014). Berdasarkan penggabungan dua unsur pembentuk kata supervisi dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah pandangan dari orang yang lebih ahli kepada orang yang memiliki keahlian di bawahnya.

Supervisor atau istilah bagi orang yang melakukan supervisi adalah seorang yang profesional ketika menjalankan tugasnya. Dia bertindak atas dasar kaidah ilmiah untuk meningkatkan mutu pendidikan, untuk menjalankan supervisi diperlukan kemampuan yang lebih sehingga dapat melihat dengan tajam permasalahan peningkatan mutu pendidikan, memiliki kepekaan untuk memahaminya tidak hanya sekadar menggunakan penglihatan mata biasa, sebab yang diamatinya bukan hanya masalah yang konkret yang terlihat, melainkan ada pula yang memerlukan kepekaan mata batin. Menurut Purwanto (2000) supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif (Somad, 2014). Sedangkan menurut Manullang (2005) supervisi merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Somad, 2014). Hasil temuan Renata dkk (2018) menyebutkan *there was significant influence of headmaster’s supervision toward effective teachers.*

The headmaster should upgrade the supervision of teachers where they would actualize the effective teachers.

Tim Dosen Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia (2014) menjelaskan bahwa supervisi merupakan bimbingan profesional bagi guru-guru, bimbingan profesional yang dimaksudkan adalah segala usaha yang memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk berkembang secara profesional sehingga mereka lebih maju lagi dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses belajar-mengajar murid.

Di dalam Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 Pasal 57 mengklasifikasikan supervisi terdiri dari dua bagian yaitu (1) supervisi akademik dan, (2) supervisi manajerial. Untuk supervisi manajerial dan akademik secara mendasar dapat ditinjau perbedaannya yaitu supervisi manajerial, mampu membina kepala sekolah dan staf dalam meningkatkan kinerja sekolah. Sedangkan supervisi akademik, mampu membina guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berikut adalah beberapa definisi supervisi pendidikan menurut para ahli:

1. Danielson (2013): Menurut Danielson, supervisi pendidikan adalah proses yang berkelanjutan di mana supervisor memberikan umpan balik yang berfokus pada praktik pengajaran guru dan membantu mereka merencanakan tindakan perbaikan.
2. Glickman et al. (2014): Menurut Glickman et al., supervisi pendidikan adalah proses yang melibatkan pengamatan, pembinaan, dan pengembangan guru oleh seorang supervisor dengan tujuan untuk meningkatkan pembelajaran siswa dan kinerja guru.
3. Bush dan Glover (2014): Bush dan Glover mengartikan supervisi pendidikan sebagai proses yang dirancang untuk membantu guru mengembangkan keterampilan dan praktik pengajaran yang efektif melalui pengamatan, refleksi, dan pembinaan.
4. Sergiovanni (2015): Sergiovanni mendefinisikan supervisi pendidikan sebagai proses interaktif di mana supervisor bekerja sama dengan guru untuk meningkatkan pembelajaran siswa melalui refleksi, umpan balik, dan pengembangan profesional.
5. Marzano et al. (2015): Marzano dan rekan-rekannya mendefinisikan supervisi pendidikan sebagai rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah, termasuk pengamatan kelas, umpan balik, dan pengembangan profesional.
6. Day (2016): Day mendefinisikan supervisi pendidikan sebagai proses dialogis di mana supervisor dan guru berkolaborasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional, merencanakan tindakan perbaikan, dan memonitor kemajuan.
7. Harris (2017): Menurut Harris, supervisi pendidikan adalah proses sistematis yang melibatkan pemantauan, evaluasi, dan pengembangan praktik pengajaran guru dengan tujuan untuk meningkatkan hasil pembelajaran siswa.
8. Elmore (2018): Elmore menyatakan bahwa supervisi pendidikan adalah proses yang berkelanjutan dan kolaboratif di mana supervisor bekerja sama dengan guru untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional, menetapkan tujuan, dan memberikan dukungan dalam mencapainya.
9. Hoyle dan John (2018): Hoyle dan John mengartikan supervisi pendidikan sebagai rangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu guru meningkatkan keterampilan pengajaran mereka melalui refleksi, umpan balik, dan pembelajaran berkelanjutan.
10. Bartlett dan Burton (2019): Bartlett dan Burton menjelaskan supervisi pendidikan sebagai praktik yang melibatkan pengamatan kinerja guru, analisis data pembelajaran

siswa, dan penyusunan rencana tindak lanjut untuk meningkatkan efektivitas pengajaran.

11. Wina Sanjaya (2018): Supervisi pendidikan adalah suatu proses pemberian bantuan kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan, pembimbingan, dan penilaian.
12. Daryanto (2020): Supervisi pendidikan adalah suatu proses pemberian bantuan kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam mengembangkan profesionalismenya agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.
13. E. Mulyasa (2022): Supervisi pendidikan adalah suatu proses pemberian bantuan kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam meningkatkan mutu pembelajaran melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan, pembimbingan, dan penilaian.

Dari pendapat para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa Supervisi pendidikan adalah suatu proses yang berkelanjutan dan bertujuan untuk membantu guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam meningkatkan kemampuannya dan kualitas pembelajaran.

2) TUJUAN DAN FUNGSI SUPERVISI PENDIDIKAN

Tujuan merupakan elemen penting dalam merencanakan, mengarahkan, dan mengevaluasi berbagai kegiatan, baik itu di tingkat individu maupun organisasi. Tanpa tujuan yang jelas, kegiatan cenderung tidak terarah dan sulit untuk dinilai keberhasilannya. Tujuan supervisi pendidikan bervariasi tergantung pada pendekatan dan filosofi yang mendasarinya. Menurut Mulyasa (2022), tujuan supervisi pendidikan adalah untuk:

1. Meningkatkan mutu pembelajaran:
Tujuan utama supervisi pendidikan adalah untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa. Hal ini dapat dilakukan dengan membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mengajarnya, meningkatkan kualitas bahan ajar, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
2. Meningkatkan profesionalisme guru:
Supervisi pendidikan bertujuan untuk membantu guru dalam mengembangkan profesionalismenya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan bimbingan kepada guru, serta mendorong mereka untuk melakukan penelitian dan pengembangan pembelajaran.
3. Mengembangkan kurikulum dan pembelajaran:
Supervisi pendidikan dapat membantu dalam mengembangkan kurikulum dan pembelajaran agar lebih relevan dengan kebutuhan siswa dan tuntutan zaman. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan guru dalam proses pengembangan kurikulum dan pembelajaran, serta memberikan mereka kesempatan untuk belajar dan menerapkan metode pembelajaran yang inovatif.
4. Meningkatkan kinerja sekolah:
Supervisi pendidikan dapat membantu meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan. Hal ini dapat dilakukan dengan membantu guru dan staf sekolah dalam bekerja sama secara efektif, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sekolah.
5. Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif:

Supervisi pendidikan dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Hal ini dapat dilakukan dengan membantu guru dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan aman, serta mendorong siswa untuk belajar secara aktif dan kreatif.

Adapun fungsi supervisi pendidikan mencakup berbagai peran dan tanggung jawab yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Berikut adalah beberapa fungsi utama supervisi pendidikan:

1. Pengawasan dan Pemantauan:

Salah satu fungsi utama supervisi pendidikan adalah untuk mengawasi dan memantau proses pembelajaran di sekolah. Hal ini dilakukan melalui observasi langsung terhadap kegiatan pembelajaran dan kegiatan guru di kelas.

2. Evaluasi Kinerja Guru:

Supervisi pendidikan bertugas untuk mengevaluasi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, termasuk dalam hal merencanakan pembelajaran, menyampaikan materi, dan mengevaluasi hasil belajar siswa.

3. Pembimbingan dan Bimbingan:

Supervisi pendidikan memberikan bimbingan dan pembimbingan kepada guru untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam mengajar. Ini bisa meliputi memberikan umpan balik, saran, dan dukungan dalam mengatasi tantangan dalam pembelajaran.

4. Pengembangan Profesional:

Fungsi supervisi pendidikan juga melibatkan pengembangan profesional guru. Ini bisa berupa menyelenggarakan pelatihan, seminar, atau workshop untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

5. Mendorong Inovasi:

Supervisi pendidikan mendorong inovasi dalam pembelajaran dengan mendukung guru dalam mencoba metode dan strategi baru dalam mengajar. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang dinamis.

6. Pengembangan Kepemimpinan:

Supervisi pendidikan juga berperan dalam pengembangan kepemimpinan di kalangan staf pendidikan. Ini bisa meliputi memberikan kesempatan kepada guru yang berpotensi untuk mengambil peran kepemimpinan di sekolah.

7. Mendorong Pembelajaran Kolaboratif:

Supervisi pendidikan mendorong budaya pembelajaran kolaboratif di antara staf pendidikan. Ini melibatkan kerja sama antara guru, administrator, dan personel pendidikan lainnya untuk saling belajar dan meningkatkan praktik pengajaran.

8. Menjamin Kepatuhan terhadap Standar Pendidikan:

Supervisi pendidikan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa praktik pembelajaran di sekolah sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan setempat.

Fungsi-fungsi supervisi pendidikan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan siswa, meningkatkan mutu pendidikan, dan mendukung pengembangan profesional guru.

3) LANDASAN TEORI SUPERVISI

Supervisi pendidikan didasarkan pada sejumlah pemikiran utama, dan konsep-konsep kunci yang membentuk landasan teoritis bagi praktek pengawasan yang efektif. Supervisi pendidikan didasarkan pada berbagai pemikiran utama yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru, peningkatan mutu pembelajaran, dan efektivitas manajerial di lingkungan pendidikan. Beberapa landasan teoritis tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Konstruktivisme:** Teori ini menekankan bahwa siswa membangun pengetahuan mereka sendiri melalui interaksi dengan materi pembelajaran dan pengalaman mereka sendiri. Dalam konteks supervisi pendidikan, pendekatan konstruktivis menekankan pada pembelajaran yang aktif, partisipatif, dan berpusat pada siswa. Supervisor memainkan peran penting dalam membantu guru mengembangkan strategi pengajaran yang memungkinkan siswa untuk membangun pengetahuan mereka sendiri.
2. **Teori Pembelajaran Sosial:** Menurut teori ini, siswa belajar melalui interaksi dengan orang lain dalam lingkungan sosial. Dalam konteks supervisi, pendekatan berbasis teori pembelajaran sosial mempertimbangkan peran guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif dan mendukung perkembangan sosial dan akademik siswa.
3. **Teori Pembelajaran Berbasis Masalah:** Teori ini menekankan pentingnya pembelajaran yang berpusat pada pemecahan masalah dunia nyata. Supervisor menggunakan pendekatan ini untuk membantu guru dalam merancang pengalaman pembelajaran yang menantang dan relevan bagi siswa, serta untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan pemecahan masalah yang diperlukan.

Hal di atas diperkuat oleh kontribusi pemikiran Para pemikir utama dalam supervisi pendidikan yang secara signifikan telah mengembangkan pemahaman tentang praktik supervisi. Berikut adalah beberapa di antaranya:

1. **Donald Schön:** Salah satu kontribusinya adalah konsep "refleksi-in-action" dan "refleksi-on-action", yang menekankan pentingnya refleksi dalam praktik pengajaran. Schön juga menyoroti pentingnya dialog reflektif antara supervisor dan guru.
2. **Michael Fullan:** Fokus utama Fullan adalah pada perubahan dan peningkatan organisasi pendidikan. Ia mengemukakan konsep "pemimpin pembelajar" dan mendorong supervisi yang berpusat pada kolaborasi dan pembelajaran bersama.
3. **Thomas Sergiovanni:** Sergiovanni menyoroti pentingnya kepemimpinan instruksional dalam supervisi pendidikan. Ia mengembangkan konsep "supervisi sebagai manajemen diri" yang menekankan aspek-aspek kinerja guru yang mampu menjamin keberhasilan belajar siswa.
4. **Robert J. Marzano:** Marzano adalah seorang ahli dalam bidang evaluasi pendidikan dan penelitian. Ia mengembangkan berbagai model dan metode evaluasi kinerja guru yang dapat digunakan dalam praktik supervisi.
5. **Charlotte Danielson:** Danielson terkenal karena Framework for Teaching-nya, yang menyediakan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengevaluasi kinerja guru. Kerangka kerja ini telah banyak digunakan dalam praktik supervisi di berbagai negara.

Para ahli bersama dengan yang lainnya, telah memberikan wawasan penting tentang supervisi pendidikan dan mempengaruhi bagaimana praktik supervisi dilakukan di lapangan. Melalui konsep-konsep dan kerangka kerja yang mereka kembangkan, supervisi pendidikan menjadi lebih berfokus pada pembelajaran dan peningkatan kinerja guru serta siswa.

4) RUANG LINGKUP SUPERVISI PENDIDIKAN

Ruang lingkup supervisi pendidikan mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pengajaran, dan pengembangan profesional guru serta kemajuan sekolah secara keseluruhan. Ruang lingkupnya juga bersifat variatif tergantung pada kebutuhan dan prioritas masing-masing sekolah atau lembaga pendidikan. Namun, pada dasarnya, tujuan utama supervisi pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran, serta memastikan kemajuan dan kesuksesan siswa secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa aspek utama dalam ruang lingkup supervisi pendidikan:

1. Pembimbingan Kepala Sekolah dalam Penerapan Kurikulum: Supervisi ini meliputi pengawasan dan bimbingan kepala sekolah terhadap guru-guru dalam penerapan kurikulum secara efektif.
2. Pengembangan Kurikulum: Meliputi penyusunan dan pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik serta evaluasi dan penyempurnaan kurikulum yang telah ada.
3. Pengembangan Pembelajaran: Supervisi ini mencakup pengawasan dan pembinaan terhadap proses pembelajaran di kelas, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran.
4. Evaluasi dan Penilaian Pendidikan: Meliputi pengawasan dan bimbingan dalam proses evaluasi dan penilaian terhadap hasil belajar siswa serta kualitas proses pembelajaran.
5. Pengembangan Keprofesian Guru: Supervisi ini berfokus pada pengembangan kualitas guru melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan lainnya.
6. Manajemen Mutu Pendidikan: Meliputi pengawasan dan bimbingan dalam manajemen mutu pendidikan, termasuk manajemen sumber daya manusia, keuangan, dan fasilitas pendidikan.
7. Pengawasan Penyelenggaraan Ujian dan Evaluasi: Supervisi ini mencakup pengawasan terhadap proses penyelenggaraan ujian dan evaluasi serta bimbingan dalam menyelenggarakan ujian dan evaluasi yang sesuai dengan standar Pendidikan.
8. Pengembangan Lembaga Pendidikan: Meliputi pengawasan dan pembinaan terhadap pengelolaan dan pengembangan lembaga pendidikan secara keseluruhan, termasuk pengembangan visi, misi, dan tujuan lembaga.

5) MODEL-MODEL SUPERVISI

Model supervisi pendidikan merupakan praktek pengawasan atau pengendalian terhadap suatu proses pembelajaran di sekolah atau institusi Pendidikan, dengan tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran dan membantu guru mencapai tujuan pembelajaran. Saat ini, ada berbagai model supervisi pendidikan yang digunakan di Indonesia. Model-model ini dapat disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan setiap institusi pendidikan. Dalam pelaksanaannya, model supervisi pendidikan dibedakan menjadi empat jenis, yaitu supervisi inspektif, supervisi kolaboratif, supervisi partisipatif dan supervisi klinis.

1. Supervisi Inspektif:

Supervisi inspektif menempatkan supervisor sebagai pihak yang berperan dominan dalam proses supervisi. Pada model ini, supervisor lebih menekankan pada pemeriksaan dan pengawasan terhadap kinerja guru dan fokus utamanya adalah pada penegakan standar dan evaluasi kinerja guru berdasarkan kriteria tertentu. Supervisor cenderung memberikan instruksi langsung kepada guru tentang apa yang harus dilakukan tanpa banyak keterlibatan dari guru. Terkadang, model ini dapat menciptakan suasana yang kurang kooperatif dan dapat meningkatkan stres pada guru.

2. **Supervisi Kolaboratif:**
Supervisi kolaboratif menekankan pada kerja sama antara supervisor dan guru dalam proses supervisi. Supervisor dan guru bekerja sama dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Guru memiliki peran yang lebih aktif dalam menentukan arah dan fokus supervisi, serta berbagi tanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Fokusnya adalah pada komunikasi terbuka, saling pengertian, dan peningkatan kinerja guru melalui bimbingan yang bersifat kolaboratif. Model ini mendorong guru untuk merasa lebih terlibat dan memiliki kontrol yang lebih besar atas proses supervisi.
3. **Supervisi Partisipatif:**
Supervisi partisipatif melibatkan partisipasi aktif guru dalam proses supervisi. Guru memiliki peran yang signifikan dalam menentukan arah dan fokus supervisi, serta dalam mengevaluasi kinerja mereka sendiri. Sedangkan, supervisor berfungsi sebagai fasilitator yang membantu guru dalam merencanakan dan merefleksikan praktek pengajaran mereka. Guru diberi otonomi untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional mereka sendiri dan menentukan langkah-langkah untuk mencapainya. Fokusnya adalah pada pemberdayaan guru untuk mengambil tanggung jawab atas pengembangan diri mereka sendiri.
4. **Supervisi Klinis:**
Supervisi klinis melibatkan hubungan yang intens antara supervisor dan guru, mirip dengan hubungan antara seorang konselor dan kliennya. Supervisor berperan sebagai konselor yang membantu guru dalam merenungkan dan memahami tantangan dalam praktik pengajaran mereka. Proses supervisi lebih terfokus pada pengembangan refleksi dan pemahaman diri guru. Supervisor menggunakan pendekatan yang lebih empatik dan mengarahkan guru untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah mereka sendiri. Fokusnya adalah pada pengembangan pribadi dan profesional guru melalui dialog dan eksplorasi yang mendalam.
5. selain empat model sebelumnya, ada model supervisi kontekstual yang berfokus pada situasi dan kondisi sekolah. Model ini mengacu pada kenyataan bahwa setiap sekolah memiliki kondisi dan masalah yang berbeda, yang berarti pendekatan supervisi yang digunakan untuk mereka berbeda.

Supervisi pendidikan telah menjadi komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, semua tindakan yang berkaitan dengan pengawasan dan pengendalian kualitas pendidikan termasuk pembinaan, pendampingan, pengawasan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan program dan kebijakan pendidikan di Indonesia. Dengan demikian, supervisi tidak hanya berfokus pada guru akan tetapi mencakup pengawasan dan pengendalian seluruh elemen pendidikan, seperti siswa, kurikulum, dan sarana dan prasarana institusi. Oleh karena itu, model supervisi pendidikan merupakan strategi penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, supervisi pendidikan harus dilakukan dengan memperhatikan berbagai faktor, antara lain kondisi dan kebutuhan institusi, serta melibatkan seluruh stakeholder pendidikan dalam prosesnya.

PRAKTIK SUPERVISI PENDIDIKAN

1) Strategi Implementasi Supervisi

Supervisi dalam konteks pendidikan merupakan proses yang sistematis untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan cara memberikan bimbingan, evaluasi, dan dukungan kepada guru. Implementasi

supervisi memerlukan strategi yang matang untuk memastikan efektivitasnya dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Berikut Langkah-langkah strategis dalam implementasi supervise:

1. Identifikasi Tujuan Supervisi: Langkah pertama dalam implementasi supervisi adalah mengidentifikasi tujuan yang ingin dicapai. Tujuan supervisi bisa beragam, seperti meningkatkan kualitas pembelajaran, mengatasi tantangan tertentu dalam pengajaran, atau mengembangkan keterampilan guru.
2. Perencanaan Supervisi: Setelah tujuan supervisi ditetapkan, langkah selanjutnya adalah merencanakan proses supervisi. Ini melibatkan pemilihan metode supervisi yang sesuai, jadwal pertemuan antara supervisor dan guru, serta alokasi sumber daya yang diperlukan.
3. Pelaksanaan Supervisi: Proses supervisi dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Supervisor bekerja sama dengan guru untuk mengamati praktik pengajaran, memberikan umpan balik, dan merencanakan tindak lanjut untuk perbaikan.
4. Evaluasi Proses Supervisi: Evaluasi proses supervisi dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan supervisi. Ini melibatkan refleksi terhadap pencapaian tujuan, identifikasi keberhasilan dan tantangan, serta perencanaan langkah-langkah perbaikan di masa mendatang.

2) TEKNIK OBSERVASI DAN FEEDBACK DALAM SUPERVISI PENDIDIKAN

Teknik observasi dan feedback adalah bagian integral dari proses supervisi pendidikan. Ini melibatkan pengamatan langsung terhadap praktik pengajaran guru di kelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu guru meningkatkan kinerjanya. Berikut Langkah-langkah dalam teknik observasi dan feedback dalam supervisi pendidikan:

1. Pemilihan Metode Observasi:
Pertama-tama, supervisor perlu memilih metode observasi yang sesuai dengan tujuan supervisi dan konteks sekolah. Metode observasi dapat berupa observasi langsung di kelas, penggunaan instrumen evaluasi, atau perekaman video pengajaran.
2. Persiapan Observasi:
Sebelum mengamati pengajaran guru, supervisor perlu mempersiapkan diri dengan memahami tujuan pengajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan kriteria evaluasi yang akan digunakan.
3. Observasi Aktif:
Saat mengamati pengajaran guru, supervisor perlu menjadi pengamat yang aktif. Fokuslah pada berbagai aspek pengajaran seperti struktur pembelajaran, interaksi guru-siswa, penggunaan materi dan media pembelajaran, serta strategi pengelolaan kelas.
4. Catatan Observasi:
Selama observasi, supervisor membuat catatan tentang kegiatan yang diamati, kekuatan dan kelemahan pengajaran, serta potensi perbaikan yang dapat dilakukan oleh guru.
5. Pemberian Umpan Balik:
Setelah observasi selesai, supervisor memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Umpan balik harus spesifik, jelas, dan berorientasi pada pertumbuhan profesional guru. Berikan pujian atas hal-hal yang dilakukan dengan baik, tetapi juga identifikasi area yang perlu diperbaiki.
6. Perencanaan Tindak Lanjut:
Berdasarkan temuan observasi dan umpan balik, supervisor dan guru bersama-sama merencanakan tindak lanjut untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Rencana tindak lanjut

harus mencakup langkah-langkah konkret yang dapat dilakukan oleh guru dalam periode waktu tertentu.

7. Pengembangan Keterampilan Observasi:

Supervisor juga perlu terus mengembangkan keterampilan observasi yang mendalam. Ini melibatkan latihan dalam mengamati berbagai aspek pengajaran, mengidentifikasi pola-pola yang muncul, dan membuat analisis yang mendalam tentang praktik pengajaran.

Setelah menguasai Teknik observasi dengan baik perlu dilakukan pengembangan keterampilan observasi tersebut secara mendalam dan berorientasi pada pertumbuhan profesional, karena hal ini merupakan hal penting dalam supervisi pendidikan. Berikut adalah beberapa langkah untuk mengembangkan keterampilan observasi yang efektif menurut :

1. Pemahaman tentang Tujuan Observasi:

Memahami tujuan observasi yang dilakukan, baik itu untuk evaluasi, pengembangan profesional, atau kombinasi keduanya. Hal ini akan membantu pengamat untuk fokus pada aspek-aspek tertentu yang relevan.

2. Pengetahuan tentang Standar Pengajaran:

Memiliki pemahaman yang kuat tentang standar pengajaran yang berlaku, baik itu standar nasional, standar institusional, atau standar yang ditetapkan oleh kurikulum.

3. Penggunaan Alat Observasi yang Tepat:

Menguasai penggunaan alat observasi yang tepat, seperti daftar periksa, rubrik penilaian, atau instrumen evaluasi lainnya. Memilih alat yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan observasi sangat penting.

4. Pelatihan dalam Observasi Aktif:

Melakukan latihan secara berkala dalam observasi aktif di berbagai konteks pengajaran. Hal ini dapat dilakukan melalui simulasi, praktek langsung di kelas, atau observasi bersama dengan supervisor yang lebih berpengalaman.

5. Pengembangan Keterampilan Catatan Observasi:

Belajar untuk membuat catatan observasi yang efektif dan relevan. Catatan tersebut harus fokus pada perilaku konkret yang diamati, bukan sekadar impresi atau pendapat subjektif.

6. Analisis dan Interpretasi Data Observasi:

Mampu menganalisis dan menginterpretasikan data observasi dengan cermat. Ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi pola-pola dalam praktek pengajaran, kekuatan, dan area yang perlu diperbaiki.

7. Pemberian Umpan Balik yang Konstruktif:

Mengembangkan keterampilan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru berdasarkan data observasi. Umpan balik harus spesifik, berorientasi pada bukti, dan didukung dengan saran-saran yang dapat diimplementasikan.

8. Refleksi dan Perbaikan Diri:

Mengembangkan kebiasaan untuk merefleksikan pengalaman observasi secara teratur dan menggunakan refleksi tersebut untuk memperbaiki keterampilan observasi di masa depan.

Pengembangan keterampilan observasi yang mendalam dan berorientasi pada pertumbuhan profesional memerlukan latihan yang konsisten, refleksi diri yang terus menerus, dan kemauan untuk belajar dari pengalaman. Dengan menguasai keterampilan ini, pengamat dapat menjadi lebih efektif dalam mendukung pengembangan profesional guru.

3) PENGEMBANGAN RENCANA TINDAK LANJUT

Pengembangan rencana aksi yang relevan dan terukur berdasarkan hasil supervisi merupakan langkah kunci dalam memastikan adanya perbaikan dan pengembangan dalam praktik pengajaran. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil berdasarkan sumber-sumber yang relevan:

1. Analisis Hasil Supervisi: Pertama-tama, hasil supervisi harus dianalisis secara menyeluruh. Supervisor perlu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang diamati selama proses supervisi. Hal ini dapat mencakup aspek-aspek tertentu dalam pengajaran, manajemen kelas, interaksi dengan siswa, atau penggunaan materi pembelajaran.
2. Penetapan Tujuan Spesifik: Berdasarkan analisis hasil supervisi, tujuan-tujuan spesifik perlu ditetapkan. Tujuan ini haruslah terukur, realistis, dan relevan dengan kebutuhan pengembangan yang diidentifikasi. Misalnya, tujuan bisa berfokus pada peningkatan keterampilan pengajaran tertentu atau peningkatan hasil belajar siswa dalam area tertentu.
3. Perencanaan Rinci: Setelah tujuan ditetapkan, langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan tersebut perlu dirancang. Ini mencakup langkah-langkah yang akan diambil oleh guru atau tim pengajar, serta strategi atau metode yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Rencana ini harus jelas, terinci, dan mencakup waktu pelaksanaan yang ditetapkan.
4. Penetapan Metrik dan Kriteria Evaluasi: Untuk memastikan keberhasilan rencana aksi, metrik atau kriteria evaluasi perlu ditetapkan. Hal ini memungkinkan untuk mengukur kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Misalnya, metrik bisa berupa peningkatan skor tes siswa, peningkatan partisipasi siswa, atau perubahan dalam praktik pengajaran.
5. Implementasi Rencana Aksi: Setelah perencanaan selesai, langkah selanjutnya adalah implementasi rencana aksi tersebut. Guru atau tim pengajar perlu secara aktif melaksanakan langkah-langkah yang telah ditetapkan dalam rencana tersebut.
6. Monitoring dan Evaluasi: Proses supervisi tidak berhenti pada implementasi rencana aksi, melainkan dilanjutkan dengan monitoring dan evaluasi terus-menerus. Supervisor perlu mengamati perkembangan yang terjadi selama pelaksanaan rencana aksi dan memastikan bahwa tujuan-tujuan yang ditetapkan tercapai.
7. Revisi dan Penyesuaian: Jika diperlukan, rencana aksi perlu direvisi dan disesuaikan sesuai dengan perubahan kebutuhan atau kondisi yang muncul selama proses implementasi. Hal ini memastikan bahwa rencana aksi tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Siswa berasal dari latar belakang yang berbeda dan memiliki tingkat kemampuan dan karakter yang berbeda-beda, sehingga kelas adalah lingkungan pembelajaran yang dinamis di mana guru harus menggunakan strategi pengajaran yang inovatif dan efektif untuk memenuhi kebutuhan setiap siswa. Strategi untuk mendukung guru dalam meningkatkan praktik pengajaran mereka dapat melibatkan berbagai pendekatan yang dirancang untuk memberikan bantuan dan dukungan yang diperlukan bagi guru agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Berikut adalah beberapa strategi yang umumnya digunakan:

1. Pengembangan Profesional:
 - a. Memberikan pelatihan dan lokakarya yang berfokus pada praktik pengajaran yang efektif.
 - b. Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti program magister atau pelatihan bersertifikat.
 - c. Mendukung guru dalam mengikuti konferensi pendidikan dan seminar.

- d. Memberikan kesempatan kepada guru untuk belajar dari guru lain melalui program mentoring atau observasi kelas.
- 2. Penyediaan Sumber Daya:
 - a. Menyediakan akses ke bahan ajar dan sumber daya pembelajaran yang berkualitas.
 - b. Menyediakan teknologi dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung pembelajaran.
 - c. Memberikan guru akses ke dana untuk pengembangan profesional dan proyek pembelajaran.
- 3. Dukungan Emosional dan Psikologis:
 - a. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif bagi guru.
 - b. Memberikan guru akses ke layanan konseling dan dukungan psikologis.
 - c. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru.
- 4. Pemberian Feedback yang Konstruktif:
 - a. Memberikan feedback yang konstruktif dan positif kepada guru tentang praktik pengajaran mereka.
 - b. Memberikan kesempatan kepada guru untuk refleksi dan perbaikan diri.
 - c. Memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru dalam menerapkan strategi pengajaran baru.
- 5. Kolaborasi dan Kemitraan:
 - a. Mendorong kolaborasi antara guru dalam mengembangkan dan berbagi praktik pengajaran yang efektif.
 - b. Membangun kemitraan dengan orang tua dan masyarakat untuk mendukung pembelajaran siswa.
- 6. Penelitian dan Inovasi:
 - a. Mendorong guru untuk melakukan penelitian dan pengembangan praktik pengajaran yang inovatif.
 - b. Memberikan dukungan dan pendanaan untuk penelitian dan pengembangan pendidikan.
- 7. Kebijakan dan Regulasi:
 - a. Menerapkan kebijakan dan regulasi yang mendukung pengembangan profesional guru.
 - b. Memberikan otonomi kepada guru dalam mengembangkan kurikulum dan pembelajaran.
 - c. Menjamin kesejahteraan guru dan memastikan gaji dan tunjangan yang layak.

IMPLIKASI SUPERVISI DALAM KONTEKS PENDIDIKAN

1) PENGARUH SUPERVISI TERHADAP KUALITAS PENGAJARAN

Supervisi yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Melalui supervisi yang baik, guru dapat mendapatkan bimbingan, umpan balik, dan dukungan yang mereka butuhkan untuk mengembangkan praktik pengajaran yang lebih baik. Selain itu, supervisi yang efektif juga dapat membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru, merancang program pengembangan yang sesuai, serta memastikan implementasi praktik-praktik terbaik di ruang kelas. Dengan demikian, supervisi yang efektif bukan hanya memberi manfaat bagi guru individual, tetapi juga bagi siswa dan keseluruhan komunitas pendidikan dengan meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil akademik. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi efektivitas supervisi:

1. Kompetensi dan Keterampilan Supervisor:

Keahlian dan keterampilan supervisor dalam melakukan observasi, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta merencanakan tindakan perbaikan merupakan faktor kunci dalam efektivitas supervisi.

2. Keterlibatan Guru:

Tingkat keterlibatan dan partisipasi guru dalam proses supervisi dapat memengaruhi efektivitasnya. Guru yang aktif berkolaborasi dan terbuka terhadap umpan balik akan lebih mungkin untuk mengimplementasikan perubahan yang diusulkan.

3. Dukungan Kepemimpinan:

Dukungan dari kepemimpinan sekolah dan distrik pendidikan sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung praktik supervisi yang efektif.

4. Budaya Sekolah:

Budaya sekolah yang mempromosikan kolaborasi, refleksi, dan pembelajaran berkelanjutan akan meningkatkan efektivitas supervisi.

5. Rencana Tindak Lanjut:

Ketersediaan dan implementasi rencana tindak lanjut yang konkret dan terukur berdasarkan hasil supervisi merupakan faktor penting dalam mencapai perbaikan yang berkelanjutan.

6. Konteks dan Kebijakan:

Faktor-faktor kontekstual, seperti sumber daya yang tersedia, kebijakan pendidikan, dan tekanan eksternal, juga dapat mempengaruhi efektivitas supervisi.

PENGEMBANGAN PROFESIONAL BERKELANJUTAN (PPB)

Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PPB) adalah proses yang terus-menerus dan terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan kompetensi individu dalam profesi atau bidang kerjanya. PPB mencakup berbagai kegiatan, seperti pelatihan, pembelajaran mandiri, kolaborasi profesional, dan refleksi, yang dirancang untuk memperkuat praktik profesional, meningkatkan kualitas layanan, dan mencapai tujuan karir yang ditetapkan. Tujuan utama dari PPB adalah untuk memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan berkelanjutan individu, mendukung inovasi dan perubahan positif dalam praktik kerja, serta meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan. Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PPB) dapat diimplementasikan melalui berbagai model dan jenis yang beragam, yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan individu dan organisasi. Berikut adalah beberapa model dan jenis PPB yang umum digunakan:

1. Model Pelatihan dan Workshop:

Ini adalah pendekatan konvensional di mana individu mengikuti pelatihan atau workshop untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru dalam bidang tertentu.

2. Mentoring dan Coaching:

Melibatkan interaksi antara seorang mentor atau coach yang berpengalaman dengan individu yang ingin mengembangkan keterampilan atau pengetahuannya. Mentor atau coach memberikan arahan, umpan balik, dan dukungan kepada individu dalam mencapai tujuan pengembangan mereka.

3. Pembelajaran Kolaboratif:

Individu bekerja sama dengan rekan kerja atau profesional lain dalam kegiatan pembelajaran bersama, seperti diskusi kelompok, studi kasus, atau proyek kolaboratif. Ini memungkinkan pertukaran pengalaman dan pengetahuan antarindividu.

4. Pembelajaran Mandiri:

Individu mengambil inisiatif untuk belajar secara mandiri melalui membaca, menonton video, mengikuti kursus online, atau menggunakan sumber daya pendidikan lainnya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

5. **Proyek Penelitian atau Tindakan:**
Individu atau kelompok bekerja pada proyek penelitian atau tindakan yang berkaitan dengan praktik kerja mereka. Ini melibatkan identifikasi masalah, merancang dan melaksanakan strategi perbaikan, dan mengevaluasi hasilnya.
6. **Partisipasi dalam Komunitas Profesional:**
Individu menjadi anggota komunitas profesional atau asosiasi yang relevan, di mana mereka dapat terlibat dalam diskusi, berbagi sumber daya, dan mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang tren dan perkembangan terbaru dalam bidang mereka.
7. **Kursus Pembelajaran Online (E-Learning):**
Melibatkan penggunaan platform pembelajaran online untuk mengakses kursus, pelatihan, atau sumber daya pendidikan lainnya secara fleksibel dari mana saja dan kapan saja.
8. **Simulasi dan Permainan Peran:**
Individu terlibat dalam simulasi situasi atau permainan peran yang mensimulasikan lingkungan atau skenario kerja tertentu, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan praktis dalam konteks yang aman dan terkendali.
9. **Klinik Profesional:**
Melibatkan partisipasi dalam klinik atau lokakarya praktis yang berfokus pada penerapan keterampilan dan teknik tertentu dalam situasi nyata atau mendekati situasi nyata.
10. **Sertifikasi dan Akreditasi Profesional:**
Individu mengejar sertifikasi atau akreditasi dalam bidang mereka, yang dapat meningkatkan kredibilitas dan pengakuan mereka sebagai profesional yang kompeten di lapangan mereka.

Setiap model dan jenis PPB memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, dan pemilihan yang tepat tergantung pada kebutuhan individu, sumber daya yang tersedia, dan konteks organisasi. Supervisi Pendidikan sendiri berperan dalam mendukung pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Berikut uraian peran supervisi dalam mendukung pengembangan profesional berkelanjutan:

1. **Memberikan Umpan Balik Konstruktif:**
Supervisi memberikan kesempatan bagi guru untuk menerima umpan balik yang konstruktif tentang praktik pengajaran mereka. Umpan balik ini membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan arahan tentang area di mana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. **Mendorong Refleksi Diri:**
Proses supervisi mendorong guru untuk melakukan refleksi diri terhadap praktik pengajaran mereka. Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang relevan dan mendukung, supervisor membantu guru untuk mempertimbangkan strategi pengajaran mereka, tujuan pembelajaran siswa, dan hasil belajar yang diinginkan.
3. **Mengidentifikasi Kebutuhan Pengembangan:**
Melalui observasi dan analisis, supervisor dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional individual guru. Ini dapat meliputi penguasaan materi baru, penggunaan metode pengajaran yang inovatif, atau pengembangan keterampilan manajemen kelas yang lebih efektif.

4. Merancang Program Pengembangan Khusus:
Supervisor dapat bekerja sama dengan guru untuk merancang program pengembangan profesional khusus yang sesuai dengan kebutuhan individu. Ini bisa berupa pelatihan, workshop, atau kursus yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tertentu.
5. Mengimplementasikan Praktik Terbaik:
Supervisor dapat memperkenalkan guru pada praktik terbaik dan inovatif dalam bidang pendidikan. Dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, supervisor membantu guru untuk meningkatkan praktik pengajaran mereka dan tetap relevan dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan.
6. Mendorong Kolaborasi dan Sharing:
Supervisi dapat menjadi platform untuk mendorong kolaborasi dan pertukaran antara guru. Ini menciptakan budaya belajar yang kolaboratif di sekolah, di mana guru dapat saling mendukung dan berbagi sumber daya, ide, dan praktik terbaik.
7. Menyediakan Dukungan dan Dorongan:
Melalui proses supervisi yang mendukung dan bermakna, supervisor dapat memberikan dukungan dan dorongan kepada guru dalam menghadapi tantangan dalam pengembangan profesional mereka. Ini membantu membangun kepercayaan diri dan motivasi guru untuk terus belajar dan berkembang.

Dengan berperan sebagai pembimbing dan fasilitator pengembangan profesional, supervisi memainkan peran yang krusial dalam membantu guru mencapai potensi mereka penuh sebagai pendidik.

RANGKUMAN MATERI

1. Supervisi pendidikan adalah suatu proses yang berkelanjutan dan bertujuan untuk membantu guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam meningkatkan kemampuannya dan kualitas pembelajaran.
2. Landasan Teori Supervisi: Konstruktivisme, Teori Pembelajaran Sosial dan Teori Pembelajaran Berbasis Masalah.
3. Ruang lingkup supervisi Pendidikan meliputi Pembimbingan Kepala Sekolah dalam Penerapan Kurikulum, Pengembangan Kurikulum, Pengembangan Pembelajaran, Evaluasi dan Penilaian Pendidikan, Pengembangan Keprofesian Guru, Manajemen Mutu Pendidikan, Pengawasan Penyelenggaraan Ujian dan Evaluasi, dan Pengembangan Lembaga Pendidikan.
4. Model supervisi pendidikan dibedakan menjadi empat jenis, yaitu supervisi inspektif, supervisi kolaboratif, supervisi partisipatif dan supervisi klinis.
5. Langkah-langkah strategis dalam implementasi supervise yaitu Identifikasi Tujuan Supervisi, Perencanaan Supervisi, Pelaksanaan Supervisi, dan Evaluasi Proses Supervisi.
6. Teknik observasi dan feedback adalah bagian integral dari proses supervisi pendidikan. Ini melibatkan pengamatan langsung terhadap praktik pengajaran guru di kelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu guru meningkatkan kinerjanya.
7. Pengembangan keterampilan observasi yang mendalam dan berorientasi pada pertumbuhan profesional memerlukan latihan yang konsisten, refleksi diri yang terus menerus, dan kemauan untuk belajar dari pengalaman. Dengan menguasai keterampilan ini, pengamat dapat menjadi lebih efektif dalam mendukung pengembangan profesional guru.

8. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi efektivitas supervisi: Kompetensi dan Keterampilan Supervisor, Keterlibatan Guru, Dukungan Kepemimpinan, Budaya Sekolah, Rencana Tindak Lanjut, dan Konteks dan Kebijakan.
9. Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PPB) adalah proses yang terus-menerus dan terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan kompetensi individu dalam profesi atau bidang kerjanya.

TUGAS DAN EVALUASI

6. Sebutkan dan jelaskan Tiga landasan teori yang penting dalam Supervisi Pendidikan!
7. Coba saudara jelaskan Ruang lingkup supervisi Pendidikan!
8. Sebutkan Model supervisi Pendidikan yang anda saudara ketahui dan jelaskan secara komprehensif!
9. Coba saudara jelaskan Teknik observasi dan feedback!
10. Coba saudara analisis Faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi efektivitas supervisi!

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi. (2014). Pengembangan Profesional Guru Melalui Supervisi Akademik. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 8(1), 45-56.
- Bartlett, S., & Burton, D. (2019). *Practitioner Research in Teacher Education: Theory and Best Practices*. London: SAGE Publications.
- Bush, T., & Glover, D. (2014). *School Leadership: Concepts and Evidence*. London: SAGE Publications.
- Danielson, C. (2013). *The Framework for Teaching Evaluation Instrument*. Princeton, NJ: The Danielson Group.
- Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). *Professional Learning in the Learning Profession: A Status Report on Teacher Development in the United States and Abroad*. National Staff Development Council.
- Day, C. (2016). *Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning*. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Daryanto. (2020). *Supervisi pendidikan: Konsep dan aplikasi dalam pembelajaran*. Prestasi Pustaka Publisher.
- Elmore, R. F. (2018). *School Reform from the Inside Out: Policy, Practice, and Performance*. Cambridge, MA: Harvard Education Press.
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach (9th ed.)*. Pearson.
- Glatthorn, A. A., Boschee, F., & Whitehead, B. M. (2016). *Curriculum Leadership: Strategies for Development and Implementation*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2020). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. Pearson.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hoyle, E., & John, P. (2018). *The Changing Role of the Headteacher: A Comparison of International Perspectives*. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student Achievement Through Staff Development*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Manullang. (2005). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marzano, R. J., Frontier, T., & Livingston, D. (2015). *Effective Supervision: Supporting the Art and Science of Teaching*. Alexandria, VA: ASCD.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Mulyasa, E. (2022). *Supervisi pendidikan: Teori dan praktik*. PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. (2000). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Renata, W., et al. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision on Effective Teacher: A Case Study at Some of Public Elementary Schools in Pekanbaru City. *Journal of Educational Sciences (JES)*, 2(1), 30-37.
- Sanjaya, W. (2018). *Supervisi pendidikan: Teori dan praktik*. Kencana Prenada Media Group.
- Sergiovanni, T. J. (2015). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston, MA: Pearson.
- Schön, D. A. (1987). *Educating the Reflective Practitioner: Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2014). The New Supervision: A Model for Leading Learning. *Educational Leadership*, 71(8), 14-19.
- Somad, S. (2014). *Supervisi pendidikan: Teori dan praktik*. Prestasi Pustaka Publisher.
- Tim Dosen Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia. (2014). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

PROFIL PENULIS



Dr. Hana Lestari, M.Pd. Berasal dari Kabupaten Bogor. Tercatat sebagai dosen fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan, program studi pendidikan guru MI/SD di IAI Sahid Bogor dan Asesor Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah



Dr. Ima Rahmawati, M. Pd., dilahirkan di Jakarta. Merupakan lulusan S3 pada Program Studi Administrasi Pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), Bandung. Saat ini bekerja sebagai staf pengajar di program studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Sahid (IAI Sahid) Bogor pada mata kuliah Dasar-Dasar Manajemen, Kepemimpinan Pendidikan, Manajemen & Pengembangan Kurikulum, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, Manajemen Mutu Pendidikan, Manajemen Perpustakaan, dan Supervisi dan Pengawasan Pendidikan. Selain itu, aktif sebagai pengurus di Ikatan Alumni Universitas Pakuan Bogor (ILUNI), sebagai anggota di Asosiasi Profesi Ikatan Sarjana Manajemen dan Administrasi Pendidikan Indonesia (ISMAPI), Pengurus Dharma Wanita Persatuan (DWP) Kementerian Pertanian, dan anggota di Asosiasi Perkumpulan Prodi MPI Indonesia (PPMPI). Ima juga memiliki sejumlah gelar non akademik seperti Certified International Of Internal Quality Audit (CIIQA) dan Certified International Quantitative Research (CIQnR) dari Komite Akreditasi Nasional (KAN) serta Sertifikasi lainnya seperti Auditor ISO 9001:2015 dari SGS Academy dan ISO 19011:2018 dari Multi Kompetensi Training & Consultation serta beberapa pelatihan mutu lainnya seperti pelatihan LAMDIK, LAMEMBA dan Auditor AMI dari Best Q Institute



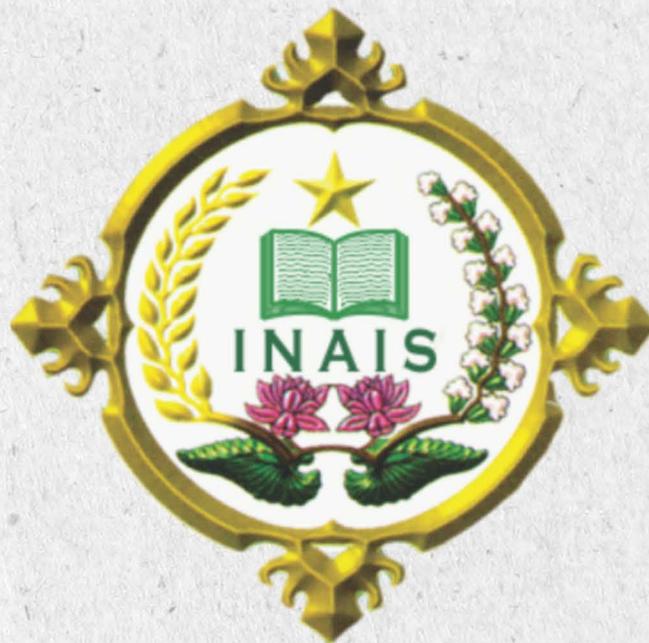
Dr. Muzhir Ihsan, M.Pd. Berasal dari Kota Bogor. Tercatat sebagai ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam sekaligus dosen fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan, program studi Manajemen Pendidikan Islam di IAI Sahid Bogor.



Samsul Huda, M.Si. lahir di Surabaya, 19 Agustus 1968. Menyelesaikan pendidikan sarjana di IKIP Negeri Jakarta pada prodi Administrasi Pendidikan, mengambil program magister di STIA YAPPAN Jakarta dengan prodi Administrasi Pendidikan dan saat ini Saat ini sedang menempuh pendidikan Doktorat di Universitas Ibnu Khaldun Bogor. Tercatat sebagai dosen fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan, program studi Pendidikan Guru Madsah Ibtidaiyah di IAI Sahid Bogor dan Asesor Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah



Muhamad Robie Awaludin S., lahir di Sumedang, 10 November 1987. Meraih gelar Sarjana Pendidikan bidang Bahasa dan seni dari Universitas Ibn Khaldun Bogor (2010) dan Magister Administrasi Pendidikan dari Universitas Pendidikan Indonesia (2015). Saat ini bekerja sebagai staf pengajar di program studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Sahid (INAIS) Bogor pada mata Perencanaan Pendidikan, Kebijakan Pendidikan, Administrasi Pendidikan dan Bahasa Inggris. Selain itu, Ia aktif dalam kepengurusan Anggota Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (PPMPI) dan Asesor Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah (BAN-PDM) Provinsi Jawa Barat



ISBN 978-623-10-3417-5



9 786231 034175

☎ 085174264048

🌐 <https://press.inais.ac.id/>

📍 Jl. Kapten Dasuki Bakri, Gunung
Menyan, Kecamatan Pamijahan,
Bogor, Jawa Barat 16810