



MANAJEMEN PENDIDIKAN

Penulis :

Maya Novita Sari, Andri Kurniawan, Ayyesha Dara Fayola,
Imam Nawawi, Kartin Aprianti, Abdurohim,
Christa Vike Lotulung

ISBN 978-623-8102-14-3



9 786238 102143

MANAJEMEN PENDIDIKAN

**Maya Novita Sari
Andri Kurniawan
Ayyesha Dara Fayola
Imam Nawawi
Kartin Aprianti
Abdurohimi
Christa Vike Lotulung**



PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Penulis:

Maya Novita Sari
Andri Kurniawan
Ayyesha Dara Fayola
Imam Nawawi
Kartin Aprianti
Abdurohim
Christa Vike Lotulung

ISBN: 978-623-8102-14-3

Editor: Dr. Arif Rahman, S.Pd.i.,M.Pd.I.
Ari Yanto, M.Pd.
Tri Putri Wahyuni, S.Pd.

Penyunting: Yuliatr Novita, M.Hum.

Desain Sampul dan Tata Letak: Handri Maika Saputra, S.ST

Penerbit: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI
Anggota IKAPI No. 033/SBA/2022

Redaksi :

Jl. Pasir Sebelah No. 30 RT 002 RW 001
Kelurahan Pasie Nan Tigo Kecamatan Koto Tangah
Padang Sumatera Barat
Website : www.globaleksekutifteknologi.co.id
Email : globaleksekutifteknologi@gmail.com

Cetakan pertama, Desember 2022

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji kepada Allah SWT atas ridho-Nya sehingga buku kolaborasi dengan judul “Manajemen Pendidikan” dapat diselesaikan. Proses penulisan buku ini berhasil diselesaikan atas kerjasama tim penulis. Buku ini berisi tentang konsep manajemen pendidikan, manajemen kurikulum, iklim budaya sekolah, manajemen pengembangan lembaga sekolah dan manajemen mutu terpadu. Manajemen pendidikan merupakan upaya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan penilaian usaha-usaha dalam ruang lingkup pendidikan dengan bekerja sama antar pihak pendidikan agar bisa mencapai tujuan pendidikan. Buku ini diharapkan dapat menjadi pedoman pengelolaan pendidikan di Indonesia bagi pendidik.

Demi kualitas yang lebih baik dan kepuasan para pembaca, saran dan masukan yang membangun dari pembaca sangat kami harapkan. Penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian buku ini. Terutama pihak yang telah membantu terbitnya buku ini dan telah mempercayakan, mendorong, dan menginisiasi terbitnya buku ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi masyarakat Indonesia.

Penulis, Desember 2022

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN PENDIDIKAN	1
1.1 Definisi Manajemen.....	1
1.2 Fungsi Manajemen.....	3
1.3 Level Manajemen	6
1.4 Manajemen Pendidikan	10
DAFTAR PUSTAKA.....	15
BAB 2 MANAJEMEN PENDIDIKAN	17
2.1 Pengertian Manajemen Pendidikan.....	17
2.2 Tujuan dan Manfaat Manajemen Pendidikan.....	19
2.3 Fungsi dan Manfaat Manajemen Pendidikan.....	20
2.4 Faktor-Faktor Manajemen Pendidikan.....	21
2.5 Prinsip Manajemen Pendidikan.....	22
2.6 Manajemen Tenaga Kependidikan	23
DAFTAR PUSTAKA.....	26
BAB 3 MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN	27
3.1 Pendahuluan.....	27
3.2 Tenaga Kependidikan	29
3.3 Manajemen.....	32
3.4 Definisi Manajemen Tenaga Kependidikan.....	33
3.3.1 Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan	34
3.3.2 Prinsip- prinsip Manajemen Tenaga Kependidikan Perspektif Al-Qur'an.....	35
3.3.3 Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kependidikan	38
3.3.3 Langkah-langkah pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan.....	38
3.4.4 Badan yang Mengatur Tenaga Pendidik dan Kependidikan	40
3.4.5 Upaya Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Tenaga Kependidikan.....	40
3.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	42
DAFTAR PUSTAKA.....	46
BAB 4 MANAJEMEN KURIKULUM	49
4.1 Konsep dasar Manajemen Kurikulum.....	49

4.1.1	Pengertian manajemen kurikulum	49
4.1.2	Ruang lingkup manajemen kurikulum.....	50
4.1.3	Prinsip dan fungsi manajemen kurikulum.....	51
4.2	Perencanaan Kurikulum	54
4.3	Organisasi Kurikulum	56
4.4	Pelaksanaan Kurikulum.....	58
4.5	Evaluasi Kurikulum.....	59
4.5.1	Tujuan Evaluasi Kurikulum.....	61
4.5.2	Proses Evaluasi Kurikulum	62
4.5.3	Fungsi Evaluasi Kurikulum	65
4.6	Pengembangan Kurikulum	66
DAFTAR PUSTAKA.....		70
BAB 5 IKLIM BUDAYA SEKOLAH.....		71
5.1	Pendahuluan.....	71
5.2	Iklim Sekolah	73
5.3	Budaya Sekolah.....	75
5.4	Manfaat Iklim dan Budaya Sekolah Yang Kondusif.....	78
5.5	Langkah Membangun Iklim dan Budaya Sekolah yang Positif.....	79
5.6	Contoh Iklim dan Budaya Sekolah yang Kondusif.....	81
5.7	Penutup.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....		83
BAB 6 MANAJEMEN PENGEMBANGAN LEMBAGA SEKOLAH.....		84
6.1	Pendahuluan.....	84
6.2	Pengembangan Kapasitas Manajemen Sekolah.....	88
6.3	Penyediaan infrastruktur Teknologi Informasi di lingkungan sekolah	91
6.4	Menuju Sekolah/Pendidikan Unggulan untuk menghasilkan lulusan terbaik.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....		96
BAB 7 MANAJEMEN MUTU TERPADU.....		102
7.1	Pendahuluan.....	102
7.2	Konsep Kualitas	104
7.3	Konsep Manajemen Mutu Terpadu.....	107
7.4	Landasan Manajemen Mutu	110
DAFTAR PUSTAKA.....		114
BIODATA PENULIS		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Empat Fungsi Manajemen.....	5
Gambar 1.2 Siklus Manajemen.....	5
Gambar 1.3 Level Manajemen Griffin.....	7
Gambar 1.4. A Multidivisional Management Hierarchy.....	7
Gambar 6.1 Sustainable Development Goals PBB.....	87
Gambar 6.2 Proses perekrutan Sumber Daya Manusia pengelola sekolah	91
Gambar 6.3 Hubungan Murid dan Guru Membangun Mutu Pendidikan.....	95
Gambar 7.1 Hirarki Konsep Kualitas.....	112
Gambar 7.2 Hierarkis Terbalik dalam Institusi Pendidikan.....	113
Gambar 7.3 Piramida Manajemen Mutu Terpadu.....	118

BAB 1

PENGANTAR MANAJEMEN

PENDIDIKAN

Oleh Maya Novita Sari

1.1 Definisi Manajemen

Istilah manajemen banyak digunakan secara umum yang memiliki interpretasi yang beragam. Mullins (2010) menilai bahwa manajemen terhubung dengan Aktivitas yang terjadi secara terstruktur dan prosedural dalam lingkungan organisasi. Kaitannya dengan hal ini adalah munculnya peran dan arah dari maksud dan tujuan yang akan dilakukan sesuai dengan sistem fungsinya.

Pernyataan yang lebih kompleks tentang definisi manajemen dapat dirujuk dari tulisan Armstrong (2012) dalam bukunya *Handbook of Management and Leadership Developing Effective People Skills for Better Leadership and Management. Third edition* sebagaimana berikut:

“Management is the process of making things happen. Managers define goals, determine and obtain the resources required to achieve the goals, allocate those resources to opportunities and planned activities and ensure that those activities take place as planned in order to achieve predetermined objectives. Management can be described as getting things done through people by exercising leadership”.

Menurut Armstrong, manajemen adalah proses membuat sesuatu terjadi. Dalam hal ini misalnya seorang manajer menentukan tujuan, menentukan dan memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan, mengalokasikan, sumber daya tersebut untuk peluang dan kegiatan yang direncanakan dan memastikan bahwa kegiatan berlangsung sesuai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen dapat digambarkan sebagai menyelesaikan sesuatu melalui orang-orang dengan menjalankan kepemimpinan.

Terry dan Laslie (2005: 1) mendefinisikan manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Definisi ini oleh David (2005: 257-258) diperluas lagi lebih dalam dengan merujuk kepada kerangka operasional sebagaimana Isu-isu manajemen yang penting untuk implementasi strategi termasuk menetapkan tujuan tahunan, merancang kebijakan, mengalokasikan sumber daya, mengubah struktur organisasi yang ada, restrukturisasi dan rekayasa ulang, merevisi rencana penghargaan dan insentif, meminimalkan penolakan perubahan, mencocokkan manajer dengan strategi, mengembangkan budaya yang mendukung strategi, mengadaptasi produksi/operasi proses, mengembangkan fungsi sumber daya manusia yang efektif, dan jika perlu, perampingan.

Manajemen dalam arti luas menurut Allan (2011: 4) adalah tentang: (1) menetapkan arah, maksud dan tujuan; (2) merencanakan bagaimana kemajuan akan dicapai atau tujuan tercapai; (3) mengatur sumber daya yang tersedia (orang, waktu, bahan) sehingga tujuan dapat dicapai secara ekonomis dengan cara yang direncanakan; (4) mengendalikan proses (yaitu mengukur pencapaian bahwa tujuan dapat dicapai secara ekonomis dengan cara yang direncanakan; (5)

mengendalikan proses (yaitu mengukur pencapaian terhadap rencana dan mengambil tindakan korektif jika sesuai); dan (6) menetapkan dan meningkatkan standar organisasi.

Memperhatikan berbagai definisi manajemen di atas, dapat dianalisis bahwa manajemen sendiri merupakan usaha untuk melakukan rangkaian kegiatan dengan perencanaan, terstruktur, sistematis, terukur, dan mampu mengelola sekaligus memberdayakan sumber daya secara potensial dalam mencapai tujuan.

1.2 Fungsi Manajemen

Selain definisi dan pengertian yang berasal dari berbagai ahli untuk menjadi landasan penelitian ini, selanjutnya model manajemen sendiri perlu dipahami fungsinya sebagai satu kesatuan yang utuh. Jika ditarik mundur ke belakang, tepatnya pada awal abad ke-20 seorang industrialis Perancis bernama Henri Fayol menyatakan bahwa manajemen memiliki lima fungsi utama, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, komando (memimpin), koordinasi, dan mengendalikan. Versi modifikasi dari daftar Fayol ini nyatanya masih banyak digunakan (Edwards, 2018: 45).

Fungsi manajemen dalam kutipan berbeda, juga masih selaras apa yang diutarakan oleh Fayol, misalnya dari Charles dan Steven (2008). Menurutnya keduanya lebih menitikberatkan pada empat fungsi manajemen yang relevan berdasarkan realitas praktik manajemen di abad 21 yaitu: perencanaan dan penyusunan strategi, pengorganisasian, pengendalian, memimpin dan mengembangkan karyawan.

Menurut Armstrong (2012: 24) menyatakan bahwa fungsi manajemen sebagai berikut.

The purpose of management is to satisfy a range of stakeholders. In the private sector, this means making a profit and creating value for shareholders, and producing

and delivering valued products and services at a reasonable cost for customers. In the public sector, management is there to ensure that the services the community requires are delivered effectively. In the voluntary sector, management sees that the purposes of the charity are achieved and also keeps the faith of the community and donors. In all sectors management is about exercising social responsibility and providing rewarding employment and development opportunities for employees.

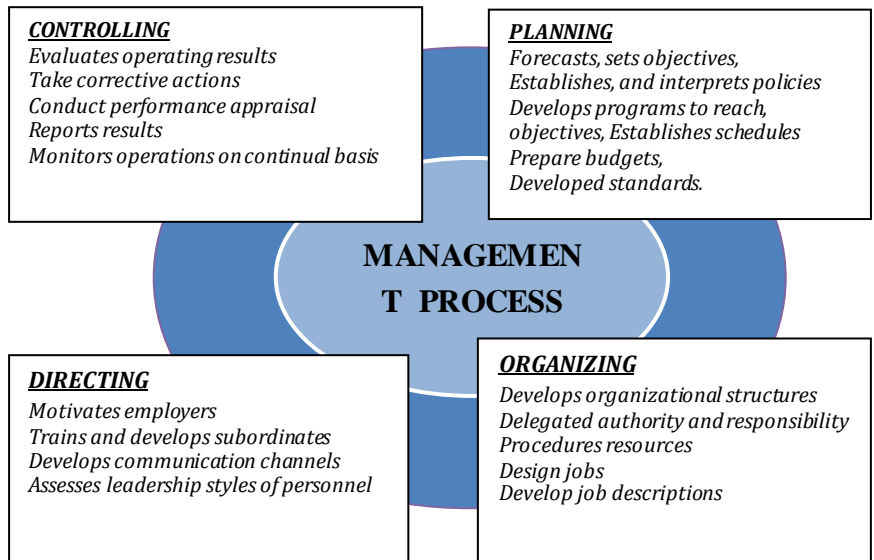
Fungsi manajemen adalah untuk memuaskan berbagai pemangku kepentingan. Di sektor swasta, ini berarti menghasilkan keuntungan dan menciptakan nilai bagi pemegang saham, dan memproduksi dan memberikan produk dan layanan yang bernilai dengan harga yang wajar biaya untuk pelanggan. Di sektor publik, manajemen ada untuk memastikan bahwa layanan yang dibutuhkan masyarakat disampaikan secara efektif. Di sektor sukarela, manajemen melihat bahwa tujuan amal tercapai dan juga menjaga kepercayaan masyarakat dan donatur. Di semua sektor, manajemen adalah tentang menjalankan tanggung jawab sosial dan memberikan penghargaan kesempatan kerja dan pengembangan bagi karyawan.

Griffin (2016: 4) menyebutkan empat fungsi dari manajemen sebagai serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi), dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.



Gambar 1.1 Empat Fungsi Manajemen
(Sumber: Griffin, 2016)

Keterampilan manajemen dasar untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen ini dengan paling efektif, para manajer mengandalkan sejumlah keterampilan manajemen mendasar yang berbeda, yang paling penting adalah teknis, interpersonal, konseptual, diagnostik, komunikasi, pengambilan keputusan, dan keterampilan manajemen waktu (Griffin, 2016: 4). Keterampilan manajemen tersebut disebut oleh Allan (2011: 3) berfungsi menyelesaikan pekerjaan secara Efisiensi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sedikit usaha, biaya, atau lebih efektif dengan terselesainya tugas yang membantu memenuhi tujuan organisasi.



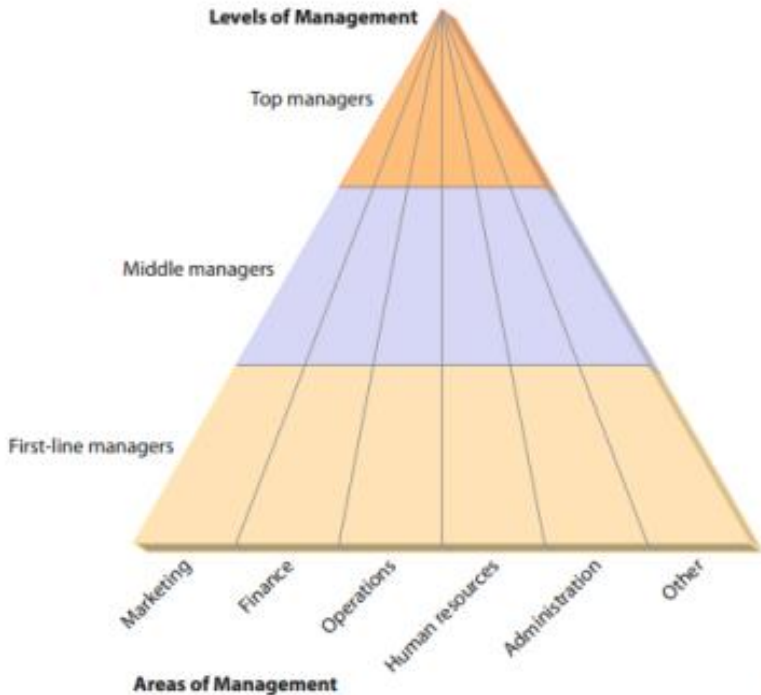
Gambar 1.2 Siklus Manajemen
(Sumber: Schoderberk, 2010: 16)

1.3 Level Manajemen

Level manajemen mengacu pada garis demarkasi di antara karyawan dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang dialokasikan kepada mereka. Level manajemen untuk memastikan adanya efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan yang dilakukan di organisasi. Ada banyak fungsi yang perlu ditangani secara bersamaan dalam sebuah organisasi, dimana satu orang tidak bisa menangani semuanya. Jadi, pekerjaan dibagi di antara karyawan sesuai dengan keterampilan, pengalaman, dan jabatan mereka di organisasi. Setiap manajer diharapkan untuk menjaga bagian tertentu dari pekerjaan organisasi dan

mengawasi bawahannya untuk memenuhi tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Manajemen biasa dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu manajemen tingkat atas, manajemen tingkat menengah, dan manajemen tingkat bawah (Ebert dan Griffin 2003).

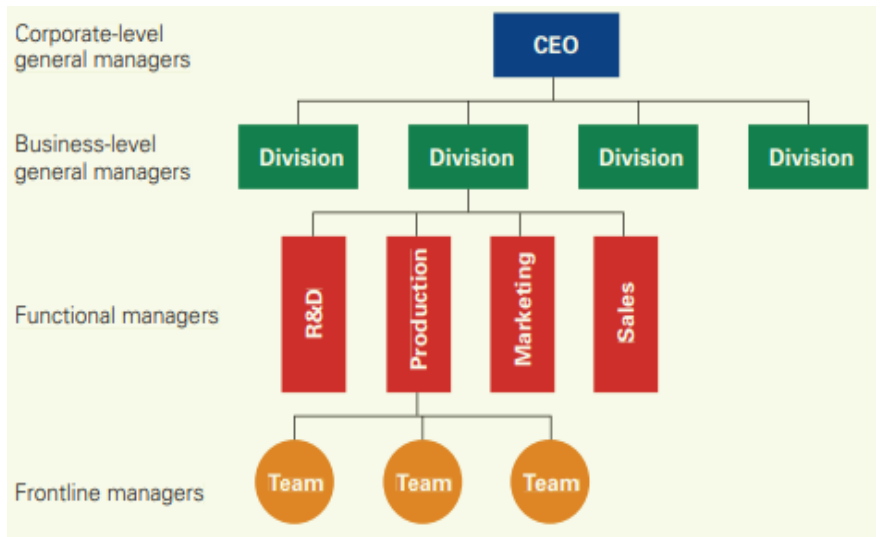


Gambar 1.3 Level Manajemen Griffin
(Sumber: Ebert dan Griffin 2003)

Menurut Griffin, manajemen tingkat bawah (*First Line Manager*) bertanggung jawab terhadap pengawasan dan pengendalian kegiatan operasional sehari-hari. Termasuk manajemen tingkat bawah antara lain: penyedia (*supervisor*), kepala proyek, dan kepala bagian. Sedangkan manajemen tingkat menengah (*Middle Manager*) bertanggung jawab dalam

hal perencanaan dan koordinasi kegiatan-kegiatan jangka pendek yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (pengendalian manajemen). Termasuk dalam kategori ini, yaitu manajer pabrik, manajer operasi, dan manajer divisi. Manajemen tingkat atas (*Top Manager*) bertanggung jawab terhadap perencanaan jangka panjang (yang biasa disebut rencana strategis) dan menetapkan tujuan organisasi, pada tingkatan ini misalnya dalam perusahaan yaitu direktur dan wakil direktur masuk dalam kategori ini, jika di sekolah, maka kepala sekolah menempati posisi sebagai *Top Manager*.

Dalam sebuah *company* atau perusahaan, juga dapat dilihat tingkatan atau hirarki dari struktur sebuah perusahaan yang pada umumnya terdiri dari *Corporate Level*, *Business level*, *functional manager*, dan *frontline manager*. Terkait tentang level perusahaan ini dapat dilihat dari gambar 1.4 di bawah ini:



Gambar 1.4. A Multidivisional Management Hierarchy (Level Manajemen oleh Charles dan Steven)

Corporate Level merupakan level tertinggi pada *Company Level*. Mereka yang berada di tingkat ini bertanggung jawab untuk menangani seluruh ruang lingkup perusahaan secara menyeluruh. *Corporate level* juga bertugas untuk menetapkan visi dan misi perusahaan dan menentukan tujuan dari perusahaan. *Business Level* adalah tingkatan kedua setelah *Corporate Level*. Level ini merupakan bagian yang menjalankan elemen Strategi Pemasaran yang dapat mendukung *functional level* (level yang ada di bawahnya) untuk menjalankan tugasnya dan memenuhi target. Selain itu, *Business Level* juga harus membantu menyokong *Corporate Level* untuk mencapai targetnya. Level ini juga memiliki tanggung jawab untuk menentukan *business* unit mana yang paling menghasilkan keuntungan tertinggi dan mana yang masih perlu dikembangkan atau bahkan diganti. Contoh posisi yang berada di *Business Level* adalah *General Manager*. Tingkatan *Functional Level* adalah level di bawah dari *Business Level*. *Functional Level* bertugas untuk menjalankan aktivitas operasional. Tingkatan ini terdiri dari staff level dan dikepalai oleh *Department Head*. Mereka bertugas untuk membantu dan mendukung sub-*business unit* dan *Coorporate Level*. *Functional Level* memiliki hubungan dengan beberapa fungsi bisnis seperti fungsi produksi (*Production*), fungsi keuangan (*Finance*), fungsi pemasaran (*Sales & Marketing*), fungsi pengembangan dan fungsi SDM (*HRD*). Pada tingkatan paling bawah dari tingkatan manajemen perusahaan adalah *frontline manager*, level ini adalah level terendah di bawah divisi produksi yang langsung bersama dengan tim produksi.

Berkaitan dengan berbagai jenis dan konsep level manajemen di atas, dalam penelitian ini sendiri peneliti hanya membagi kepada dua level yaitu, *Top Manager* yang dalam hal ini adalah kepala sekolah dan *First Line Manager* yaitu guru mata kompetensi di kelas. Sekalipun berbeda dengan teori Griffin yang menempatkan *level middle manager* berada di

antara *Top* dan *First Line Manager*, peneliti menilai bahwa pada level tersebut seakan menjadi gap, dimana *Top Manager* dan *First Line Manager* dapat langsung saling terhubung satu sama lainnya.

1.4 Manajemen Pendidikan

1. Definisi Pendidikan

Sebelum memahami arti manajemen pendidikan, dapat dipahami dulu definisi dari pendidikan itu sendiri. Terkait dengan pendidikan, ada banyak definisi yang menjelaskan makna dari pendidikan. Jika merujuk pada Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Selain pengertian di atas, penjelasan tentang pendidikan, bisa juga dilihat atau dimaknai secara filosofis maupun praktis. Misalnya Dewey (2003) menjelaskan bahwa “Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia” (Dewey, 2003: 69). Pandangan lain yang memandang pendidikan yang tidak membatasi dari segi usia seperti pendapat J.J. Rousseau (2003: 69) yang menjelaskan bahwa “Pendidikan merupakan memberikan kita pembekalan yang tidak ada pada masa kanak-kanak, akan tetapi kita membutuhkannya pada masa dewasa”.

Selain Dewey dan Rousseau, definisi pendidikan yang populer didengungkan oleh Paulo Freire (2001: 1) dengan memberikan pandangan bahwa pendidikan harus berorientasi untuk membebaskan manusia dari kungkungan rasa takut dan tertekan akibat otoritas kekuasaan (penindasan). Konsep yang ditawarkan oleh Freire ini, secara ideal mestinya mampu menjadi solusi atas bentuk-bentuk ketimpangan sistem pendidikan kita, baik secara teoritik maupun praktik di lapangan.

Dari berbagai definisi dari pendidikan di atas, telah memberikan gambaran secara fundamental makna pendidikan baik secara filosofis maupun praktis bahwa pendidikan merupakan sebuah proses tentang bagaimana manusia menjadi dewasa melalui usaha sadar yang diwujudkan melalui perencanaan yang sistematis, sehingga memberi bekal pengetahuan bagi perkembangan akal, pikiran, fisik maupun yang bersifat rohaniah, batiniah dan jasmaniah.

2. Manajemen Pendidikan

Dash dan Neena (2008: 3) memberikan definisi manajemen pendidikan sebagaimana berikut:

“Educational management means the use of people and other resources to accomplish the objectives of the school. In schools, the manager needs to make proper use of human, material and financial resources to accomplish objectives of the school”.

Dalam terjemahan bebas pendapat Dash dan Neena di atas dapat diartikan bahwa manajemen pendidikan berarti penggunaan orang dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan sekolah. Di sekolah, manajer perlu memanfaatkan sumber daya manusia, material, dan

keuangan dengan tepat untuk mencapai tujuan sekolah. Pengertian ini memberikan kesan bahwa kemampuan dalam mengelola SDM dan perangkat yang terkait dengan maksud untuk mencapai *goal* (tujuan) dari lembaga pendidikan adalah kuncinya.

Pendapat lain dari Bush dan Coleman (2000:4) yang menyatakan bahwa “Manajemen pendidikan adalah suatu studi dan praktik yang dikaitkan atau diarahkan dalam operasional organisasi pendidikan”. Pendapat ini sejalan seperti Kadi dan Beytekin (2017: 29) tuliskan dalam artikelnya yang menguraikan seperti berikut: *“As other organizations, schools consist of individuals that are responsible to achieve organizational goals. The main components of school are students, teachers, parents and administrators. Coordinating these components for school goals is the task of school management.”* Menurut keduanya, seperti organisasi lainnya, sekolah pada dasarnya terdiri dari individu-individu yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Komponen utama sekolah adalah siswa, guru, orang tua dan administrator. Mengkoordinasikan komponen-komponen ini untuk tujuan sekolah adalah tugas manajemen sekolah.

Memperhatikan dari berbagai pendapat tersebut, akhirnya dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan sebagai upaya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan penilaian usaha-usaha dalam ruang lingkup pendidikan dengan bekerja sama antar pihak pendidikan agar bisa mencapai tujuan pendidikan.

3. Tujuan Manajemen Pendidikan

Griffin (2007: 9) menjelaskan tujuan dari manajemen untuk mencapai sasaran (*goal*) secara efektif

dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal. Pembahasan manajemen terkadang tidak bisa dipisahkan dengan penggunaan kata-kata efektif dan efisien, berkenaan dengan hal tersebut, Weihrich dan Koontz dalam Jejen Mustah (2014, 7) memberikan komentar "*Effectiveness is the achievement of objectives: efficiency is the achievement of the ends with the least amount of resources*". Efektivitas adalah pencapaian tujuan sedangkan efisiensi adalah pencapaian tujuan dengan jumlah sumber daya paling sedikit.

Dalam manajemen pendidikan, keduanya juga merupakan bagian dari tujuan manajemen pendidikan, secara eksploratif barangkali pendapat berikut bisa disimak:

The overall purpose of educational management is to effectively and efficiently create and maintain environments within educational institutions that promote, support, and sustain effective teaching and learning, but how those key objectives are set and the means by which they are attained may differ significantly depending upon education system or level and across educational cultures (Lynch, et al. 2020).

Pendapat tersebut bisa dimaknai bahwa tujuan keseluruhan dari manajemen pendidikan adalah untuk secara efektif dan efisien menciptakan dan memelihara lingkungan dalam lembaga pendidikan yang mempromosikan, mendukung, dan mempertahankan pengajaran dan pembelajaran yang efektif, tetapi bagaimana tujuan utama tersebut ditetapkan dan cara

pencapaiannya mungkin berbeda secara signifikan tergantung pada sistem pendidikan atau tingkat dan lintas budaya pendidikan.

Di samping itu pula, melalui manajemen pendidikan bahwa yang diharapkan agar pelaksanaan pendidikan terutama di sekolah dapat terlaksana dengan perencanaan secara sistematis dan dapat dievaluasi secara benar, akurat dan lengkap sehingga mencapai tujuan secara produktif, berkualitas, efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., & Yuliana, L. 2012. Manajemen pendidikan. Yogyakarta: Aditya Media.
- Assauri, S. 2013. Strategic Management, sustainable competitive advantage. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Duncan, J W. 2009. "Essentials of management (The dryden press series in management)," The Dryden Press.
- Day, Christopher. 2017. Competency-based Education and Teacher Professional Development, springer: Basingstoke, Britania Raya.
- Day, Trevor dan Tosey, Paul. 2011. Beyond SMART? A new framework for goal setting, *The Curriculum Journal*, 515-534, DOI: 10.1080/09585176.2011.627213
- Dewey, Jhon. 2003. Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Freire, Paulo. 2001. Pendidikan Yang Membebaskan, Jakarta: Melibas.
- Hewege, CR. 2012. A critique of the mainstream management control theory and the way forward, *Journal Sage Open*, October-December: 1 -11© The Author(s) 2012DOI: 10.1177/2158244012470114<http://sgo.sagepub.com>
- Kaehler B., Grundei J. 2019. The concept of management: in search of a new definition. in: *HR governance. springerbriefs in business.* Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-94526-2_2
- Nel, Heather. 2016. The role of institutional research in support of strategic planning. In Botha J & Muller N (eds). *Institutional Research in South African Higher Education.* (pp. 99-116) Stellenbosch: Sun Press. 10.18820/9781928357186/06.

- Robbin, S. P. & David, A. D. C. 2008. Fundamentals of management: essential concepts and applications. New York: Pearson Prentice Hall.
- Roma, F. at all. 2020. "Management and society" Global Scientific Journals: Volume 8, Issue 7, July.
- Rousseau, J.J. 2003. Ilmu Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2005). Management eight edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Shin, M, at all. 2001. From Knowledge Theory To Management Practice: Towards An Integrated Approach, Information Processing and Management, 37, 335-355
- Stoner, et., all. 2003. Perencanaan pengambilan keputusan dalam manajemen, Jakarta: Rineka Cipta, 2003
- Terry, George R dan Rue, Leslie W. 2010. Dasar-dasar manajemen. Jakarta: Bumi Aksara. penerjemah, G.A. Ticoalu. Cet.11
- Timperley, Helen et al. 2007. The international academy of education. UNESCO Terry, G. R., & Rue, L. W. (1988). Dasar-dasar manajemen. Jakarta: Bina Aksara.
- UU RI No. 20 Tahun 2003. 2006. Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Sinar Grafika.

BAB 2

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Oleh Andri Kurniawan

2.1 Pengertian Manajemen Pendidikan

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Menurut Luther Gulick, manajemen disebut ilmu. Karena dipahami sebagai bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Menurut Follett, manajemen dianggap sebagai tipu muslihat karena mencapai tujuan dengan mengatur orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Manajemen kemudian dianggap profesional. Ini karena manajer mengandalkan keterampilan khusus untuk mencapai kinerja manajerial, dan para profesional dipandu oleh kode etik tertentu. Manajemen dalam pendidikan adalah kegiatan menggabungkan sumber daya pendidikan dengan cara yang menitikberatkan pada pencapaian tujuan pendidikan tertentu dengan mengarahkan orang untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tersebut. Yaitu mengatur sarana, bahan, alat, biaya, dan cara tertentu untuk melaksanakan setiap kegiatan. Dalam praktiknya, manajer atau kepala sekolah bertanggung jawab untuk membimbing guru, staf, dan siswa. Kami tidak hanya memikirkan tentang pengajaran dan promosi, tetapi juga tentang strategi dan kebijakan untuk mengatur gedung, sarana dan prasarana sekolah.

Dalam konteks pendidikan, masih terdapat kontroversi dan ketidaksepakatan tentang penggunaan istilah manajemen. Di satu sisi, istilah manajemen pendidikan sudah tidak asing

lagi karena sebagian orang lebih cenderung menggunakan istilah manajemen. Di sisi lain, dengan dikenalnya istilah "administrasi pendidikan", istilah "administrasi" juga digunakan oleh beberapa orang. Bahkan ada yang mengartikan manajemen sebagai manajemen (manajemen adalah inti dari manajemen). Kedua jenis manajemen ini lebih komprehensif daripada manajemen (manajemen adalah inti dari manajemen). Yang ketiga menganggap bahwa manajemen identik dengan manajemen. Dalam modul ini, manajemen setara dengan mengelola atau mengelola, dan kedua istilah tersebut digunakan secara bergantian.

Di era akselerasi teknologi saat ini, pendidikan dikelola secara seimbang. Tentu dalam dunia pendidikan tidaklah mudah. Oleh karena itu, diperlukan manajemen modern tanpa menyimpang dari filosofi dasarnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa pengelolaan komunitas pendidikan sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan dalam persaingan internasional dewasa ini.

Menurut Purwanto (1970: 9), manajemen pendidikan melibatkan perusahaan besar seperti manajemen, koordinasi, konsultasi, komunikasi dan kontrol peralatan perusahaan besar, hingga perusahaan kecil dan sederhana seperti pengawasan sekolah. Mencakup semua kegiatan sekolah. sekolah, dll. Menurut Usman (2004:8), manajemen pendidikan adalah studi tentang pengelolaan sumber daya pendidikan untuk secara aktif mengembangkan potensi peserta didik dalam hal kekuatan keagamaan, pengendalian diri, individualitas, kecerdasan dan keluhuran budi, merupakan seni dan ilmu menciptakan lingkungan. dan proses. Kepribadian dan kemampuan yang dibutuhkan oleh diri sendiri, masyarakat, bangsa, bangsa.

Nawawi (1983:11) berpendapat bahwa manajemen pendidikan adalah ilmu terapan di bidang pendidikan, seperangkat disiplin ilmu yang mengarahkan secara terencana

dan sistematis upaya kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. mencakup seluruh aktivitas atau proses. lingkungan, khususnya lembaga pendidikan formal. Dari pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen pendidikan adalah sekumpulan kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses manajemen usaha bersama dimana sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi pendidikan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa kegiatan Penggunaan sumber daya yang ada dan penggunaan kemampuan manajemen fungsional untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan adalah kegiatan mengelola suatu program dan menyusunnya sehingga mencapai tujuannya.

2.2 Tujuan dan Manfaat Manajemen Pendidikan

Menurut Kurniadin dan Machali (2012:125), tujuan dan manfaat manajemen pendidikan antara lain:

1. Terwujudnya Lingkungan Belajar dan Proses Belajar (PAIKEM) yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan.
2. Terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan jiwa keagamaan, kedisiplinan diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak mulia, serta kemampuan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan bangsanya.
3. Pencapaian salah satu dari empat kompetensi pendidik (peningkatan kompetensi profesional sebagai pendidik)
4. Mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.
5. Memberikan teori kepada tenaga kependidikan mengenai proses dan tugas manajemen pendidikan (mendukung

- profil pekerjaan sebagai manajer atau konsultan manajemen pendidikan);
6. Memecahkan masalah kualitas pendidikan.
 7. Mengembangkan perencanaan pendidikan yang berkeadilan, berkualitas, relevan dan akuntabel serta mengedepankan citra positif pendidikan (Asmendri, 2012:13).

2.3 Fungsi dan Manfaat Manajemen Pendidikan

Sebagai fungsi administrasi umum, administrasi pendidikan memiliki fungsi yang sama. merencanakan, mengatur, membimbing, dan memantau.

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan adalah aktivitas yang menentukan pekerjaan yang perlu dilakukan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. Perencanaan mencakup kegiatan pengambilan keputusan, termasuk pemilihan opsi pengambilan keputusan. Rencana pendidikan adalah proses berpikir sistematis dan analisis rasional (apa yang sedang dilakukan, bagaimana hal itu dilakukan, siapa yang melakukannya, mengapa itu harus dilakukan, kapan kegiatan itu harus dilakukan, tentang apa yang Anda lakukan). Dengan menjadikan pendidikan lebih efektif dan efisien, proses pendidikan dapat menanggapi tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses membagi pekerjaan menjadi tugas-tugas yang lebih kecil, memberikan tugas kepada orang-orang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan serta mengoordinasikan sumber daya agar lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Pengarahan

Tujuan pengarahan adalah memimpin bawahan agar menjadi pegawai (karyawan) yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai serta dapat bekerja secara efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pada dasarnya, motivasi, komunikasi, dinamika kelompok, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

4. Pengawasan

Pengawasan diperlukan untuk melihat dan mengevaluasi seberapa baik hasil yang telah dicapai. Istilah pengawasan juga dapat diartikan atau disamakan dengan pengendalian yang diperlukan untuk menjamin agar suatu kegiatan atau kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

Secara umum, proses pemantauan atau pengendalian terdiri dari tiga fase:

- a. Penetapan standar pelaksanaan pekerjaan
- b. Pengukuran kinerja atau pelaksanaan pekerjaan
- c. Menentukan gap (perbedaan) antara standar dan implementasi rencana.

2.4 Faktor-Faktor Manajemen Pendidikan

1. Pendidikan sumber daya manusia

Pendidikan sumber daya manusia adalah seluruh manusia (*people*) yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dan mempengaruhi kegiatan manajemen dalam organisasi. Tenaga kependidikan biasanya terdiri dari kepala sekolah/kepala sekolah, guru/pendidik, siswa, tenaga administrasi, dan lain sebagainya.

2. Pendanaan pendidikan
Pendanaan pendidikan adalah kapasitas internal sistem pendidikan untuk mengelola pendanaan pendidikan secara efisien.
3. Sarana dan prasarana
Pasal 1 Ayat 23 UU Sisdiknas menyebutkan bahwa sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang digunakan dalam penyelenggaraan pendidikan, meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, dan prasarana pendidikan. Lembaga pendidikan adalah sarana fisik yang menunjang kegiatan pendidikan. Prasarana pendidikan seperti gedung sekolah dan perabot sekolah (Suryosubroto, 2004:114).
4. Teknologi Informasi
Munculnya masyarakat ilmiah juga disebabkan oleh revolusi teknologi informasi, karena perkembangan teknologi di bidang informasi memberikan peluang untuk memanfaatkan inovasi teknologi informasi secara maksimal.

2.5 Prinsip Manajemen Pendidikan

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

1. Mengutamakan tujuan di atas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanik kerja.
2. Keselarasan wewenang dan tanggung jawab.
3. Mendelegasikan tanggung jawab kepada staf sekolah
4. Harus sesuai dengan sifat dan keterampilan.
5. Mengenal secara baik factor-faktor psikologi manusia.

6. Relativitas nilai.

2.6 Manajemen Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Manajemen tenaga kependidikan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1, Ayat 5 dan 6, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang diangkat dan dibaktikan untuk penyelenggaraan pendidikan. Pendidik, di lain pihak, adalah pendidik yang memenuhi syarat sebagai guru, dosen, konsultan, tutor, widyasarwas, tutor, pelatih, fasilitator dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya dan ikut serta dalam penyelenggaraan pendidikan.

Manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan yang menyangkut penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, pengurusan, tunjangan, dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah dalam rangka menunaikan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Manajemen Staf Pendidikan atau Manajemen Staf Kependidikan adalah tentang menggunakan staf pengajar secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Tapi masih dalam kondisi baik. Terwujudnya perlakuan yang sama dan kepastian hukum dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, wewenang dan tanggung jawab tenaga kependidikan sekolah dasar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Jenis-jenis tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan adalah setiap lembaga pendidikan atau komponen dari suatu lembaga pendidikan, termasuk tidak hanya guru tetapi juga semua orang yang

terlibat dalam pengajaran. Dilihat dari posisinya, tenaga pengajar dapat dibagi menjadi tiga.

a. Staf struktural: Tenaga kependidikan yang merangkap sebagai manajer umum (manajer) secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu satuan pendidikan. Misalnya:

- 1) tingkat sekolah
 - a) kepala sekolah;
 - b) wakil kepala sekolah;
- 2) tingkat pusat
 - a) menteri;
 - b) wakil menteri;
 - c) sekjen/inspektorat jendral (eselon 1);
 - d) kepala biro/dirjen/sesditjen (eselon II);
 - e) kabag/kasubdit (eselon III)
 - f) kasubbag/kepala seksi (eselon IV)
- 3) tingkat wilayah provinsi
 - a) kakanwil/kepala dinas (eselon II)
 - b) kormin/sekretaris kepala dinas (eselon IIa)
 - c) kepala bidang/kepala subdin (eselon III)
 - d) kepala seksi/kepala subbag (eselon IVb)
- 4) tingkat daerah
 - a) kepala kantor kemdiknas kabupaten/kecamatan.
 - b) kasi urusan kurikulum.
 - c) kasi urusan sarana dan prasarana.
 - d) kasi urusan pelayanan khusus.

b. Tenaga Fungsional

Tenaga kependidikan yang menduduki jabatan fungsional. Jabatan yang mengandalkan keahlian di bidang ilmu pendidikan untuk melaksanakan pekerjaan. Sebagai contoh:

- a) guru

- b) pembimbing/penyuluhan (guru BP)
- c) pengembangan kurikulum dan teknologi kependidikan
- d) penilik
- e) pengawas
- f) pelatih
- g) tutor dan fasilitator
- h) pengembang pendidikan
- i) pengembang tes
- j) pustakawan

c. Tenaga teknis kependidikan

Seorang tenaga kependidikan yang membutuhkan keterampilan teknis, operasional, atau manajerial untuk melakukan pekerjaan. Sebagai contoh:

- a) laboran
- b) teknisi sumber belajar
- c) pelatih (olahraga), kesenian, dan keterampilan
- d) teknisi sumber belajar/sangar belajar
- e) petugas TU

3. Tugas tenaga kependidikan

Pasal 39 (1) Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa tugas tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wahyudin, Dinn dan Susilana, Rudi. Tanpa Tahun. *Inovasi Pendidikan Dan Pembelajaran*.
- Dr. Satrijo Budiwibowo, M.M., Dra. Sudarmiani, M.Pd. (2018). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta :
- Andi.Suhelayanti, dkk. 2020. *Manajemen Pendidikan*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Samad Usman. 2014. *Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah*. Jurnal Ilmial DIDAKTIKA
- Undang Ruslan Wahyudin. 2020. *Manajemen Pendidikan (Teori dan Praktik dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional*. Yogyakarta : Deepublish.
- S. Shoimatul Ula. 2013. *Buku pintar teori-teori manajemen pendidikan efektif* Jakarta BERLIAN
- TIM DOSEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN UNIVERSITASI PENDIDIKAN INDONESIA 'Manajemen Pendidika' November 2015,ALFABETA, BANDUNG
- Kompri, S.Pd.,M.Pd.I 'Manajemen Pendidikan 1' Pt ALFABETA Bandung
- Mohamad Mustari, Ph.D. *Manajemen Pendidikan* (Jakarta; Pt RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi dan Yuliana, Lia. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.

BAB 3

MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN

Oleh Ayyesha Dara Fayola

3.1 Pendahuluan

Pendidikan merupakan upaya dengan perencanaan dan kesadaran guna merelisasikan keadaan belajar dan kegiatan pengajaran supaya ada keaktifan dari murid melakukan pengembangan bakat potensi mereka. Sektor pendidikan berpotensi strategis untuk mengusahakan mengembangkan sumber daya manusia, dengan adanya kebersiapan menyongsong proses globalisasi. Sejalan terhadap tujuannya pendidikan nasional, pendidikan dewasa ini bisa menjadi ajang dalam menciptakan dan menghasilkan generasi baru selaku penyelenggara pembangunan dalam seluruh sektor hidup bermasyarakat. (Astuti, 2019). Oleh karena itu, tentunya peningkatan mutu pendidikan haruslah dimulai dari tingkat satuan pendidikan.

Mutu pendidikan mencakup istilah mutu beserta pendidikan. Mutu pada bahasa arab maknanya “baik”. di bahasa Inggris “quality maknanya mutu, kualitas” . pada KBBI, “Mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb)”. Dari segi istilah mutu berarti “Kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan”. Maka begitu, mutu merupakan tingkatan kualitas yang sudah terpenuhi hingga bisa melampaui daripada yang diinginkan.

Mutu Pendidikan Nasional bisa terukurkan dengan pencapaian seluruh Standar Pendidikan Nasional, mencakup

standarisasi isi, kompetensi kelulusan, proses, fasilitas, tenaga kependidikan dan pendidik, pendanaan, pengelolaan, evaluasi pendidikan (PP RI No. 19 tahun 2005 sudah dilakukan penyempurnaan oleh PP RI No. 32 tahun 2013) (Susanti, 2021). Maka begitu usaha memenuhi dan merealisasikan seluruh SPN umumnya perlu didorong dari individu dengan kualitas mumpuni, diselarasi terhadap kurikulum sebagai program yang baik dan institusi atau pimpinan efisien (Ansyar, 2012).

Kenyataan dalam lapangan faktor yang seringkali disorot serta dicermati oleh penguasa dan pengelola kebijaksanaan merupakan melaksanakan pergantian dari bidang program (pergantian kurikulum) dengan tidak ada dibarengi dari usaha yang sejalan serta keseimbangan terhadap usaha melakukan pembenahan manusianya (pengajar serta kependidikan), begitu pula perihalnya terkait manajemen serta pengelolaan pendidikan (oleh pimpinan kepada institusi). Sementara itu hakikatnya Usaha apapun yang tertuju bagi usaha meningkatkan mutu pendidikan pada negara Indonesia tidak akan membagikan akibat yang penting tanpa dibantu oleh guru atau daya pengajar yang andal serta bermutu.

Selaku tenaga profesional, peran guru atau tenaga pengajar atau tenaga kependidikan merupakan selaku agen pembelajaran sebagai rangka menaikkan mutu pendidikan pada negara Indonesia, terkait perihal ini guru atau tenaga pengajar atau tenaga kependidikan ada tuntutan buat mempunyai kompetensi secara baik, melalui kompetensi guru atau tenaga pengajar atau tenaga kependidikan yang baik sehingga diinginkan kemampuan serta kapasitas pada pengajaran pun bisa baik serta maksimum, alhasil dalam kesimpulannya menghasilkan pendidikan yang baik pula.

3.2 Tenaga Kependidikan

Istilah kependidikan bertepatan terhadap aspek profesi mendidik. Istilah ini berawal dari kata pendidik menemukan prefiks “ke” serta berakhiran “an”. Bermakna cara ataupun aktivitas mendidik. Pada kondisi Pendidikan dalam negara Indonesia, Pendidikan bermakna serupa seperti menunjuk istilah “keguruan serta ilmu pendidikan” alhasil bila berhubungan terhadap tenaga kependidikan berarti orang-orang yang terlibat dalam proses kegiatan kependidikan (Yahya, 2013).

Pendidik merupakan seorang yang bekerja merancang aktivitas pengajaran, memberi bimbingan serta memperhitungkan hasil belajar partisipan ajar. Sebaliknya, Kependidikan merupakan sesuatu anggota yang berbakti pada warga buat mendukung pendidikan yang lebih baik. Tenaga pengajar serta kependidikan ini mempunyai kedudukan berarti untuk membuat watak, sifat, karakteristik serta nilai-nilai, semacam nilai agama serta akhlak. Berkaitan terhadap desakan keprofesionalisme tenaga pengajar serta kependidikan, sehingga terus menjadi banyak dorongan guna menaikkan kualitas pendidikan

Bila menjabarkan terkait Standar Pendidik, tentunya disampingkan terhadap Standar Kependidikan. Pada UU No. 20 Tahun 2003, Bab 1, Pasal 1, Ayat 5 dan Ayat 6 diungkapkan bahwasanya Tenaga Kependidikan merupakan warga yang mengabdikan dirinya serta diangkat buat mendukung pelaksanaan pendidikan. Tenaga kependidikan memiliki kewajiban buat melakukan administrasi, mengelola, mengembangkan, mengawasi serta jasa teknis guna mendukung penerapan cara pendidikan dalam satuan pendidikan (UU No. 20 tahun 2003, Bab XI, Pasal 39 ayat 1). Pasal itu pula menerangkan kalau tenaga kependidikan mencakup atas tenaga pengajar, pihak yang mengelola satuan

pendidikan, inspektur pengawas, pamong, pengawas, periset, *developer*, pustakawan, serta teknisi sumber (Astuti, 2019).

Menurut Wartini (2016) pengertian Tenaga Kependidikan dan pengelompokannya adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga Pendidik, ataupun seringkali diketahui memiliki sebutan tenaga pendidik ialah bagiannya tenaga kependidikan dan ada ikut serta pada penyelenggaraan cara pendidikan yang berkewajiban spesifik selaku tugas sebagai pengajar. Tenaga pengajar mencakup: guru, dosen, instruktur, penyedia, serta yang lain..
- b. Tenaga fungsional ialah mencakup atas inspektur pengawas, pengawas, periset serta *developer* dalam sektor pendidikan serta pustakawan.
- c. Tenaga teknis pendidikan, mencakup atas laboran serta teknisi sumber belajar..
- d. Tenaga pengelola satuan pendidikan, terfokuskan kepada Kepala Satuan Pendidikan. Ialah seorang yang diberikan kewenangan serta tanggung jawabnya seluruhnya buat mengetuai satuan pendidikan. Terkait perihal ini, kepala satuan pendidikan wajib sanggup melakukan kedudukan serta tugas selaku manjaer, edukateor, pemimpin, inovator, administrator, mediator. Tenaga pengelola satuan pendidikan mencakup atas kepala sekolah, ketua, pimpinan, rektor, ataupun pimpinan terpaut.
- e. Tenaga lainnya yang menata serta memantau permasalahan administratif ataupun manajerial

Mengamati PP RI No. 17 Tahun 2010 pasal 173 terkait Pengelolaan dan Peyelenggaraan Pendidikan, tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan diterangkan yaitu:

1. "Pengelola satuan pendidikan bertugas mengelola satuan pendidikan pada jenjang pendidikan formal atau nonformal.

2. Penilik bertugas untuk melakukan pemantauan, penilaian dan pembinaan pada satuan pendidikan non formal.
3. Pengawas bertugas melakukan pemantauan, penilaian dan pembinaan dalam satuan pendidikan formal pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
4. Peneliti bertugas melakukan penelitian di bidang pendidikan pada tingkat satuan pendidikan jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pendidikan nonformal.
5. Pengembang atau perekayasa bertindak untuk melakukan pengembangan atau perekayasaan bidang pendidikan, pada tingkat satuan pendidikan anak usia dini, tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi, serta pendidikan nonformal.
6. Tenaga perpustakaan bertugas dalam pengelolaan perpustakaan tiap tingkat satuan pendidikan.
7. Tenaga laboratorium bertugas membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di dalam laboratorium.
8. Teknisi sumber belajar bertugas untuk mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran dalam setiap tingkat satuan pendidikan.
9. Tenaga administrasi bertugas untuk menyelenggarakan pelayanan bidang administrasi pada tingkat satuan pendidikan.
10. Psikolog bertugas untuk memberikan pelayanan bantuan psikologispedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus atau pendidikan layanan khusus.

11. Pekerja sosial pendidikan bertugas untuk memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus yang menyelenggarakan pelayanan khusus.
12. Terapis bertugas memberikan pelayanan berupa pentuan fisiologiskinesiologis kepada peserta didik pada pendidikan khusus.
13. Tenaga kebersihan dan keamanan bertugas memberikan pelayanan bidang kebersihan dan keamanan lingkungan (Nonformal, 2009)”

3.3 Manajemen

Penafsiran manajemen dengan cara biasa merupakan suatu cara yang dicoba seorang untuk menata aktivitas yang digarap individual ataupun golongan. Sistem ataupun manajemen wajib diselenggarakan buat penuh sasaran yang ingin digapai oleh orang ataupun golongan itu pada suatu kerjasama dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia. Manajemen berawal dari istilah “*to manage*” maksudnya menata atau mengatur. Pengaturan dicoba lewat cara serta diaturkan bersumber pada urutannya dari berbagai fungsi manajemen tersebut, sehingga manajemen ialah sesuatu cara guna menciptakan tujuan yang diidamkan (Hasibuan, 2004 dalam Husaini, 2019). Bagi Kristiawan dkk (2017) manajemen ialah keilmuan serta seni untuk menata, mengatur, mengomunikasikan serta menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia di organisasi dengan menggunakan beragam fungsi manajemen (*Planing, Organizing, Actuating, Controlling*) supaya organisasi bisa menggapai tujuan dengan cara efisien serta efektif.

Melalui penafsiran manajemen yang didapat para pakar itu bisa ditemukan sebagian nilai berarti. Kalau manajemen memiliki faktor pemograman, mengatur, mengaplikasikan, tujuan yang mau dicapai, juga eksekutif manajemen yang berbentuk orang ataupun golongan. Berarti telah nyata kalau manajemen itu ialah suatu seni menata serta merancang hal untuk menggapai suatu tujuannya.

Pada realisasinya, manajemen diperlukan di manapun seseorang bertugas bersama-sama (organisasi) guna menggapai sesuatu tujuan bersamaan. Manajemen diperlukan oleh organisasi pemerintahan dari atas hingga dalam tingkatan RT, diperlukan oleh kelembagaan masyarakat, kelembagaan pendidikan, berbagai kelompok kegiatan, serta dalam tiap wujud kegiatan serupa yang dicoba agar menggapai tujuan bersama. Manajemen berupaya menghasilkan daya guna tiap orang yang bertugas dalam satu organisasi. Bila daya guna orang berhasil sehingga daya guna pada bagian kegiatan ataupun golongan jadi terkabul. Pada gilirannya, daya guna golongan membawakan organisasi pada ketercapaian efektivitas atau daya guna golongan (kelompok) (Syafaruddin, 2015).

3.4 Definisi Manajemen Tenaga Kependidikan

Manajemen tenaga kependidikan sebagai aktivitas meliputi menatar norma, prosedur, standarisasi, pembinaan, pengangkatan, kemakmuran, penatalaksanaan, pemberhentian tenaga kependidikan sekolah supaya bisa melakukan fungsi beserta tugas guna meraih tujuannya sekolah. Kegiatan atau fungsi manajemen Tenaga Pendidikan diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan. Perencanaan manajemen tenaga pendidikan contohnya seperti analisis pekerjaan disekolah, menyusun formasi pendidik dan karyawan, rencana serat pengadaan pendidik maupun

karyawan baru. Contohnya dari fungsi pengorganisasian yaitu membagi tugas karyawan atau pegawai dan guru. Contohnya dari fungsi pengerahan misalnya membina keprofesionalitasan guru dan karyawan, membina karier, membina kemakmuran, mengatur perpindahan dan pemberhentian guru dan pegawai. Contoh fungsi pengawasan yaitu seperti pemantauan kinerja guru dan pegawai, penilaian kinerja guru dan pegawai (Ananda, 2018).

Ditingkat nasional manajemen kependidikan ialah tahap berarti untuk menciptakan SPN yang efisien serta berdaya guna. Berbagai tenaga profesional dalam dunia Pendidikan cuma akan didapat bila sistem pendidikannya sudah mempunyai metode yang sempurna dalam melaksanakan logistik, pemosisian, pengutusan, perawatan, pembinaan serta pemberhentian ataupun pemutusan ikatan kegiatan yang sesuai. istilah lainnya, SPN membutuhkan metode manajemen tenaga kependidikan yang satu arah terhadap ketercapaian tujuan Pendidikan nasioanl.

3.3.1 Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan pada umumnya yaitu:

1. Membolehkan organisasi memperoleh serta menjaga tenaga kegiatan yang cakap, bisa diyakini, serta mempunyai dorongan tinggi
2. Menaikkan serta membenarkan kapasitas yang dipunyai oleh karyawan
3. Meningkatkan sistem kegiatan yang berkemampuan tinggi yang mencakup metode perekrutan serta pemilahan yang kencang, sistem ganti rugi yang dicocokkan dengan kemampuan, mengembangkan manajemen dan kegiatan pelatihan yang terpaut terhadap keinginan organisasi serta individu

4. Meningkatkan aplikasi manajemen yang berkomitmen tinggi yang mengetahui kalau tenaga pengajar serta kependidikan ialah stakeholder dalam yang bernilai dan menolong meningkatkan iklim kerja sama serta keyakinan bersama-sama
5. Menghasilkan iklim kegiatan secara berharmonis.

3.3.2 Prinsip- prinsip Manajemen Tenaga Kependidikan Perspektif Al-Qur'an

Pada konsep manajemen, berbagai prinsip manajemen digunakan untuk landasan dan juga nilai intinya kesuksesan manajemen, di bawah ini yaitu berbagai prinsip manajemen tenaga kependidikan dari sudut pandang Al-Qur'an (Salam, 2014):

1. Prinsip Tauhid Inti dari anutan Tauhid merupakan menyerahkan diri pada Tuhan. Islam mengarahkan manusia buat bertawakal diri seluruhnya pada Tuhan Yang Esa. Istilah“ Tauhid” ialah bentukannya dari istilah wahhada dan mempunyai maksud “memadukan”. Perihal ini selaras terhadap apa yang disampaikan oleh Farida yang melaporkan kalau prinsip tauhid ialah fondamen dari semua kesalihan, religiusitas serta kebaikan (Farida, 2014). Pada lingkup manajemen tenaga kependidikan, prinsip tauhid bisa direalisasikan melalui 2 pandangan, ialah:
 - a. Prinsip Kesatuan Arah suatu bentuk aplikasi prinsip tauhid merupakan terdapatnya kesatuan arah. Tujuan organisasi ialah tujuan pokok yang wajib digapai semua bagian di organisasi, tercantum tenaga kependidikan pada pendidikan.
 - b. Prinsip Kesatuan Komando Penerapan prinsip tauhid di manajemen tenaga kependidikan berikutnya merupakan kesatuan komando. Kesatuan komando direalisasikan lewat semua

kegiatan manajemen tenaga kependidikan yang ada dibawahnya instruksi seseorang pimpinan. Tiap faktor tenaga kependidikan wajib menerima serta melakukan perintahnya atasan. Aplikasi prinsip ini menginginkan tidak terdapatnya pemberian kewajiban serta wewenang ganda.

2. Prinsip Keadilan dan Kesejahteraan Pengadaan tenaga kependidikan wajib memikirkan sebagian pandangan, ialah keinginan serta daya organisasi, baik tipe pekerjaan, kualifikasi ataupun jumlah tenaga kependidikan. Mengelola tenaga kependidikan harus ada pada tingkat penyeimbang, maknanya berbagai bagiannya wajib ada pada dimensi serta ikatan yang sesuai.
3. Prinsip Musyawarah
ada sebagian perihal yang wajib dicermati ketika bermufakat. Berbagai sikap itu antara lain: 1) berlagak lemah lembut; 2) mau berikan maaf serta membuka kepingan baru; 3) Harap belas kasihan pada Allah; 4) kebulatan niat buat melakukan hasil konferensi. Sebaliknya saat kondisi pengelolaan tenaga kependidikan, aplikasi prinsip bermusyawarah dicoba dengan metode mengaitkan semua bagiannya organisai untuk cara pengumpulan keputusan. Setiawan (2014) kalau prinsip bermusyawarah menggenggam andil berarti guna mempraktikkan prinsip pendidikan kepribadian.
4. Prinsip Efisiensi, Efektivitas dan Produktivitas Kerja
Efisiensi, efektivitas dan produktivitas ialah 3 pandangan yang silih berkaitan akrab. Semacam perihalnya yang dikatakan oleh Kamuli (2012) melalui artikelnya melaporkan kalau pengaruh iklim sesuatu organisasi bisa pengaruhi daya produksi kegiatan. Prinsip daya guna pekerja memberi tuntutan terdapatnya pembagian kewajiban pada tenaga kependidikan serta melakukannya secara betul, sebaliknya prinsip berdaya guna

- menginginkan teknik yang dipakai oleh tenaga kependidikan tersebut merupakan betul serta selaras dengan ketentuan yang sudah ditentukan
5. Prinsip Disiplin, Integritas dan Loyalitas
Ramdhani (2017) melaporkan kalau pada kondisi dunia pendidikan, patuh pula dimaknai merupakan perlengkapan agar menghasilkan sikap serta aturan tertib manusia selaku orang ataupun badan organisasi. Patuh dimaksud merupakan hukuman ataupun sanksi yang difungsikan guna menata serta mengatur sikap anggota organisasinya..
 6. Prinsip Pembagian Wewenang dan Tanggung Jawab
Prinsip pembagian wewenang dan tanggung jawab ialah landasan manajemen di Islam. Rasul Muhammad semenjak dini sejarah sudah memeragakan penerpan pembagian kewenangan serta tanggung jawab pada para kawan rasul. Kemampuan Rasul Muhammad dalam melakukan pendelegasian kewajiban ialah suatu kunci keberhasilan dia untuk mengetuai warga muslim
 7. Prinsip Ukhuwah
Penerapan prinsip ukhuwwah pada pengelolaan tenaga kependidikan merupakan kalau semua tenaga kependidikan yang bertugas pada sesuatu instansi pendidikan merupakan orang yang mempunyai pertemuan. Pertemuan itu merupakan tujuan bersama-sama yang mau dicapai. Sebagai manusia, seseorang tenaga kependidikan mempunyai keinginan, baik social ataupun pribadinya, tercantum desakan keinginan ekonomi. Keadaan itu ialah faktor yang mendorong dari terlahirnya perasaan perkerabatan. Perasaan perkerabatan pula dapat diciptakan melalui terdapatnya pengakuan kalau seluruh tenaga kependidikan merupakan bagian integralnya sesuatu instansi pendidikan.

3.3.3 Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kependidikan

Dengan cara general, Randal S. Schuler menerangkan kalau tujuan perekrutan merupakan guna sediakan beberapa calon pelamar dengan mempunyai kualifikasi (Salam, 2014). Pemilahan ialah sesuatu aktivitas yang dicoba buat memastikan calon pekerja yang betul- betul mempunyai kualifikasinya cocok terhadap kedudukan yang akan dipikul. Di Islam, cara pemilahan wajib dilakukan dengan cara profesional melalui mencermati sebagian prinsip, ialah: (1) Determinasi tuntutan pekerjaan ataupun instansi yang mengaju kepada penjelasan pekerjaan (*job description*); (2) Disiplin serta kelayakan (*fit and proper test*) ialah merujuk kepada kesesuaian diantara kualifikasi serta kompetensi yang dipunyai calon pekerja kepada aspek kegiatan yang disediakan. Sumber pendapatan tenaga kependidikan mencakup dari: (1) sumber dalam ialah tenaga kependidikan yang ditarik dari area ataupun instansi tersebut, lewat metode tertutup, metode terbuka (*job posting program*), pembantuan pekerja (*departing employees*); (2) Sumber luar (*external sources*) ialah tenaga kependidikan yang direkrut melalui banyak orang yang belum jadi karyawan ataupun tenaga kependidikan sesuatu instansi pendidikan, lewat sebagian cara ialah inisiatif pelamar (*walk-in and write in*), rekomendasi pegawai (*employee referral*), pengiklanan (*advertising*), agen keamanan tenaga kerja (*state employment security agencies*), lembaga swasta (*private placement agencies*), dll (Astuti, 2019).

3.3.3 Langkah-langkah pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan

Menurut Hidayat (2009: 72), proses pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi langkah-langkah sebagai berikut.

- a. Pemograman. Pemograman atau perencanaan manajemen tenaga pengajar serta kependidikan merupakan mengembangkan serta strategi kategorisasi tenaga pengajar serta kependidikan (SDM) untuk memenuhi keinginan organisasi dalam era yang mendatang. Pemograman SDM ialah awalan dari penyelenggaraan fungsi manajemen SDM.
- b. Seleksi. Pemilahan merupakan cara pengumpulan ketetapan dimana orang diseleksi buat memuat sesuatu kedudukan yang didasarkan pada evaluasi kepada mayoritas karakteristik orang yang berhubungan, cocok terhadap yang disyaratkan oleh kedudukan itu.
- c. Pembinaan dan Pengembangan. merupakan usaha mengefektifkan, membuat maju serta menaikkan daya produksi kegiatan tiap pengajar serta tenaga kependidikan yang terdapat diseluruh kadar manajemen organisasi serta tahapan pendidikan. Tujuannya aktivitas pembinaan ini merupakan bertumbuhnya daya tiap pengajar serta tenaga kependidikan yang mencakup perkembangan keilmuannya, pengetahuan berpikiran, tindakan kepada profesinya serta keahlian dalam penerapan tugasnya tiap hari alhasil daya produksi kegiatan bisa dilakukan peningkatan.
- d. Penilaian. Evaluasi merupakan usaha yang dicoba buat mengenali sebaik apa penampilan seorang pengajar serta tenaga kependidikan saat melakukan kewajiban profesinya serta sebesar apa potensi buat bertumbuh. Penampilan ini melingkupi hasil kegiatan, metode kegiatan serta individu; sebaliknya kemampuan buat bertumbuh melingkupi daya cipta serta daya meningkatkan pekerjaan.
- e. Kompensasi. mengacu kepada seluruh wujud imbalan ataupun balasan yang legal untuk sesuatu pekerjaan.

- f. Pemberhentian. Pemberhentian tenaga kependidikan ialah cara yang membuat seorang pengajar serta tenaga kependidikan tidak bisa lagi melakukan kewajiban profesinya ataupun fungsi jabatan, baik buat sementara ataupun selamanya

3.4.4 Badan yang Mengatur Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Mengacu terhadap Permendiknas No. 8 Tahun 2005 tugas Ditjen PMPTK bertugas melakukan perumusan dan penyelenggaraan kebijakan standarisasi teknis dalam bidang peningkatan mutu pendidik serta tenaga kependidikan pendidikan anak berusia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah serta pendidikan nonformal.

Fungsi Ditjen PMPTK:

1. “Penyiapan perumusan kebijakan departemen di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
3. Penyusunan standar, norma, pedoman, criteria dan prosedur di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
4. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan”

3.4.5 Upaya Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Tenaga Kependidikan

- a. *In House Training* (IHT)

ialah program pelatihan yang dilaksanakan pada tempatnya sendiri (sekolah) melalui penyampaian modul yang berhubungan yang merupakan usaha buat menaikkan kompetensi pendidik (*skill* dan *knowledge*).

- b. *Teachers Profesional Development (TPD)*
teachers Profesional Development (TPD) ialah program pelatihan berkepanjangan buat kenaikan kompetensi untuk guru di sekolah. Modul yang diajarkan adalah Teaching Scenario, Lesson Plan, Classroom Management, serta Soft Keterampilan. Output dari program TPD merupakan buat kenaikan kompetensi tenaga pengajar dalam tiap lembaga pendidikan, kenaikan hasil pengajaran peserta didik melalui cara pembelajaran oleh pendidik, dan kenaikan mutu sekolah. Program ini bisa dicoba dengan cara tertata serta terukur dengan cara online ataupun offline dan kelengkapan dengan *Learning Management System (LMS)* dengan total sertifikat senilai 256JP.
- c. *Teaching Certification Program (TCP)*
Teaching Certification Program (TCP) sebagai program sertifikasi guru melalui pelatihan intensif serta berkesinambungan dalam menaikan kompetensi pengajaran dengan terarahkan serta terukurkan. Materi yang diajarkannya yaitu *TeachingMastery Framework (PCK, HOTS, Lesson Plan, Teaching Tactics, Classroom Management, Soft skills, Teaching Scenario, Teaching Grading)*. Output dari program TCP merupakan buat kenaikan kompetensi tenaga pengajar dalam tiap lembaga pendidikan, kenaikan hasil pengajaran peserta didik dari cara pembelajaran oleh pendidik, dan kenaikan mutu sekolah.

3.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Hasibuan (2010: 21) menyatakan selain dibutuhkannya pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan diperlukan juga manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang mencakup merencanakan, mengarahkan, mengorganisasikan, mengadakan, kompensasi, mengembangkan, memelihara, mengintegrasikan, memberhentikan, kedisiplinan.

- a. Perencanaan Perencanaan merupakan merancang tenaga kegiatan dengan cara efisien serta berdaya guna supaya cocok terhadap keinginan industri dalam menolong terwujudnya tujuan. Pemograman dicoba dengan mempraktikkan program kepegawaian yang mencakup pengorganisasian, advis, logistik, pengembangan, ganti rugi, pengintegrasian, perawatan, ketertiban, serta pemberhentian program kepegawaian yang baik akan menolong terealisasikannya tujuan. Fungsi manajemen pemograman di sekolah merupakan buat pengorganisasian, advis, logistik, pengembangan, ganti rugi, pengintegrasian, perawatan, ketertiban, serta pemberhentian program tenaga kependidikan di sekolah yang baik akan menolong terealisasikan tujuan pendidikan.
- b. Pengorganisasian Pengorganisasian merupakan aktivitas buat mengerahkan seluruh pegawai dengan mempraktikkan pembagian kegiatan, ikatan kegiatan, deputi wewenang, integrasi, serta koordinasi, mellalui organisasi yang kokoh akan menolong terealisasikan tujuannya dengan cara efisien. Fungsi manajemen pengorganisasian dalam sekolah merupakan buat mengerahkan seluruh tenaga pengajar dengan

mempraktikkan penjabatan kegiatan, ikatan kegiatan, deputi wewenang, integrasi, serta koordinasi, melalui organisasi yang kokoh bisa menolong terealisasikan tujuan pendidikannya dengan cara efisien.

- c. Pengarahan Pengarahan merupakan aktivitas memusatkan seluruh pegawai supaya ingin bertugas serupa serta bertugas dengan cara efisien serta berdaya guna dalam menolong tercapai tujuannya industri, pegawai, serta warga. Fungsi manajemen pengarahan pada pendidikan merupakan supaya semua tenaga pendidikan bisa bertugas serupa dengan cara efisien serta berdaya guna dalam menolong tercapainya tujuan Pendidikan. Pengadaan atau Logistik merupakan cara pencabutan, pemilahan, penempatan buat memperoleh pegawai yang cocok terhadap yang diperlukan oleh industri. Fungsi manajemen pengadaan pada pendidikan merupakan buat memilah tenaga pendidikan yang cocok terhadap keinginan sekolah.
- d. Pengembangan Pengembangan merupakan cara kenaikan keahlian teknis, teoritis, abstrak dengan moral pegawai lewat pendidikan serta pelatihan yang diserahkan serta wajib cocok terhadap keinginan pekerjaan era saat ini serta pada waktu yang mendatang. Fungsi manajemen pengembangan pada pendidikan merupakan buat menaikkan kompetensi tenaga pendidikan lewat pendidikan serta pelatihan dalam rangka menyambut tantangan pendidikan di masa mendatang.
- e. Kompensasi Kompensasi merupakan pemberian balasan jasa langsung ataupun tidak langsung dana atau benda pada pegawai sebagai menanggapi pelayanan yang diserahkan pada industri. Prinsip kompensasi merupakan seimbang serta pantas. Seimbang dimaksud cocok dengan hasil kerjanya, pantas dimaksud bisa

penuhi keinginan primernya dan berdasar kepada imbalan minimal pemerintah. Fungsi manajemen kompensasi pada pendidikan merupakan buat penuh keselamatan tenaga pendidikan, alhasil bisa bertugas dengan cara maksimu.

- f. Pengintegrasian Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Fungsi manajemen pengintegrasian dalam pendidikan adalah untuk mengintegrasikan antara kepentingan sekolah dengan tenaga pendidik sehingga terjadi kerjasama yang sinergi.
- g. Pemeliharaan Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara kondisi mental, fisik, dan loyalitas karyawan agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun. Fungsi manajemen pemeliharaan dalam pendidikan adalah menjaga kondisi mental, fisik dan loyalitas tenaga pendidikan untuk dapat bekerja d alam mencapai tujuan pendidikan.
- h. Kedisiplinan. Ketertiban atau kedisiplinan ialah fungsi MSDM yang terutama serta kunci terealisasikan tujuan, sebab tanpa ketertiban yang baik sehingga akan susah buat menciptakan tujuan. Ketertiban merupakan kemauan serta kesadaran buat mematuhi peraturan serta berbagai aturan yang terdapat pada industri. Fungsi manajemen ketertiban di pendidikan merupakan buat menaikkan kesadaran mentaati peraturan serta aturan- aturan yang terdapat pada pendidikan.
- i. Pemberhentian Pemberhentian merupakan putusnya ikatan kegiatan seorang dari sesuatu organisasi disebabkan kontrak kegiatan selesai, pensiun, serta sebab- karena yang lain. Fungsi manajemen pemberhentian pada pendidikan merupakan guna

melakukan pemberhentian tenaga pengajar sebab kontrak kegiatan selesai, pensiun, dsb.

Berkesimpulan yaitu Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia tenaga pendidika merupakan supaya instansi pendidikan memperoleh hasil keluaran pembelajaran secara baik. Pendidikan bermaksud memperoleh hasil output partisipan ajar yang bermutu. Warga bermaksud mendapatkan hasil pendidikan secara lebih baik, maka begitu, fokus yang dipelajarinya oleh manajemen SDM tenaga pendidikan merupakan permasalahan yang berkaitan terhadap kenaikan mutu tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Tim Dosen Administrasi UPI. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Maskur, H., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 715-724.
- Astuti, E. T. (2019). Prinsip Manajemen Tenaga Kependidikan Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 4(1), 128-145.
- Salam, A. (2014). *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ramdhani, M. A. (2017). Lingkungan Pendidikan dalam Implementasi Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 8(1), 28-37
- Kamuli, S. (2012). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA GORONTALO. *Jurnal Inovasi*, 9(01). Diambil dari <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIN/article/view/706>
- Setiawan, A. (2014). Prinsip Pendidikan Karakter dalam Islam: Studi Komparasi Pemikiran Al-Ghazali dan Burhanuddin Al-Zarnuji. *Dinamika Ilmu*, 14(1), 1-12. <https://doi.org/10.21093/di.v14i1.4>
- Farida, U. (2014). PEMIKIRAN ISMAIL RAJI AL-FARUQI TENTANG TAUHID, SAINS, DAN SENI. *FIKRAH*, 2(2). <https://doi.org/10.21043/fikrah.v2i2.669>
- Wartini, S. (2016). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 64-73. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.1219>

- Susanti, H. (2021). Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 33-48.
- Danumiharja, M. (2014). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Deepublish.
- Ananda, R. (2018). *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Nonformal, I. D. P. dan T. K. P. (2009). Informasi capaian kinerja Direktorat Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal tahun 2006- 2008. Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Direktorat Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal
- Ansyar, M. (2012). Inovasi dan Implementasi Kurikulum. Lokakarya Penyempurnaan Kurikulum Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Padang, 10 November 2012 di Bukittinggi.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43-54.
- Syafaruddin, S., Wijaya, C., & Mesiono, M. (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains Dalam Islam*.
- Hidayat, A. 2009. *Pengelolaan Pendidikan : Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Bandung: Pustaka Education.

BAB 4

MANAJEMEN KURIKULUM

Oleh Imam Nawawi

4.1 Konsep dasar Manajemen Kurikulum

4.1.1 Pengertian manajemen kurikulum

Secara etimologis, istilah kurikulum berasal dari bahasa Yunani, yaitu *curir* yang artinya “pelari” dan *curere* yang berarti “tempat berpacu”. Istilah kurikulum berasal dari dunia olah raga, terutama dalam bidang atletik pada zaman Romawi kuno. Dalam bahasa Prancis, istilah kurikulum berasal dari kata *courier* yang berarti berlari (*to run*). Kurikulum berarti suatu jarak yang harus ditempuh oleh seorang pelari dari garis start sampai dengan finis untuk memperoleh medali atau penghargaan (Nasbi, 2017)

Untuk memahami secara lebih mendalam tentang manajemen kurikulum, maka perlu terlebih dahulu dikemukakan beberapa definisi manajemen kurikulum. Dengan pengajuan pendapat oleh pakar pendidikan dan kurikulum, maka dapat dijadikan dasar pemahaman yang lebih luas mengenai manajemen kurikulum.

Salah satu pendapat menjelaskan bahwa manajemen kurikulum khususnya merupakan substansi manajemen yang utama di sekolah. Prinsip dasar manajemen kurikulum ini berusaha agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik dengan tolak ukur pencapaian tujuan oleh murid dan mendorong tenaga pendidik untuk menyusun dan terus menerus menyempurnakan strategi pembelajarannya.

Tahapan dalam manajemen kurikulum disekolah dengan dilakukan melalui empat tahapan: a) perencanaan; b) pengorganisasian; c) pelaksanaan; d) evaluasi.

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta bahan yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Manajemen kurikulum adalah suatu sistem pengelolaan kurikulum yang kooperatif, komperhensif, sistemik, dan sistematis dalam mewujudkan capaian tujuan kurikulum. Dalam pelaksanaannya, manajemen berbasis sekolah (MBS) dan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP). Oleh karena itu, otonomi yang diberikan pada lembaga satuan pendidikan dalam mengelola kurikulum secara mandiri dengan memprioritaskan kebutuhan dan ketercapaian sasaran dalam visi dan misi lembaga satuan pendidikan dengan tidak mengabaikan kebijakan nasional yang telah ditetapkan.

Keterlibatan masyarakat dalam manajemen kurikulum dimaksudkan agar dapat memahami, membantu, serta mengontrol implementasi kurikulum, sehingga lembaga pendidikan selain dituntut kooperatif juga mampu mandiri dalam mengidentifikasi kebutuhan kurikulum disekolah, mendesain kurikulum, mengendalikan serta melaporkan sumber dan hasil kurikulum, baik kepada masyarakat maupun pemerintah.

4.1.2 Ruang lingkup manajemen kurikulum

Manajemen kurikulum merupakan integral yang harus dikelola oleh para manajer setiap lembaga pendidikan Lingkup manajemen kurikulum meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum.

Pada tingkat satuan pendidikan kegiatan kurikulum lebih mengutamakan untuk merealisasikan dan merelevansikan antara kurikulum nasional (standar kompetensi/kompetensi dasar) dengan kebutuhan daerah dan kondisi sekolah yang bersangkutan dan budaya sekitarnya, sehingga kurikulum tersebut merupakan kurikulum yang integritas dengan peserta didik maupun dengan lingkungan dimana sekolah itu berada dengan lingkungan kekitar dengan budaya yang ada yang di kembangkan oleh satuan pendidikan.

4.1.3 Prinsip dan fungsi manajemen kurikulum

Terdapat lima prinsip yang harus diperhatikan dalam melaksanakan manajemen kurikulum, yaitu :

- a. Produktivitas, hasil yang akan diperoleh dalam kegiatan kurikulum merupakan aspek yang harus dipertimbangkan dalam manajemen kurikulum. Pertimbangan bagaimana agar peserta didik dapat mencapai hasil belajar sesuai dengan tujuan kurikulum harus menjadi sasaran dalam manajemen kurikulum.
- b. Demokratisasi, pelaksanaan manajemen kurikulum harus berdasarkan demokrasi, yang menempatkan pengelola, pelaksana dan subjek didik pada posisi yang seharusnya dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan kurikulum.
- c. Kooperatif, untuk memperoleh hasil yang diharapkan dalam kegiatan manajemen kurikulum, perlu adanya kerja sama yang positif dari berbagai pihak yang terlibat.
- d. Efektivitas dan efisiensi, rangkaian kegiatan manajemen kurikulum harus mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan

kurikulum sehingga kegiatan manajemen kurikulum tersebut sehingga memberikan hasil yang berguna dengan biaya, tenaga, dan waktu yang relative singkat.

- e. Mengarahkan visi, misi dan tujuan yang ditetapkan dalam kurikulum. Ada beberapa fungsi dari manajemen kurikulum, diantaranya: 1) meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya kurikulum; 2) meningkatkan keadilan dan kesepakatan kepada siswa untuk mencapai hasil yang maksimal; 3) meningkatkan relevansi dan efektifitas pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik maupun lingkungan sekitar peserta didik; 4) meningkatkan efektivitas kinerja guru maupun aktivitas peserta didik; 5) meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar; 6) meningkatkan partisipasi masyarakat untuk membantu mengembangkan.

Dalam proses pendidikan perlu dilaksanakan manajemen kurikulum agar perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum berjalan dengan efektif, efisien, dan optimal dalam memberdayakan berbagai sumber belajar, pengalaman belajar, maupun komponen kurikulum. Ada beberapa fungsi dari manajemen kurikulum di antaranya sebagai berikut :

- a. Meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya kurikulum, pemberdayaan sumber maupun komponen kurikulum dapat ditingkatkan melalui pengelolaan yang terencana dan efektif.
- b. Meningkatkan keadilan (*equality*) dan kesempatan pada siswa untuk mencapai hasil yang maksimal, kemampuan yang maksimal dapat dicapai peserta

didik tidak hanya melalui kegiatan intrakurikuler, tetapi juga perlu melalui kegiatan ekstra dan kokurikuler yang dikelola secara integritas dalam mencapai tujuan kurikulum.

- c. Meningkatkan relevansi dan efektivitas pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik maupun lingkungan, kurikulum yang dikelola secara efektif dapat memberikan kesempatan dan hasil yang relevan dengan kebutuhan peserta didik maupun lingkungan sekitar.
- d. Meningkatkan efektivitas kinerja guru maupun aktivitas siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran, pengelolaan kurikulum yang professional, efektif, dan terpadu dapat memberikan motivasi pada kinerja guru maupun aktivitas siswa dalam belajar.
- e. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses belajar mengajar, proses pembelajaran selalu dipantau dalam rangka melihat konsistensi antara desain yang telah direncanakan dengan pelaksanaan pembelajaran. Dengan demikian, ketidaksesuaian antara desain dengan implementasi dapat dihindarkan. Disamping itu, guru maupun siswa selalu termotivasi untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien karena adanya dukungan kondisi positif yang diciptakan dalam kegiatan pengelolaan kurikulum.
- f. Meningkatkan partisipasi masyarakat untuk membantu pengembangan kurikulum, kurikulum yang dikelola secara professional akan melibatkan masyarakat, khususnya dalam mengisi bahan ajar atau sumber belajar perlu disesuaikan dengan ciri khas dengan kebutuhan pembangunan daerah setempat.

4.2 Perencanaan Kurikulum

Perencanaan kurikulum adalah keahlian “managing” dalam arti kemampuan merencanakan dan mengorganisasikan kurikulum. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam proses perencanaan kurikulum adalah siapa yang bertanggung jawab dalam perencanaan kurikulum, dan bagaimana perencanaan kurikulum itu direncanakan secara professional (Fauzi & Afriansyah, 2019).

Hal yang pertama dikemukakan berkenaan dengan kenyataan adanya gap atau jurang antara ide-ide strategi dan pendekatan yang dikandung oleh suatu kurikulum dengan usaha-usaha implementasinya. Gap ini disebabkan oleh masalah keterlibatan personal dalam perencanaan kurikulum. Keterlibatan personal ini banyak bergantung pada pendekatan perencanaan kurikulum yang dianut.

Sebaliknya pada pendekatan yang bersifat “*grass roots approach*” yaitu yang dimulai dari bawah, yakni dari pihak guru-guru atau sekolah-sekolah secara individual dengan harapan bias meluas ke sekolah-sekolah lain. Kepala sekolah serta guru-guru dapat merencanakan kurikulum atau perubahan kurikulum karena melihat kekurangan dalam kurikulum yang berlaku. Mereka tertarik oleh ide-ide baru mengenai kurikulum dan bersedia menerapkannya di sekolah mereka untuk meningkatkan mutu pelajaran (Suharni, 2019).

Dengan bertindak dari pandangan bahwa guru adalah manager (*the teacher as manager*) J.G Owen sangat menekankan perlunya keterlibatan guru dalam perencanaan kurikulum. Guru harus ikut bertanggung jawab dalam perencanaan kurikulum. Karena dalam praktek mereka adalah pelaksana-pelaksana kurikulum yang sudah disusun bersama (Bahran, 2021).

Di Inggris gagasan ini berwujud dalam bentuk “*teacher’s centers*” yang dibentuk secara local sebagai tempat guru-guru bertemu dan berdiskusi tentang pembaharuan pendidikan. Disamping guru-guru berkumpul juga pengajar dari perguruan tinggi, pengusaha dan para konsumen lulusan sekolah (Hidayah, 2020).

Masalah yang kedua, bagaimana kurikulum direncanakan secara professional, J.G Owen lebih menekankan pada masalah bagaimana menganalisis kondisi-kondisi yang perlu diperhatikan sebagai factor yang berpengaruh dalam perencanaan kurikulum.

Terdapat dua kondisi yang perlu dianalisis setiap perencanaan kurikulum:

1. Kondisi sosiokultural

Kemampuan professional manajerial menuntut kemampuan untuk dapat mengolah atau memanfaatkan berbagai sumber yang ada di masyarakat, untuk dijadikan narasumber. J.G Owen menyebutkan peranan para ahli behavior science, karena kegiatan pendidikan merupakan kegiatan behavioral dimana di dalamnya terjadi berbagai interaksi social antara guru dengan murid, murid dengan murid, dan atau guru dengan murid dengan lingkungannya.

2. Ketersediaan fasilitas

Salah satu penyebab gap antara perencana kurikulum dengan guru-guru sebagai praktisi adalah jika kurikulum itu disusun tanpa melibatkan guru-guru, dan terlebih para perencana kurang atau bahkan tidak memperhatikan kesipan guru-guru di lapangan. Itulah sebabnya J.G Owen menyebutkan perlunya pendekatan “*from the bottom up*”, yaitu pengembangan kurikulum yang berasal dari bawah ke atas.

Perencanaan kurikulum terjadi pada berbagai tingkatan, dan kurikulum pekerja guru, pengawas, administrator, atau lainnya dapat terlibat dalam upaya kurikulum pada beberapa tingkat pada waktu yang sama. Semua guru yang terlibat dalam perencanaan kurikulum di tingkat kelas, guru yang paling berpartisipasi dalam kurikulum. Tingkat perencanaan di mana fungsi guru dapat dikonseptualisasikan sebagai sosok yang ditunjukkan (Suharni, 2019).

4.3 Organisasi Kurikulum

Organisasi kurikulum adalah struktur program kurikulum yang berupa kerangka umum program-program pengajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik. Struktur program ini merupakan dasar yang cukup esensial dalam pembinaan kurikulum dan berkaitan erat dengan tujuan program pendidikan yang hendak dicapai. Kurikulum lebih luas daripada sekedar rencana pelajaran, tetapi meliputi segala pengalaman atau proses belajar siswa yang direncanakan dan dilaksanakan di bawah bimbingan lembaga pendidikan. Artinya bahwa, kurikulum bukan hanya berupa dokumen bahan cetak, melainkan rangkaian aktivitas siswa yang dilakukan dalam kelas, di laboratorium, di lapangan, maupun di lingkungan masyarakat yang direncanakan serta dibimbing oleh sekolah. Suatu kurikulum harus memuat pernyataan tujuan, menunjukkan pemilihan dan pengorganisasian bahan pelajaran serta rancangan penilaian hasil belajar. Bahkan kurikulum harus merupakan bahan pelajaran atau mata pelajaran yang dipelajari siswa, program pembelajaran, hasil pembelajaran yang diharapkan, reproduksi kebudayaan, tugas dan konsep yang mempunyai

ciri-ciri tersendiri, agenda untuk rekonstruksi sosial, serta memberikan bekal untuk kecakapan hidup.

Salah satu aspek yang perlu dipahami dalam pengembangan kurikulum adalah aspek yang berkaitan dengan organisasi kurikulum. Organisasi kurikulum merupakan pola atau desain bahan kurikulum yang tujuannya untuk mempermudah siswa dalam mempelajari bahan pelajaran serta mempermudah siswa dalam melakukan kegiatan belajar sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif.

Organisasi kurikulum sangat terkait dengan pengaturan bahan pelajaran yang ada dalam kurikulum, sedangkan yang menjadi sumber bahan pelajaran dalam kurikulum adalah nilai budaya, nilai social, aspek siswa dan masyarakat serta ilmu pengetahuan dan teknologi. Ada beberapa factor yang harus dipertimbangkan dalam organisasi kurikulum, di antaranya berkaitan dengan ruang lingkup (scope), urutan bahan (sequence), kontinuitas, keseimbangan dan keterpaduan (integrated).

Menurut Evelyn J. Sowell konsep organisasi kurikulum :

1. *Subject matter designs:*
 - a. *Single subject designs*
 - b. *Correlated subjects*
 - c. *Broad fields*
 - d. *Interdisciplinary integrated studies*
 - e. *Thematic instruction*
2. *Society-culture-based designs/social function and activities designed*
3. *Learner-based designed:*
 - a. *Organic curriculum*
 - b. *Development curriculum*
4. *Other desigs:*
 - a. *Technology as curriculum*

- b. *School-to-work curriculum*
- c. *Core curriculum*

4.4 Pelaksanaan Kurikulum

Setelah perencanaan kurikulum selesai disusun oleh pemerintah dan di kembangkan oleh satuan pendidikan maka dalam pelaksanaan satuan pendidikan menyiapkan atau menetapkan kebijakan untuk melaksanakan kurikulum. Pelaksanaan kurikulum dalam proses mewujudkan kurikulum dalam realisasi pembelajaran di satuan pendidikan.

Dalam pembinaan kurikulum pada dasarnya adalah usaha pelaksanaan kurikulum di sekolah, sedangkan pelaksanaan kurikulum itu sendiri direalisasikan dalam proses belajar mengajar sesuai dengan prinsip-prinsip dan tuntutan kurikulum yang telah dikembangkan sebelumnya bagi suatu jenjang pendidikan atau sekolah-sekolah tertentu.

Pokok-pokok kegiatan tersebut dapat dikelompokkan menjadi 9 pokok kegiatan, yaitu:

1. Kegiatan yang berhubungan dengan tugas kepala sekolah
2. Kegiatan yang berhubungan dengan tugas guru
4. Kegiatan yang berhubungan dengan murid
5. Kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar
6. Kegiatan-kegiatan ekstra kurikuler
7. Kegiatan pelaksanaan evaluasi
8. Kegiatan pelaksanaan pengaturan alat
9. Kegiatan dalam bimbingan dan penyuluhan
10. Kegiatan yang berkenaan dengan usaha peningkatan mutu professional guru.

Pelaksanaan kurikulum dibagi menjadi dua tingkatan yaitu pelaksanaan kurikulum tingkat sekolah dan tingkat kelas. Dalam tingkat sekolah yang berperan adalah kepala sekolah, dan pada tingkatan kelas yang berperan adalah guru. Walaupun dibedakan antara tugas kepala sekolah dan tugas guru dalam pelaksanaan kurikulum serta diadakan perbedaan dalam tingkat pelaksanaan administrasi, yaitu tingkat kelas dan tingkat sekolah, namun antara kedua tingkat dalam pelaksanaan administrasi kurikulum tersebut senantiasa bergandengan dan bersama-sama bertanggungjawab melaksanakan proses administrasi kurikulum.

a. Pelaksanaan kurikulum tingkat sekolah

Pada tingkatan sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab melaksanakan kurikulum di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah berkewajiban melakukan kegiatan-kegiatan yakni menyusun rencana tahunan, menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan, memimpin rapat dan membuat notula rapat, membuat statistic dan menyusun laporan.

b. Pelaksanaan kurikulum tingkat kelas

Pembagian tugas guru harus diatur secara administrasi untuk menjamin kelancaran pelaksanaan kurikulum lingkungan kelas. Pembagian tugas-tugas tersebut meliputi tiga jenis kegiatan administrasi, yaitu :

- 1) Pembagian tugas mengajar
- 2) Pembagian tugas pembinaan ekstra kurikuler
- 3) Pembagian tugas bimbingan belajar

4.5 Evaluasi Kurikulum

Evaluasi adalah proses pemantauan untuk memastikan derajat pencapaian tujuan yang ditetapkan melalui proses perencanaan dalam satu organisasi.

Organisasi pendidikan secara makro adalah Departemen atau Kementerian Pendidikan Nasional. Sedangkan secara meso pengaturan pendidikan dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota (Yunus et al., 2021). Secara mikro pengaturan kurikulum pendidikan dilakukan oleh sekolah, madrasah atau pesantren, termasuk perguruan tinggi.

Proses pembuatan keputusan sebagaimana dilakukan dalam perencanaan tidak sempurna jika tidak dilakukan terhadap evaluasi proses atau evaluasi hasil terhadap suatu kegiatan sebagai pelaksanaan program. Jika hasil yang diinginkan tidak tercapai atau jika yang diharapkan tidak terwujud atau terjadi dalam kenyataan menjadi hal yang tidak diinginkan. Dengan begitu, diperlukan satu tindakan perbaikan yang harus dilakukan. Dalam konteks ini evaluasi adalah bentuk pengawasan manajerial. Kegiatan tersebut mencakup pengumpulan data untuk mengukur hasil kinerja dan membandingkan dengan sasaran-sasaran yang ditetapkan. Jika hasil yang dicapai kurang dari pada apa yang diinginkan maka perlu waktu menilai ulang dan kembali kepada langkah sebelumnya/awal. Di sinilah pengambilan keputusan berjalan dan berproses terus menerus menjadi dinamis dalam proses manajemen. Evaluasi adalah selalu suatu yang mudah bila pada tahap sasaran yang jelas, target terukur dan terjadwal ketika menyusunnya.

Evaluasi adalah serangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (*input*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) terhadap rencana dan standar. Masukan adalah segala sesuatu sumber dan/atau daya yang diperlukan dalam sistem pendidikan untuk menciptakan hasil-hasil pendidikan. Proses adalah segala kegiatan yang dilakukan untuk mengolah masukan pendidikan,

seperti pembelajaran, pengembangan tenaga kependidikan dan kurikulum (Sintasari & Fitria, 2021) . Out put adalah salah satu jenis hasil pendidikan, ketika peserta didik belum sampai pada klasifikasi hasil pendidikan. Evaluasi dilaksanakan terhadap pelaksanaan rencana untuk menilai keberhasilan pelaksanaan dari suatu program atau kegiatan berdasarkan indikator dan sasaran kinerja yang tercantum dalam program atau kegiatan.

4.5.1 Tujuan Evaluasi Kurikulum

Tujuan evaluasi adalah mengukur capaian kegiatan, yaitu sejauh mana kegiatan dapat dilaksanakan. Agar pengukuran tujuan dapat diketahui secara cermat dan teliti sampai diketahui bagian mana dari kegiatan yang dapat diimplementasikan dan bagian mana yang tidak dapat diimplementasikan beserta penyebabnya sehingga tujuan evaluasi tersebut perlu dirinci. Untuk dapat mengadakan rincian terhadap tujuan evaluasi, evaluator harus mampu mengenali komponen-komponen kegiatan.

Dengan melakukan evaluasi dapat diketahui sejauh mana tujuan pendidikan melalui komponen kurikulum telah dicapai. Dalam konteks ini, evaluasi yang dikembangkan berdasarkan pandangan filosofis fenomenologi yang melahirkan pendekatan kualitatif dalam evaluasi kurikulum bertujuan untuk menekankan cita-cita demokratis karena segenap anggota masyarakat dan *stakeholders* lain memiliki wewenang untuk mengambil keputusan dari evaluasi. Itu artinya evaluasi bukan milik sekelompok orang yang dinamakan pengambil keputusan tetapi dimiliki setiap orang yang memiliki kepentingan dan kepedulian terhadap kurikulum.

Tujuan evaluasi kurikulum adalah mengukur capaian kurikulum yaitu, sejauh mana kurikulum dapat dilaksanakan.

Proses evaluasi kurikulum dalam pembelajaran sebagai berikut:

1. Input = Kurikulum
2. Proses = Proses Pembelajaran
3. Output = Tingkat pencapaian, hasil belajar, sikap, tingkah lakudan persamaan
4. Outcomes = Keberhasilan studi selanjutnya, keberhasilam memperoleh pekerjaan, penghasilan sikap dan tingkah laku.

Dari Komponen di atas bisa di simpulkan adalah tujuan evaluasi kurikulum yang di rancang dalam rangka untuk menilai efisinsi, efektivitas, manfaat, dampak dan keberlanjutan dari proses manajemen kurikulum di satuan pendidikan.

4.5.2 Proses Evaluasi Kurikulum

(Sari, 2018) Proses yang dapat dilalui oleh seorang evaluator dalam melaksanakan evaluasi adalah:

- a. Kajian terhadap evaluasi, yaitu langkah pertama yang harus dilakukan evaluator terhadap kurikulum atau bentuk kurikulum yang menjadi evaluannya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman terhadap karakteristik kurikulum. Evaluator harus mempelajari secara mendalam latar belakang kelahiran suatu kurikulum, landasan filosofis dan teoretis kurikulum tersebut, ide kurikulum, model kurikulum yang digunakan untuk dokumen kurikulum, proses pengembangan dokumen kurikulum, proses implementasi kurikulum dan evaluasi hasil belajar.
- b. Pengembangan proposal evaluasi, berdasarkan kajian yang dilakukan pada langkah pertama maka evaluator kemudian mengembangkan proposalnya. Untuk itu maka evaluator memutuskan pendekatan dan jenis

evaluasi yang akan dilakukan. Evaluator dapat menentukan apakah yang akan digunakannya adalah evaluasi kuantitatif ataukah evaluasi kualitatif.

- c. Pertemuan dan diskusi, dengan pengguna jasa evaluasi merupakan langkah penting dan menentukan. Hasil diskusi dengan pengguna jasa akan menentukan apakah proposal yang diajukan akan dapat ditindaklanjuti atau tidak. Jika evaluator berhasil meyakinkan calon pengguna jasa evaluasi maka proposal yang diajukan mungkin akan disetujui dan pekerjaan evaluasi akan dapat dilaksanakan. Sebaliknya, jika pada pertemuan tersebut evaluator tersebut tidak berhasil meyakinkan calon pengguna jasa evaluasi maka proposal tersebut tidak terlaksana. Artinya, tidak ada pekerjaan evaluasi yang dilakukan berdasarkan proposal tersebut.
- d. Revisi proposal, tidak lanjut dari hasil pertemuan antara pengguna jasa evaluasi dengan evaluator. Apabila dalam pertemuan dan pembicaraan tersebut berbagai komponen harus direvisi maka adalah kewajiban evaluator untuk melakukan revisi tersebut. Hasil revisi harus diperlihatkan kembali kepada pengguna jasa evaluasi dan disetujui.
- e. Rekrutmen personalia, kegiatan ini bisa saja dilakukan ketika proposal disusun.
- f. Pengurusan persyaratan administrasi, setiap kegiatan yang berkenaan dengan evaluasi kurikulum memerlukan berbagai formalitas administrasi. Evaluator harus mendapatkan persetujuan dari pengguna kurikulum, pimpinan sekolah atau atasannya dan mungkin juga dari pejabat yang terkait dengan masalah keamanan sosial politik.

- g. Pengorganisasian pelaksanaan, suatu kegiatan manajemen yang tingkat kerumitannya ditentukan oleh ruang lingkup pekerjaan evaluasi dan jumlah evaluator yang terlibat. Semakin luas objek yang harus dievaluasi maka semakin banyak jumlah evaluator yang dibutuhkan dan akan semakin rumit pula pekerjaan manajemen yang harus dilakukan.
- h. Analisis data, merupakan tindak lanjut setelah proses pengumpulan data evaluasi berhasil dilakukan. Ketika model yang digunakan adalah model kuantitatif dan dengan demikian data utama evaluasi adalah data kuantitatif. Proses selanjutnya dalam pengelolaan data pada umumnya menggunakan jasa komputer. Analisis data adalah pekerjaan profesional dan harus dilakukan oleh evaluator utama beserta evaluator tim. Analisis data merupakan bentuk tanggungjawab profesional dan memerlukan wawasan dan pemahaman terhadap evaluasi untuk menghasilkan analisis yang dapat dipertanggungjawabkan.
- i. Penulisan laporan, merupakan langkah yang harus dilakukan oleh evaluator dan para tim. Pada umumnya ada dua jenis laporan yang dapat dijadikan sebagai bentuk dalam penulisan hasil laporannya, diantaranya adalah (1) laporan eksekutif, yaitu model laporan yang ditulis dan dikembangkan untuk dibaca oleh para eksekutif yang pada umumnya memiliki waktu yang terbatas, (2) laporan lengkap, yaitu model laporan yang dikembangkan untuk dibaca oleh orang yang memiliki waktu yang luang.
- j. Pembahasan laporan dengan pengguna jasa, pembahasan ini diperlukan untuk melihat kelengkapan laporan. Dalam pembahasan ini jika pengguna jasa memerlukan tambahan informasi yang memang tercantum dalam

kontrak maka adalah kewajiban evaluator untuk melengkapilaporan tersebut.

- k. Penulisan laporan akhir, sebagai hasil dari revisi yang harus dilakukan evaluator ketika terjadi pembahasan laporan dengan pengguna jasa. Jika dalam pembahasan tersebut pihak pengguna sudah tidak mengajukan revisi maka laporan awal dapat langsung dijadikan laporan akhir. Jika dari hasil pembahasan diperlukan berbagai revisi maka evaluator harus menulis laporan akhir berdasarkan revisi tersebut.

4.5.3 Fungsi Evaluasi Kurikulum

Dari pengertian evaluasi kurikulum di atas maka penulis Menyimpulkan bahwa pengertian evaluasi kurikulum adalah Penelitian yang sistematis tentang manfaat, kesesuaian efektifitas Dan efisiensi dari kurikulum yang diterapkan. Atau evaluasi kurikulum adalah proses penerapan prosedur ilmiah untuk mengumpulkan data yang valid dan reliable untuk membuat keputusan tentang kurikulum yang sedang berjalan atau telah dijalankan. Manajemen Pengembangan Kurikulum (Arofah, 2021). Dalam buku tersebut disebutkan bahwa fungsi penilaian kurikulum terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Edukatif, untuk mengetahui kedayagunaan dan keberhasilan kurikulum dalam rangka mencapai tujuan pendidikan,
2. Instruksional, untuk mengetahui pendayagunaan dan keterlaksanaan kurikulum dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran,
3. Diagnosis, untuk memperoleh informasi atau masukan dalam rangka perbaikan kurikulum,
4. Administratif, untuk memperoleh informasi masukan dalam rangka pengelolaan kegiatan pembelajaran

4.6 Pengembangan Kurikulum

Pengembangan kurikulum harus dilandasi oleh manajemen berdasarkan pertimbangan-pertimbangan multidimensional, yaitu :

1. Manajemen sebagai suatu disiplin ilmu sangat erat kaitannya dengan disiplin ilmu-ilmu lainnya, seperti filsafat, psikologi, social budaya, sosiologi dan teknologi, bahkan ilmu manajemen banyak mendapat kontribusi dari ilmu-ilmu yang lain. Banyak teori, konsep dan pendekatan dalam ilmu manajemen memberikan masukan teoritik dan fundamental bagi pengembangan kurikulum. Itu sebabnya secara konseptual teoritik ilmu manajemen harus menjadi landasan penting dalam pengembangan kurikulum. Hal ini tampak jelas kontribusi pengembangan fungsi-fungsi manajemen dalam proses pengembangan kurikulum, yang pada dasarnya sejalan dengan proses manajemen itu sendiri.
2. Para pengembang kurikulum mengikuti pola dan alur piker yang sinkron dengan pola dan struktur berpikir dalam manajemen. Proses pengembangan tersebut sejalan dengan proses manajemen yakni kegiatan pengembangan dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, implementasi dan control serta perbaikan. Oleh sebab itu setiap tenaga pengembang kurikulum seyogyanya menguasai ilmu manajemen.
3. Implementasi kurikulum sebagai bagian integral dalam pengembangan kurikulum yang membutuhkan konsep-konsep prinsip-prinsip dan prosedur serta pendekatan dalam manajemen. Implementasi kurikulum menuntut pelaksanaan pengorganisasian, koordinasi motivasi, pengawasan, system penunjang serta system komunikasi dan monitoring yang efektif, secara berasal dari ilmu manajemen. Dengan kata lain, tanpa

memberdayakan konsep-konsep manajemen secara tepat guna, maka implementasi kurikulum tidak berlangsung secara efektif.

4. Pengembangan kurikulum tidak lepas bahkan sangat erat kaitannya dengan kebijakan dibidang pendidikan, yang bersumber dari kebijakan pembangunan nasional, kebijakan daerah, serta berbagai kebijakan sektoral.
5. Kebutuhan manajemen di sector bisnis dan industry, misalnya kebutuhan tenaga terampil yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan, kebutuhan demokratisasi di lingkungan semua bentuk dan jenis organisasi, adanya perspektif yang menitikberatkan pada sector manusiawi dalam proses manajemen, serta berbagai perspektif lainnya. Pada gilirannya, memberikan pengaruh penting dalam kegiatan pengembangan kurikulum.
6. Dalam kebutuhan pada saat ini satuan pendidikan diuntut untuk bisa mengikuti perkembangan jaman dari semua sektor lebih-lebih kemajuan teknologi yang sangat pesat tidak bisa kita pungkiri.

Perlu kita ketahui, bahwa manajemen kurikulum merupakan perangkat pembelajaran dan program pendidikan yang diberikan oleh pemerintah dan satuan lembaga penyelenggara pendidikan yang berisi rancangan pelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik dalam satu periode jenjang pendidikan. Dalam pengembangan kurikulum ada beberapa prinsip-prinsip yaitu :

1. Prinsip Relevansi Secara internal bahwa kurikulum memiliki relevansi di antara komponen-komponen kurikulum seperti tujuan, bahan, strategi, organisasi dan evaluasi. Sedangkan secara eksternal bahwa komponen

tersebut memiliki relevansi dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi (*relevansi epistemologis*). Tuntutan dan potensi peserta didik (*relevansi psikologis*) serta tuntutan dan kebutuhan perkembangan masyarakat sekitar.

2. Prinsip Fleksibilitas kurikulum yang luwes dan mudah disesuaikan, diubah, dilengkapi atau dikurangi berdasarkan tuntutan serta keadaan ekosistem dan kemampuan masyarakat sekitar, jadi tidak statis atau kaku. Misalnya dalam suatu kurikulum disediakan program pendidikan keterampilan kewirausahaan, industri, pertanian serta keterampilan lainnya. Pelaksanaan di kota, karena tidak tersedianya lahan pertanian, maka yang dilaksanakan program keterampilan pendidikan kewirausahaan dan industri. Sebaliknya, pelaksanaan di desa ditekankan pada program keterampilan pertanian. Dalam hal ini lingkungan sekitar, keadaan masyarakat, dan ketersediaan tenaga dan peralatan menjadi faktor pertimbangan dalam rangka pelaksanaan kurikulum.
3. Prinsip Kontinuitas Kurikulum dirancang secara berkesinambungan, artinya bagian-bagian, aspek-aspek, materi pembelajaran, dan bahan kajian disusun secara berurutan, tidak terlepas-lepas, melainkan satu sama lain memiliki hubungan fungsional yang bermakna, sesuai dengan jenjang pendidikan, struktur dalam satuan pendidikan, tingkat perkembangan siswa. Dengan prinsip ini, tampak jelas alur dan keterkaitan didalam kurikulum tersebut sehingga mempermudah guru dan siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran.
4. Prinsip Efisiensi yaitu mengusahakan agar dalam pengembangan kurikulum dapat mendayagunakan waktu, biaya, dan sumber-sumber daya manusia lain yang ada

secara optimal, cermat dan tepat sehingga hasilnya memadai.

5. Prinsip Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan pelaksanaan kurikulum baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Kurikulum merupakan penjabaran dari perencanaan pendidikan dari kebijakan-kebijakan pemerintah. Dalam pengembangannya, harus diperhatikan kaitan antara aspek utama kurikulum yaitu tujuan, isi, pengalaman belajar, serta penilaian dengan kebijakan sistem pemerintahan dalam bidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arofah, E. F. 2021. Evaluasi Kurikulum Pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 5(2), 218–229.
- Bahran, B. 2021. Implementasi Kurikulum Terpadu Sistem Full Day School (Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Atha'illah Kandangan). *Cross-Border*, 4(1), 232–246.
- Fauzi, A., & Afriansyah, H. 2019. *Manajemen Kurikulum*.
- Hidayah, N. 2020. Manajemen Kurikulum Tarikh Islam Di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede Belitang. *Idaarotul Ulum (Jurnal Prodi MPI)*, 2(1 Juni), 23–43.
- Nasbi, I. 2017. Manajemen kurikulum: Sebuah kajian teoritis. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2).
- Sari, H. I. P. 2018. *Pengaruh kurikulum 2013 (k13) terhadap kinerja pemuda dalam sistem pengajaran di MI Al Fithrah Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Sintasari, B., & Fitriah, N. 2021. Manajemen Kurikulum Berbasis Madrasah Di MTs Bahrul Ulum Gadingmangu Perak Jombang. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 10(2), 203–227.
- Suharni, S. 2019. Manajemen Kurikulum Pada PAUD AS Sakinah, Rumbai, Pekanbaru. *PERNIK: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1), 26–37.
- Yunus, M. A., Luneto, B., & Anwar, H. 2021. Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Kurikulum (Studi Manajemen Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Sekolah Dasar). *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 17–26.

BAB 5

IKLIM BUDAYA SEKOLAH

Oleh Kartin Aprianti

5.1 Pendahuluan

Perkembangan global telah membentuk kehidupan masyarakat. Teknologi dan informasi yang berkembang pesat juga mempromosikan sistem manajemen sekolah yang berkembang pesat. Tidak lagi tidak terkait dengan siswa, administrator, dan pendidik, Internet dapat memfasilitasi proses pembelajaran dan hasil sekolah dasar hingga pendidikan tinggi. Kondisi fisik dan sosial sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan kemajuan kegiatan sekolah yang baik. Lingkungan di mana proses belajar mengajar berlangsung juga menentukan efisiensi dan efektivitas organisasi di sekolah.

Lingkungan yang menyenangkan meningkatkan moral guru, pemimpin sekolah, staf, dan antusiasme siswa untuk belajar. Kalau tidak, lingkungan yang tidak menyenangkan akan mengurangi semangat untuk bekerja dan belajar. Kondisi kerja organisasi meliputi waktu kerja, tempat istirahat, peralatan kerja, suhu, ventilasi, kelembaban, lokasi, dan tata letak fisik ruang. kondisi kerja dalam lingkungan sekolah yang sehat dan menyenangkan, Terutama di dalam kelas, ini harus dilakukan. Pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah membutuhkan lingkungan yang nyaman, sarana dan prasarana yang memadai tergantung kebutuhan belajar.

Perkembangan kebutuhan perguruan tinggi khususnya pembelajaran berbasis informasi dan teknologi (TI), sehingga pemenuhan fasilitas TI menjadi penting untuk dipenuhi. Kondisi kerja yang menyenangkan, sesuai dengan kebutuhan guru, siswa, karyawan Para pengelola pendidikan harus berhati-hati. Kondisi seperti itu akan membawa kenyamanan bagi guru dan siswa. Ketika kondisi sekolah nyaman, warga sekolah dapat dengan antusias melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan sekolah.

Telah berulang kali ditemukan bahwa budaya sekolah dan lingkungan sekolah memiliki hubungan positif dengan prestasi akademik. Penelitian Cheng (Vizararco, 2014) menunjukkan bahwa sekolah dengan budaya organisasi yang kuat (cita-cita, keyakinan, dan misi) dianggap lebih efektif dalam hal produktivitas, kemampuan beradaptasi, dan fleksibilitas. Begitu juga dengan prestasi akademik yang ditentukan oleh lingkungan kerja atau suasana di sekolah. Studi tentang lingkungan kerja di sekolah-sekolah di negara-negara industri berkembang dengan baik dan telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan sekolah yang sukses.

Ditekankan bahwa jika seorang guru melihat suasana kerja yang menguntungkan di sekolahnya, orang dapat berharap bahwa murid-muridnya akan menerima hasil yang memuaskan dalam studi mereka. Lingkungan kerja yang mendukung di sekolah mempengaruhi perilaku dan tindakan seluruh komunitas sekolah, khususnya prestasi siswa dalam belajar. Purkey dan Smith (Mulyasa, 2012) menunjukkan bahwa prestasi akademik siswa sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja psikologis atau sekolah. Selain itu, Hughes (Mulyasa, 2012) berpendapat bahwa setiap sekolah memiliki sifat lingkungan kerja yang akan mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di kelas.

Lingkungan belajar yang mendukung harus diciptakan di seluruh lingkungan sekolah, termasuk lingkungan kelas. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di kelas jelas meliputi kompetensi guru, metode pengajaran yang digunakan, kurikulum, sarana dan prasarana, serta lingkungan belajar alam, psikososial dan budaya (NSCC, 2016). Di sini dapat dijelaskan bahwa lingkungan belajar sosial di kelas dan sekolah (kantor guru dan tim administrasi) memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada proses pembelajaran.

Di sekolah yang efektif, perhatian khusus diberikan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan belajar yang mendukung (Husni, 2014). Lingkungan yang mendukung ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, tertata dan nyaman sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Iklim adalah konsep sistemik yang mencerminkan gaya hidup keseluruhan suatu organisasi. Jika gaya hidup dapat ditingkatkan, peningkatan produktivitas kemungkinan akan tercapai. Pandangan ini menunjukkan kualitas iklim, yang memungkinkan untuk meningkatkan produksi tenaga kerja. Iklim tidak dapat dilihat atau disentuh, itu ada seperti udara dalam ruangan. Ini mencakup dan mempengaruhi semua yang terjadi dalam organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja.

5.2 Iklim Sekolah

Secara konseptual, iklim atau suasana lingkungan sekolah diartikan sebagai seperangkat karakteristik yang memberikan warna atau karakter, emosi, semangat dan lingkungan internal masing-masing sekolah (Mundar, 2007). Segera, selain memahami iklim di sekolah, lingkungan ekologis di sekolah dapat dilihat dari faktor-faktor seperti

kurikulum, fasilitas dan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan belajar kelas. Di bawah ini adalah beberapa definisi lain dari lingkungan sekolah yang memiliki arti yang hampir sama. Lingkungan sekolah adalah persepsi guru tentang lingkungan kerja umum sekolah dan hubungan antara faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok di lingkungan sekolah.

Selama dua dekade iklim belajar di sekolah telah diakui sebagai salah satu penentu efektivitas sekolah (Raihan, dkk 2017). Fisher dan Fraser (RSCC, 2016) juga mencatat bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja di sekolah dapat membuat sekolah lebih efektif dalam memberikan proses pembelajaran yang lebih baik.

Lingkungan atau lingkungan yang sehat di sekolah berkontribusi besar pada proses belajar mengajar yang efektif. Mereka berpendapat bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di sekolah mendorong semua anggota sekolah untuk memenuhi tugas dan peran mereka dengan cara terbaik. Hasil penelitian mengkonfirmasi pernyataan ini. Misalnya, sebuah studi oleh van de Griffeter dan lainnya (RSCC, 2016) di 121 sekolah menengah di Belanda menunjukkan bahwa kinerja akademik siswa dalam matematika terkait dengan sikap siswa terhadap matematika, rasa hormat terhadap upaya guru, dan dipengaruhi oleh pembelajaran terstruktur. lingkungan belajar.

Atwool (Husni, 2014) berpendapat bahwa lingkungan atau lingkungan belajar di sekolah di mana siswa memiliki kesempatan untuk membuat koneksi yang bermakna dengan lingkungan sekolah mereka dapat meningkatkan keterampilan belajar siswa, memfasilitasi perilaku sopan siswa. Dan Anda perlu membantu dengan ini. interaksi siswa. masalah yang muncul. Mereka menghadap ke rumah.

Selain itu, Samdal dan rekan-rekannya (Husni, 2014) juga mengidentifikasi tiga aspek lingkungan psikososial sekolah yang menentukan kinerja siswa. Ketiga aspek tersebut adalah tingkat kepuasan siswa terhadap sekolah, keinginan guru dan hubungan baik dengan rekan kerja. Mereka juga menyarankan bahwa intervensi sekolah akan meningkatkan kepuasan sekolah, sehingga meningkatkan kinerja siswa.

Dapat disimpulkan bahwa Iklim sekolah mengacu pada suasana lingkungan internal sekolah, baik fisik maupun sosial. Iklim yang serupa ditandai dengan menciptakan lingkungan belajar dan kerja yang aman, tertib dan nyaman sehingga proses belajar mengajar serta segala kegiatan dapat berlangsung dengan tepat. Dimensi iklim sekolah yang dikembangkan oleh National School Climate Center (2016) dapat membantu menganalisis iklim sekolah. Dimensi yang dimaksud meliputi keselamatan berupa aturan dan standar, jaminan keselamatan fisik, jaminan jaminan emosional dan jaminan sosial; pembelajaran dan pembelajaran berupa dukungan pembelajaran, pengembangan pembelajaran sosial dan kewarganegaraan; hubungan interpersonal dalam bentuk penghormatan terhadap keragaman, dukungan sosial orang dewasa kepada siswa, dukungan sosial di antara siswa; skenario kelembagaan dalam hal hubungan dengan komunitas sekolah, kecukupan fasilitas fisik dari sumber material; Kondisi staf dalam bentuk kepemimpinan, hubungan profesional. Dimensi-dimensi ini kemudian dikembangkan dalam indikator dan alat.

5.3 Budaya Sekolah

Cotter dan Hesquette (Vizanarco, 2014), dikutip dalam Dictionary of American Heritage, secara resmi mendefinisikan budaya sebagai seperangkat perilaku yang diekspresikan melalui kehidupan sosial, seni, agama,

institusi, dan semua tindakan dan ide manusia dari kelompok manusia. dari. Mendefinisikan budaya sebagai "seluruh sistem pikiran, tindakan, dan hasil aktivitas manusia dalam konteks kehidupan manusia, yang diciptakan oleh manusia melalui pembelajaran."

Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi bagaimana orang berfungsi dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencerminkan kepribadian manajer dan karyawan yang bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan. Budaya organisasi akan mempengaruhi sikap dan perasaan anggota organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota mempengaruhi perilaku anggota dan dapat dijelaskan dalam hal nilai-nilai spesifik organisasi.

Budaya sekolah mengacu pada keyakinan, nilai, norma, perilaku, dan kebiasaan di sekolah. Budaya positif ditandai dengan munculnya perilaku dan kebiasaan positif di antara anggota sekolah. Dalam arti luas budaya sekolah yang positif, dalam konteks kondisi yang mengarah pada kepuasan kerja, moralitas, efisiensi dan prestasi pendidikan siswa, produktivitas guru dan staf pengajar.

Ada jejak budaya sekolah yang positif, kondusif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan, tetapi ada juga budaya negatif yang cenderung menurunkan kinerja penduduk sekolah. Secara umum, beberapa karakteristik budaya sekolah yang positif, yaitu: (1) Keberhasilan individu guru dan siswa dihargai dan berkelanjutan, (2) hubungan dan interaksi dicirikan oleh keterbukaan, kepercayaan, rasa hormat dan penghargaan, (3) hubungan antara karyawan bersifat perguruan tinggi, kolaboratif dan produktif, dan semua karyawan memiliki tingkat standar profesionalisme yang tinggi, (4) siswa dan karyawan merasa aman secara fisik dan emosional, kebijakan dan fasilitas sekolah

meningkatkan rasa aman siswa, (5) pemimpin sekolah, guru, dan staf menjadi model perilaku positif dan sehat bagi siswa, (6) Kesalahan tidak dihukum sebagai kegagalan, tetapi dilihat sebagai kesempatan belajar dan tumbuh bagi siswa dan guru, (7) siswa secara konsisten tetap tinggal harapan akademik, dan sebagian besar siswa memenuhi harapan ini, (8) keputusan manajemen penting dibuat bersamaan dengan kontribusi karyawan, siswa dan orang tua, (9) kritik ditangani secara konstruktif dan non-antagonis, (10) sumber daya pendidikan dan kesempatan belajar didistribusikan secara merata untuk semua siswa, baik siswa minoritas maupun siswa berkebutuhan khusus, (11) semua siswa memiliki akses ke dukungan akademik dan layanan yang diperlukan untuk sukses (Glosarium Reformasi Pendidikan).

Peterson (Mulyasa, 2012) menggambarkan budaya sekolah positif yang menghargai kesuksesan, menekankan prestasi dan kolaborasi, dan mendorong pengembangan tim dan pembelajaran siswa, antara lain. Mereka juga mengaitkan sifat-sifat negatif dengan budaya sekolah, yaitu: kurangnya kejelasan tujuan sekolah, norma-norma yang menolak penguatan, kesalahan siswa karena kemajuan yang tidak memadai, kurangnya apresiasi kerja sama, sikap yang sering bermusuhan terhadap staf.

Berkat kualitas-kualitas tersebut, diharapkan para pemimpin sekolah mampu menciptakan budaya positif dan mengurangi atau menghilangkan budaya negatif di sekolah. Mencapai budaya positif berarti mengajarkan kepada semua anggota sekolah nilai-nilai yang diciptakan di sekolah dan mengenal perilaku penduduk sekolah sesuai dengan persyaratan pengembangan sekolah dan kemajuan sekolah.

5.4 Manfaat Iklim dan Budaya Sekolah Yang Kondusif

Perkembangan budaya sekolah mengarah pada peningkatan perilaku koheren dan mengajar staf sekolah bagaimana berperilaku di lingkungan sekolah untuk membentuk kepribadian mereka, yang didasarkan pada lingkungan yang diciptakan di sekolah, lingkungan fisik dan Keberadaan budaya yang ada menurut keduanya.

Memahami bahwa budaya dan iklim sekolah memiliki sifat yang sama bukan berarti tidak akan ada subkultur dalam budaya sekolah. Dengan demikian, budaya yang terbentuk di lingkungan sekolah dan yang menjadi ciri khas sekolah adalah budaya dominan atau budaya kuat yang diterima, diatur dengan baik dan disebarakan. Semakin banyak staf sekolah menerima nilai-nilai inti, setuju dengan ide-ide berdasarkan minat mereka, dan tegas tentang nilai-nilai ini, semakin kuat budayanya. Ketika manajemen sekolah bertukar pengalaman, itu dapat mengarah pada saling pengertian. Ini tidak berarti bahwa peserta yang stabil memiliki budaya yang kuat, karena nilai-nilai inti budaya sekolah harus dijaga dan dipertahankan.

Untuk menciptakan budaya sekolah yang kuat dan positif, harus disertai dengan rasa saling percaya yang tinggi dan menjadi bagian dari sekolah, membutuhkan intensitas perasaan dan nilai-nilai bersama yang memungkinkan pengelolaan perilaku individu dan kelompok, dan bertujuan untuk menciptakan rasa kekeluargaan. Dalam keadaan seperti ini, dan dengan kontribusi besar terhadap harapan dan aspirasi individu dan kelompok dalam bentuk dan aspirasi sekolah, sebagaimana dinyatakan dalam visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah, hal ini didukung oleh posisi lingkungan sekolah yang mendukung.

Manfaat mengembangkan budaya dan iklim sekolah yang kuat, intim, merangsang, dan bertanggung jawab adalah:

- a. Pastikan kualitas kerja yang lebih baik.
- b. Buka semua jaringan komunikasi dari semua jenis dan tingkatan, komunikasi vertikal dan horizontal.
- c. Lebih terbuka dan transparan
- d. Ciptakan persatuan dan rasa memiliki yang tinggi
- e. Memperkuat solidaritas dan perasaan kekeluargaan
- f. Jika Anda menemukan bug, itu dapat segera diperbaiki
- g. Kemampuan beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Manfaat ini tidak hanya dirasakan di lingkungan sekolah, tetapi di mana-mana, karena dibentuk oleh norma-norma pribadi dan bukan oleh aturan ketat dengan berbagai hukuman jika terjadi pelanggaran.

5.5 Langkah Membangun Iklim dan Budaya Sekolah yang Positif

Semua anggota sekolah harus dilibatkan dalam menciptakan budaya dan lingkungan yang positif. Perkembangan budaya sekolah mengacu pada sistem nilai, keyakinan, dan norma yang diterima bersama dan diimplementasikan dengan kesadaran penuh akan perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan, yang mengarah pada pemahaman bersama antara semua elemen dan pemangku kepentingan sekolah. (Vizanarco, 2014). Langkah-langkah untuk menciptakan budaya yang menguntungkan meliputi: menganalisis lingkungan eksternal dan internal, merumuskan strategi, menerapkan strategi, pemantauan dan evaluasi (Vizanarco, 2014).

Lingkungan eksternal dan internal dianalisis untuk memahami tingkat budaya, iklim dan kemungkinan perkembangan teknologi informasi di dalam dan sekitar sekolah, yang sangat berguna bagi sekolah. Anda dapat menggunakan analisis kekuatan dan kelemahan, peluang dan ancaman, atau apa yang dikenal sebagai SWOT. Kekuatan dan kelemahan budaya sekolah, seperti kebiasaan perilaku kepala sekolah, guru, staf, siswa. Peluang dan akses ke budaya sekolah seiring kemajuan teknologi sehingga siswa, staf, guru, dan pemimpin sekolah dapat dengan mudah mengakses Internet, WhatsApp, Viber, BBM, Twitter. Semuanya dianalisis dalam hal perilaku dan kinerja siswa sekolah.

Selain itu, strategi yang tertanam dalam visi, misi dan tujuan sekolah dirumuskan. Visi, misi, dan tujuan ini harus dipahami oleh semua anggota sekolah dan pemangku kepentingan sekolah. Pemahaman yang berbeda meningkatkan tingkat keyakinan, norma, dan nilai yang diakui oleh anggota sekolah, yang mengarah pada kebiasaan perilaku yang berbeda.

Implementasi strategi adalah program kegiatan yang akan dilakukan oleh sekolah, terkait dengan produktivitas dan komunikasi, interaksi dan optimalisasi penawaran lingkungan sekolah yang sehat dan menyenangkan. Mengenai standar material dan basis teknis serta prasarana sekolah/madresses. Aturan tersebut mengatur antara lain bahwa bangunan yang memenuhi persyaratan sanitasi: memiliki ventilasi dan penerangan yang baik, memiliki fasilitas sanitasi di dalam dan di luar gedung untuk memenuhi kebutuhan air minum, kotor dan/atau dibuang oleh air limbah, air limbah dan tong sampah. dan distribusi air hujan.

Kegiatan monitoring dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui perkembangan sistem yang ada dan efektivitas masing-masing pelaku dalam pengembangan sekolah pendidikan. Pemantauan dapat dilakukan sepanjang tahun, sedangkan penilaian dilakukan setiap bulan, setiap enam bulan dan pada akhir tahun.

5.6 Contoh Iklim dan Budaya Sekolah yang Kondusif

Contoh lingkungan sekolah yang mendukung antara lain sebagai berikut: (1) kepala sekolah, guru, dan siswa merasa aman karena ada aturan yang jelas; (2) Kepala sekolah, guru dan siswa merasa aman karena keamanan fisik terjamin; (3) guru mengajar dengan baik sehingga siswa merasa lega dengan guru; (4) hubungan interpersonal yang baik antara kepala sekolah, guru dan siswa; (5) interaksi guru dengan siswa, dengan siswa dengan energi n siswa; (6) pengelolaan administrasi yang baik; (7) Lingkungan sekolah harus tertib, rapi dan asri; (8) Di bawah bimbingan para pemimpin sekolah dan guru, kemampuan kreatif siswa dapat dikembangkan.

Contoh budaya sekolah yang ramah adalah (1) guru menghargai kinerja siswa serta pekerjaan guru dan staf administrasi; (2) perilaku guru dapat menjadi contoh bagi siswa; (3) Kesalahan siswa tidak dilihat sebagai kegagalan tetapi sebagai kesempatan untuk meningkatkan pembelajaran; (4) pemimpin sekolah melibatkan guru dan staf serta kepala sekolah dalam pengambilan keputusan, dan secara konstruktif memahami kritik terhadap guru; (5) Kepala sekolah, guru menangani siswa tanpa diskriminasi dan (6) semua siswa diberi kesempatan untuk menjadi sukses.

5.7 Penutup

Iklim budaya sekolah mempengaruhi kinerja siswa dan kualitas sekolah. Kepala sekolah, guru, administrator, dan siswa mendapat manfaat dari budaya dan lingkungan yang merangsang di sekolah. Beberapa keuntungan dari budaya sekolah dan lingkungan organisasi yang mendukung adalah bahwa kepala sekolah menemukan kenyamanan dalam pengelolaan sekolah; Lebih mudah bagi guru untuk mengajar dan mendidik siswa dan merasa dihargai; Saat belajar di sekolah, siswa merasa bahagia, tenang, aman dan di rumah; Orang tua dan masyarakat merasa diterima dan dilibatkan dalam kegiatan sekolah. Manfaat ini digabungkan oleh semua komponen staf sekolah untuk mendukung keberhasilan sekolah.

Untuk menciptakan iklim budaya sekolah yang kuat dan positif Untuk menciptakan lingkungan budaya sekolah yang kuat, positif dan suportif, harus disertai dengan rasa saling percaya yang tinggi, dan untuk menjadi bagian dari sekolah ada kebutuhan akan intensitas perasaan dan nilai-nilai bersama yang memungkinkan kontrol individu dan Dalam keadaan ini dan dengan kontribusi besar terhadap harapan dan aspirasi individu dan kelompok dalam bentuk dan aspirasi sekolah, sejak visi, misi, tujuan sekolah dan ditetapkan dalam tujuan, itu didukung oleh lingkungan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Husni, M. 2014. Budaya Sekolah dan Peningkatkan Mutu Pendidikan. *El-Qudwah*.
- Munandar, A. 2007.. Pengembangan Budaya dan Iklim Pembelajaran di Sekolah (materi diklat pembinaan kompetensi calon kepala sekolah/kepala sekolah). Jakarta: Dit Tendik, Ditjen PMPTK
- Mulyasa, E., 2012, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara).
- National School Climate Center. 2016. Measuring School Climate. New York(<http://edglossary.org/school-culture/> the Glossary Of Education Reform
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana Sekolah/ Madrasah.
- Raihan, M. A., Kamarul Shukri, M. T., & Noradilah, A. W. (2018). Iklim dan budaya sekolah: kesan terhadap kementerian pendidikan.
- Wijanarko, B. 2014. Membentuk Sikap Peserta Didik Melalui Pengembangan iklim dan Budaya Sekolah Menurut Implementasi Kurikulum 2013.

BAB 6

MANAJEMEN PENGEMBANGAN LEMBAGA SEKOLAH

Oleh Abdurohim

6.1 Pendahuluan

Pendidikan (Suripto & Subayil, 2020) merupakan landasan utama suatu bangsa untuk berkembang serta menatap masa depannya, tanpa adanya penyelenggaraan pendidikan yang reguler serta bermutu (Ginting & Haryati, 2012), maka peradaban masyarakat di negara tersebut akan tertinggal dengan negara-negara lainnya, sehingga pemimpin suatu Pemerintahan (Mongan, 2019), baik Pusat maupun Daerah wajib memprogramkan kebijakan untuk pemerintahannya yaitu mampu mencetak kader kepemimpinan disetiap generasi yang wajib diikuti oleh seluruh masyarakat untuk mengenyam pendidikan (Abdurohim, 2021b).

Di negara-negara maju (G7) untuk masalah pendidikan (Akram et al., 2021; Mushani, 2021; Ponce et al., 2022) sangatlah serius ditangani dengan baik dengan memberikan berbagai kebijakan politik yang nyata dalam penyelenggaraan pendidikan baik yang mengatur tentang regulasi penyelenggaraan pendidikan, maupun sumber daya manusia yang mengelola serta infrastruktur yang harus dipenuhi, sehingga negara-negara G7 terus memimpin peradaban dunia meskipun dalam situasi sulit seperti pandemi dan bencana alam, namun mereka tetap eksis baik

sebagai bangsa maupun pemimpin perubahan peradaban dunia (Akbar, 2020).

Indonesia (Suharyono & Digdowiseiso, 2021) merupakan negara kesatuan yang memiliki banyak pulau, sehingga permasalahan yang dihadapi oleh Indonesia sangatlah berbeda dalam mengelola pendidikan baik pada tataran kebijakan, pengelolaan serta mutu kualitas pendidikan yang dihasilkan. Karena itu diperlukan adanya landasan yang kuat dalam menjalankan dan mengelola pendidikan melalui kurikulum yang diciptakan, dengan tujuan bahwa masing-masing sekolah dimanapun berada wajib menyelenggarakan pendidikan yang memiliki kesamaan baik mutu, dan pola pelaksanaannya (Ginting & Haryati, 2012).

Kewajiban pemerintah dalam menyukseskan pendidikan selain diamanatkan oleh Undang-undang Dasar 1945, juga oleh masyarakat global (Novák, 2020) untuk terus meningkatkan pembangunan masyarakatnya melalui peningkatan kualitas pendidikan sebagaimana diatur dalam Sustainable Development Goals (SDGs), sehingga banyak sekolah atau pendidik yang memasukan pilar ke 4, untuk menyukseskan penyelenggaraan pendidikannya memiliki kualitas sebagaimana diharapkan SDGs nantinya pada tahun 2030.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Gambar 6.1 Sustainable Development Goals PBB

Sumber: (Greenland et al., 2022)

Mutu pendidikan (Hastuti et al., 2020) selain ditentukan oleh kurikulum yang berlaku juga banyak dipengaruhi oleh dari kemampuan para pengelola pendidikan itu sendiri, harus mampu mengupayakan bagaimana pengelolaan sekolah, lulusan anak didiknya mampu sama dengan lulusan yang dihasilkan oleh sekolah lain. Banyak dikeluhkan dalam mutu lulusan anak didik tidak sama, tentunya banyak faktor yang mempengaruhi untuk menciptakan hal tersebut. Mutu pendidikan di daerah perkotaan tentunya berbeda dengan mutu pendidikan yang dihasilkan di daerah yang minim fasilitas pengajarannya (Jajang et al., 2021).

Tidaklah berlebihan bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh tingkat pengelolaan (Silalahi et al., 2022) pada sekolah/ Universitas/ Institut/ Sekolah Tinggi/ Politeknik serta sekolah-sekolah lain yang sama dengan penyelenggaraan pendidikan. Penyelenggara pendidikan

(Abdurohim, 2021a) yang memiliki jangka waktu lama berdiri tentunya akan mampu menghasilkan siswa didik yang dibutuhkan oleh masyarakat baik kalangan industri maupun masyarakat lainnya, guna mampu mengerjakan suatu aktivitas perusahaan (JIWAT & Zhang, 2022) sehingga perusahaan tersebut mampu melakukan peningkatan hasil sebagaimana yang diharapkan.

Para pemimpin Pemerintahan, Perusahaan dan Kemasyarakatan (Zaim et al., 2021), tentunya mereka menjadi seperti sekarang tentunya melalui berbagai pengalaman pendidikan, dari mulai sekolah yang biasa sampai memasuki sekolah unggulan atau favorit, sehingga diharapkan dari para pemimpin yang saat ini berkecimpung di Pemerintahan, Bisnis serta organisasi lainnya diharapkan mampu menciptakan pengaruh dalam melaksanakan pendidikan di daerahnya sesuai dengan apa yang telah mengalaminya saat-saat mengikuti pendidikan, sehingga dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan pendidikan mampu mengeluarkan kebijakan dalam pengelolaan pendidikan untuk generasi penerusnya adalah pemberian fasilitas yang memadai (Alsayyari et al., 2019) sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Banyak sekolah gagal dalam menerapkan pengelolaan pendidikan (Faishal Haq, 2017), hal ini bukan disebabkan kurangnya dana maupun jumlah siswa yang didik, namun banyak disebabkan terjadinya:

- a) Terjadinya konflik antara Yayasan dengan Pengelola Sekolah (di Sekolah milik masyarakat), yang disebabkan terjadinya perbedaan pandangan dalam pengelolaan pendidikan yang berlangsung
- b) Intrik egoisme dari pengelola dan yayasan yang saling memperebutkan kekuasaan dan pengaruh dalam sekolahnya.

- c) Lunturnya idealisme dalam mengelola pendidikan, dimana pendidikan dipandang sebagai mesin dan pencipta profit

Hal inilah menyebabkan terjadinya degradasi kualitas mutu lulusan selanjutnya, dan pada akhirnya kalah dengan layanan sekolah lain.

6.2 Pengembangan Kapasitas Manajemen Sekolah

Pengembangan sekolah (Sugeng, 2020) dalam upaya menciptakan lulusan terbaik tentunya tidak terlepas dari kemampuan para pengelolanya untuk terus menerus meningkatkan kapasitas dalam proses belajar dan mengajar, baik dari segi pelaksanaan kegiatan pendidikan sesuai dengan Kurikulum, tersedianya Sumber Daya Manusia (Busro, 2020) baik sebagai pengelola sekolah yang akan mengelola administrasi pendidikan maupun yang akan mengimplementasikan pendidikan kepada anak didiknya, serta tersedianya berbagai macam infrastruktur untuk menunjang kegiatan belajar dan mengajar yang dibutuhkan sehingga lulusan sekolah memiliki mutu yang baik.

Ada tiga unsur yang harus dipenuhi dalam mengelola kegiatan belajar mengajar di sekolah (Subronto et al., 2021), untuk terciptanya lulusan sekolah yang mampu diserap oleh masyarakat, yaitu:

1. Memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan dari individu dan staf sekolah. Sangat menentukan dalam pengelolaan sekolah untuk melaksanakan proses pengajaran dilengkapi dengan staf dan individu yang memiliki kapasitas optimal, sebab melalui keahlian dan keterampilan dalam mengelola proses belajar mengajar maka kegiatan sekolah akan terus menerus menampilkan

program dan pelaksanaan proses belajar mengajar yang terkini, sehingga para lulusan mampu berkompetisi dengan lulusan sekolah lainnya.

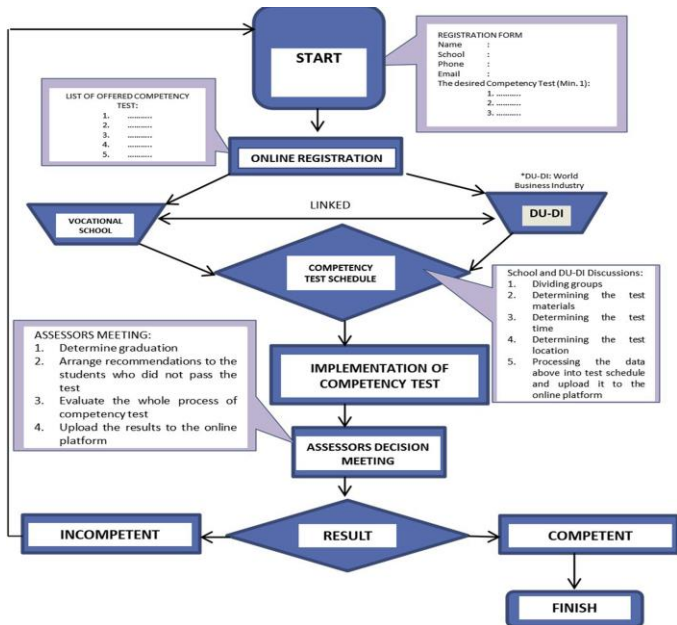
2. Kemampuan melaksanakan aktivitas kegiatan sekolah secara profesional. Kemampuan dalam mengelola aktivitas kegiatan sekolah juga memerlukan profesionalisme dari para pengelolanya. Sebab tidak jarang banyak sekolah-sekolah yang dikelola oleh pemimpinnya seadanya, hanya sekedar untuk memenuhi standarisasi pada level pertama, sehingga tidak terjadi inovasi dalam merealisasi aktivitas belajar dan mengajar di sekolah. Aktivitasnya monoton dari tahun ketahun, sehingga menjadi promosi yang buruk kepada masyarakat lain tentang sekolah tersebut.
3. Melaksanakan kegiatan proses belajar dan mengajar sesuai dengan program yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh pengelola sekolah. Kegiatan pengajaran sesuai dengan visi dan misi Pemerintah untuk mencapai lulusan sekolah yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan, sedangkan visi dan misi sekolahnya sendiri adalah mencapai yang diimpikan oleh paa pendiri sekolah untuk terus menerus memacu penyelenggaraan kegiatan sekolah sesuai dengan program yang telah ditetapkan.

Manajemen pengelolaan sekolah (Syamsuddin, 2020) memegang hal yang sangat penting untuk menjadikan sekolah tersebut memiliki proses belajar dan mengajar secara profesional atau tidak, sehingga didasarkan pada kemampuan leadership dan kemampuan manajemen administrasi dalam melakukan proses mbelajar dan mengajar pada para siswa didik, sehingga berdampak pada lulusan anak didiknya yang memiliki kompetensi yang

dibutuhkan baik di masyarakat maupun pada industri-industri yang membutuhkan.

Tanpa pengelolaan yang memadai dari para pengelola maka pendidikan yang diterapkan akan jauh dari yang diinginkan baik oleh pemerintah maupun oleh masyarakat sebagai pengguna untuk menyekolahkan anak-anaknya menjadi orang yang berhasil maupun bagi Pemerintah yang menginginkan setiap sekolah mampu mencetak sumber daya manusia seutuhnya memiliki keterampilan fisik maupun spritual (Hasanah, 2021) .

Pengembangan sekolah salah satunya adalah proses perekrutan sumber daya manusia yang memiliki kompeten, sebagaimana digambarkan di bawah ini proses perekrutan yang perlu dilakukan oleh sekolah.



Gambar 6.2 Proses perekrutan Sumber Daya Manusia pengelola sekolah Sumber: (Abdurrahman et al., 2022)

Pengembangan sekolah untuk mampu mengelola sekolah sesuai dengan tujuan didirikannya sekolah, serta mencetak sumber daya manusia yang andal yaitu pentingnya melakukan aktivitas untuk menunjang pengelolaan sekolah (Sumarni, M.Si, 2019) dilaksanakan secara profesional, dengan melakukan langkah-langkah yaitu:

1. Mengembangkan personil baik staf maupun pengajar melalui aktivitas peningkatan kemampuan secara periodik melalui training, praktik langsung, memperkuat budaya organisasi serta suasana bekerja yang tenang dan menyenangkan, serta melakukan rekrutmen staf dan pengajar dilakukan secara transparan, akuntable, dan fair sehingga memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas guna keperluan pengembangan sekolah di masa yang akan datang.
2. Kemampuan dalam mengelola sekolah (AbdurohIm, 2021) bukan saja unsur sumber daya manusia, hal penting adalah penguatan organisasi seperti struktur organisasi sekolah yang jelas, job description yang memadai, penggajian yang transparan, kepemimpinan yang kuat dan inovatif, terjadinya komunikasi yang baik, secara vertikal maupun horizontal.
3. Memiliki kelembagaan yang kuat baik dalam peraturan maupun implementasi pengajaran yang memenuhi standar yang ditetapkan baik oleh pemerintah maupun kebutuhan yang diperlukan oleh masyarakat.

6.3 Penyediaan infrastruktur Teknologi Informasi di lingkungan sekolah

Pentingnya penyediaan teknologi informasi dilingkungan sekolah (Siti & Nurizzati, 2018) , ditujukan untuk menuju pengelolaan sekolah yang unggul dan modern. Hal ini sangat diperlukan mengingat dunia terus

berkembang dengan cepat, berubah dari satu topik ke topik lainnya tidak harus menunggu waktu lama, bisa berdurasi detik, menit dan jam perubahan bisa terjadi bisa sekala kecil, menengah dan besar.

Teknologi informasi yang dibutuhkan penggunaannya dalam pengelolaan sekolah (Purwanto, 2015), diarahkan untuk keperluan:

1. Pengelolaan data serta surat menyurat dan administrasi
2. Menciptakan smart school guna menciptakan lingkungan sekolah yang mampu mengimbangi perubahan yang terjadi di masyarakat.
3. Memahami secara keseluruhan bahwa kemajuan yang terjadi tidak bisa diikuti hanya dengan teori dan metode, namun harus diikuti dengan realisasi atau pengalaman atas berbagai kejadian atau peristiwa yang terjadi.

Pengembangan teknologi informasi (Abdurohim, 2021b) untuk pengolahan data dan administrasi sangatlah urgen bagi kehidupan sekolah saat ini maupun masa depan. Mengolah data sekolah tidak seperti dulu lagi bisa dicatat dalam papan ruangan guru/dosen, namun saat ini diperlukan kecepatan dalam mengolah data sehingga hasilnya bisa digunakan untuk pengambilan strategi dan kebijakan, sedangkan hasilnya bisa disebarkan keseluruh guru dan staf untuk bisa mengikuti strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan.

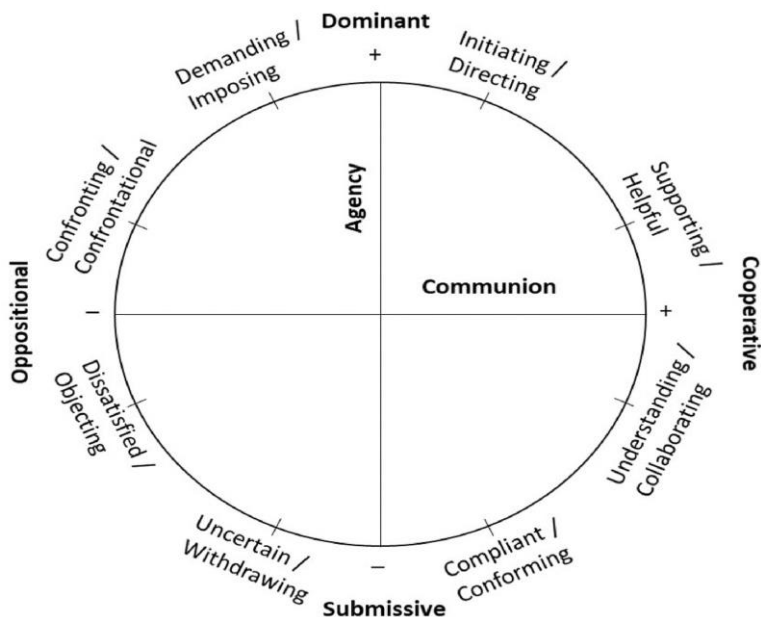
Penggunaan teknologi informasi juga dipergunakan untuk proses belajar mengajar seperti penggunaan absensi elektronik, penayangan pengajaran menggunakan teknologi terkini seperti Zoom (Chen, Peng, et al., 2020), serta dalam penyelenggaraan ujian serta tugas berbasis digital, sehingga tidak memerlukan kertas dan waktu lama mengetahui kelulusan anak didik.

Penciptaan smart school guna mensosialisasikan lingkungan sekolah yang menggunakan teknologi informasi baik untuk pemberian internet gratis, papan pengumuman, serta petunjuk yang serba digital (Chakraborty et al., 2021; Chen, Cong, et al., 2020). Hal ini perlu dilakukan guna membentuk persepsi dan perilaku anak didik yang terbiasa di sekolah, begitu diimplementasikan ke masyarakat umum mampu terlaksana dengan baik.

6.4 Menuju Sekolah/Pendidikan Unggulan untuk menghasilkan lulusan terbaik.

Setiap orang tua akan mencari sekolah untuk anak-anaknya kepada sekolah yang memiliki reputasi keunggulan disemua lini baik dari kualitas, administrasi, dan lingkungan sekolah (Wardani & Budiraharjo, 2020) yang mampu menciptakan suasana menimbulkan anak didik bersemangat dalam menerima pelajaran.

Banyak yang mengatakan untuk menciptakan sekolah unggulan perlu pendanaan, infrastruktur dan sumber daya manusia pengelola yang memadai (Naicker et al., 2020), sebab tidaklah mungkin sekolah unggulan dibangun melalui mimpi, tentunya harus realitas, dan terjangkau bagi sekolah-sekolah yang meninginkannya.



Gambar 6.3 Hubungan Murid dan Guru Membangun Mutu Pendidikan Sumber: (van Vemde et al., 2022)

Membangun sekolah unggulan (Rahmawati & Sobri, 2019) tentunya dimulai dari para pengelolanya yang mampu mengelola sekolah, tersebut, disini diperlukan pemimpin sekolah yang memiliki visi, guna menciptakan menjadi sekolah unggulan, tanpa adanya kemampuan pemimpin sekolah yang handal, tidaklah tercipta sekolah yang diinginkan. Selain memiliki pemimpin yang kompeten juga didukung oleh staf lainnya yang mampu mengimbangi strategi dan kebijakan yang diterapkan, sebab sehebat apapun dalam menerapkan strategi dan kebijakan tanpa mampu diikuti oleh para staf maka akan sia sia.

Sekolah unggul (Das et al., 2016) dilihat dari pemenuhan yang telah disyaratkan oleh regulator, yang dinilai dari berbagai segi dan memenuhi persyaratan yang

ditetapkan, namun bukan itu saja adalah kemampuan dari lulusannya mampu menaklukan keinginan masyarakat untuk bisa diserap dalam industri maupun bisnis, serta pemerintahan, sebab bila hanya menelorkan prestasi unggul, tapi lulusannya banyak yang tidak terserap di masyarakat, maka keunggulannya tidaklah akan terus menerus diakui oleh masyarakat (Wardani & Budiraharjo, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohim. (2021a). *BAB 9 Devolusi Sumber Daya Manusia Di Era Digital* (Vol. 1).
<https://isbn.perpusnas.go.id/Account/SearchBuku?searchTxt=9786236995365&searchCat=ISBN>
- AbdurohIm. 2021. *Bab 14: Penerapan Strategi Agility Dalam Kebijakan Peme Rintah Pada Masa Pandemi Covid-19* (S. Mardiana & K. Moh, Eds.; 1st ed., Vol. 1).
<http://insaniapublishing.com>
- Abdurohim. (2021b). *Bab 16: Potensi Media Elektronik Bagi Kemajuan Dunia Pendidikan* (C. S. Einar & S. iFitriani Abditama, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Insania.
<http://insaniapublishing.com>
- Abdurrahman, Parmin, & Muryanto, S. 2022. Evaluation on the automotive skill competency test through 'discontinuity' model and the competency test management of vocational education school in Central Java, Indonesia. *Heliyon*, 8(2).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08872>
- Akbar, F. M. 2020. Peranan dan Kontribusi Islam Indonesia pada Peradaban Global. *JURNAL INDO-ISLAMIKA*, 10(1).
<https://doi.org/10.15408/idi.v10i1.17522>
- Akram, A., Nazir, M., Batool, T., Zulfiqar, M. I., Nazir, M., Azhar, H., & Murawwat, S. 2021. Comparative review on information and communication technology issues in education sector of developed and developing countries: A case study about pakistan. *Bulletin of Electrical Engineering and Informatics*, 10(6).
<https://doi.org/10.11591/eei.v10i6.3245>

- Alsayyari, A., Alblawi, A., Nawab, M., & Alosaimi, A. 2019. A conceptual framework for facility management in higher education institutions in Saudi Arabia. *TEM Journal*, 8(1). <https://doi.org/10.18421/TEM81-22>
- Busro, M. Dr. 2020. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Chakraborty, P., Mittal, P., Gupta, M. S., Yadav, S., & Arora, A. 2021. Opinion of students on online education during the COVID-19 pandemic. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 3(3). <https://doi.org/10.1002/hbe2.240>
- Chen, T., Cong, G., Peng, L., Yin, X., Rong, J., & Yang, J. 2020. Analysis of user satisfaction with online education platforms in china during the covid-19 pandemic. *Healthcare (Switzerland)*, 8(3). <https://doi.org/10.3390/healthcare8030200>
- Chen, T., Peng, L., Jing, B., Wu, C., Yang, J., & Cong, G. 2020. The impact of the COVID-19 pandemic on user experience with online education platforms in China. *Sustainability (Switzerland)*, 12(18). <https://doi.org/10.3390/SU12187329>
- Das, St. W. H., Halik, A., & -, A. 2016. Paradigm of Islamic Education in the Future: The Integration of Islamic Boarding School and Favorite School. *Information Management and Business Review*, 8(4). <https://doi.org/10.22610/imbr.v8i4.1390>
- Faishal Haq, M. 2017. Analisis Standar Pengelolaan Pendidikan Dasar dan Menengah. *Journal Evaluasi*, 1(1). <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v1i1.63>
- Ginting, R., & Haryati, T. 2012. Kepemimpinan dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah CIVIS*.

- Greenland, S., Saleem, M., Misra, R., & Mason, J. 2022. Sustainable management education and an empirical five-pillar model of sustainability. *International Journal of Management Education*, 20(3). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100658>
- Hasanah, E. 2021. Best Practice Penjaminan Mutu Lulusan Berbasis IASP 2020 Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(2). <https://doi.org/10.17977/um027v4i12021p178>
- Hastuti, T., Kristiawan, M., & Mulyadi, M. 2020. The Principal's Leadership in Improving the Quality of Education. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 22(1).
- Jajang, J., Purwanto, S., Nanda, F. A., & Novriansyah, N. 2021. Management of Facilities and Infrastructure of Physical Education in State Junior High School. *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(2). <https://doi.org/10.23887/jere.v5i2.33683>
- JIWAT, R., & Zhang, Z. (Leo). 2022. Adopting big data analytics (BDA) in business-to-business (B2B) organizations – Development of a model of needs. *Journal of Engineering and Technology Management*, 63, 101676. <https://doi.org/10.1016/J.JENGTECMAN.2022.101676>
- Mongan, J. J. S. 2019. Pengaruh pengeluaran pemerintah bidang pendidikan dan kesehatan terhadap indeks pembangunan manusia di Indonesia. *Indonesian Treasury Review Jurnal Perbendaharaan Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 4(2). <https://doi.org/10.33105/itrev.v4i2.122>

- Mushani, M. 2021. Science Process Skills in Science Education of Developed and Developing Countries: Literature Review. *Unnes Science Education Journal*, 10(1). <https://doi.org/10.15294/usej.v10i1.42153>
- Naicker, I., Myende, P. E., & Ncokwana, Z. T. 2020. Responding to school funding challenges in no-fee and fee-paying schools: Lessons from South African principals. *South African Journal of Education*, 40(4). <https://doi.org/10.15700/saje.v40n4a2036>
- Novák, J. 2020. A socially responsible society in the era of globalization. *SHS Web of Conferences*, 74. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207406021>
- Ponce, P., López-Orozco, C. F., Reyes, G. E. B., Lopez-Caudana, E., Parra, N. M., & Molina, A. 2022. Use of Robotic Platforms as a Tool to Support STEM and Physical Education in Developed Countries: A Descriptive Analysis. *Sensors*, 22(3). <https://doi.org/10.3390/s22031037>
- Purwanto, N. 2015. Strategi Bersaing dalam Bisnis Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Rahmawati, A. I. A., & Sobri, A. Y. 2019. Hubungan Persepsi dan Sikap dengan Motivasi Peserta Didik Melanjutkan Sekolah Menengah Atas Negeri Unggulan. *Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 4(1).
- Silalahi, M., Abdurohim, Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. 2022. The Involvement Locus of Control, Servant Leadership, and Innovative Work Behavior to Improve Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 751–763. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.202227>

- Siti, K., & Nurizzati, Y. (2018). Dampak Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Perilaku Sosial Siswa Di Man 2 Kuningan. *Edueksos: Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 7(2), 161–176. <https://doi.org/10.24235/edueksos.v7i2.3370>
- Subronto, S., Ali, H., & Imron Rosadi, K. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, dan Tenaga Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.671>
- Sugeng, S. (2020). Peningkatan Kemampuan Kepala Sekolah Dalam Menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) Melalui Pembinaan Berkelanjutan Dengan Metode Wokshop Tahun 2019. *Cakrawala Pedagogik*, 4(1). <https://doi.org/10.51499/cp.v4i1.135>
- Suharyono, & Digidowiseiso, K. (2021). The effects of environmental quality on Indonesia's inbound tourism. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(1). <https://doi.org/10.32479/ijeep.10526>
- Sumarni, M.Si, S. (2019). Pengelolaan Pendidikan Inklusif di Madrasah. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 17(2). <https://doi.org/10.32729/edukasi.v17i2.631>
- Suripto, & Subayil, L. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengangguran, Pertumbuhan Ekonomi dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Kemiskinan di D.I. Yogyakarta Periode 2010-2017. *Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 1(2), 127–143.
- Syamsuddin, S. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Budaya di Sekolah. *Al Asma : Journal of Islamic Education*, 2(1). <https://doi.org/10.24252/asma.v2i1.13360>

- van Vemde, L., Donker, M. H., & Mainhard, T. (2022). Teachers, loosen up! How teachers can trigger interpersonally cooperative behavior in students at risk of academic failure. *Learning and Instruction, 82*, 101687.
<https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2022.101687>
- Wardani, D., & Budiraharjo, M. (2020). Investigating teacher agency: Zoning policy implementation in favorite and non-favorite senior high schools. *The Journal of Educational Development, 8*(1).
- Zaim, H., Demir, A., & Budur, T. (2021). Ethical leadership, effectiveness and team performance: an Islamic perspective. *Middle East J. of Management, 8*(1).
<https://doi.org/10.1504/mejm.2021.111991>

BAB 7

MANAJEMEN MUTU TERPADU

Oleh Christa Vike Lotulung

7.1 Pendahuluan

Perubahan situasi dan kondisi diberbagai bidang saat ini membuktikan bahwa pendidikan akan memainkan peran penting dalam menghadapi proses perubahan tersebut. Menghadapi persaingan pendidikan global yang semakin ketat, institusi pendidikan tinggi harus mampu menerapkan *Total Quality Management* (TQM) dalam upaya menjaga agar tidak kalah ketika bersaing (Nasim, Sikander and Tian, 2020). TQM atau Manajemen Mutu Terpadu (MMT) adalah manajemen fungsional dengan pendekatan yang terus menerus berfokus pada peningkatan kualitas agar luaran yang dihasilkan memenuhi standar kualitas untuk masyarakat (Saril, 2019). Konsep tersebut berasal dari manajemen sebagai suatu proses atau rangkaian tindakan untuk mengintegrasikan sumber daya dengan pelaksanaan fungsi manajemen secara bertahap sehingga pekerjaan dapat dilakukan sebagai kegiatan produktif yang berkualitas.

Pandemi COVID-19 memberikan pengaruh dalam berbagai bidang secara global, tidak hanya dalam bidang kesehatan melainkan di dunia pendidikan juga mengalami dampak yang signifikan (Purnawinadi, 2021). Situasi ini menyebabkan transformasi dunia pendidikan secara nasional, sehingga institusi penyelenggara pendidikan harus mampu beradaptasi dengan kondisi tersebut (Khotimah *et al.*, 2022). Pembelajaran tradisional dan rutin yang menekankan pada interaksi pendidik dan peserta didik di

dalam kelas dan di luar kelas bergeser ke pembelajaran jarak jauh. Meskipun keadaan ini sejalan dengan visi dan misi pembelajaran masa depan di era revolusi industri 4.0 dan komunitas 5.0, namun tetap memiliki kelebihan dan kekurangan (Abidah *et al.*, 2020).

Berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan kini sebenarnya telah, sedang, dan akan terus dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Mulai dari peningkatan kualitas pendidikan pra sekolah, dasar, menengah, hingga perguruan tinggi (Fitriani, 2019). Berbagai upaya harus ditempuh dalam implemementasi kegiatan pendidikan untuk menciptakan bahkan mengembangkan profesionalisme melalui penataan sistem dan manajemen pendidikan sehingga target luaran yang menjadi tujuan intitusi pendidikan dapat tercapai dengan kualitas yang baik (Manalu *et al.*, 2021). Sistem manajemen pendidikan ini akan mencakup seluruh rantai produk dan semua pemangku kepentingan yang terkait (Talapatra, Uddin and Rahman, 2018).

TQM menggambarkan pendekatan manajemen untuk kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan, yang mana semua anggota organisasi atau institusi pendidikan berpartisipasi dalam meningkatkan proses, produk, layanan, dan budaya tempat bekerja. Perkembangan TQM di bidang pendidikan secara langsung berkaitan dengan semakin ketatnya persaingan antar institusi pendidikan di seluruh dunia dalam proses globalisasi yang semakin cepat (Asif *et al.*, 2013). Prinsip-prinsip TQM telah terbukti sangat penting baik bagi individu, kelompok, bahkan banyak organisasi kini telah menemukan hubungan antara kualitas dan profitabilitas. Saat ini menjadi penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi kualitas dengan mengadopsi prinsip-prinsip TQM.

7.2 Konsep Kualitas

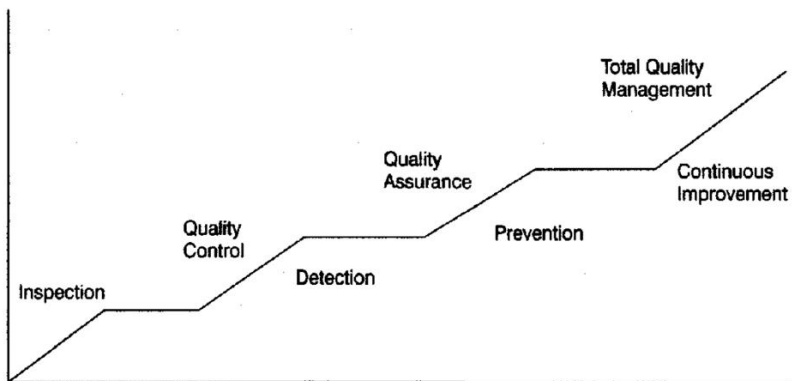
Kita semua tahu bagaimana kualitas ketika kita mengalaminya, tetapi menggambarkan dan menjelaskannya adalah tugas yang lebih sulit. Dalam kehidupan sehari-hari, kita biasanya menganggap remeh kualitas, terutama jika kualitas itu diberikan secara teratur. Namun kita semua seringkali tidak sadar ketika kualitas itu kurang. Kita seringkali hanya menyadari pentingnya kualitas ketika kita mengalami tuntutan terkait kualitas tersebut. Satu hal yang bisa kita yakini bahwa kualitas adalah apa yang membuat perbedaan antara hal-hal yang sangat baik atau yang biasa-biasa saja. Kualitas membuat perbedaan antara keberhasilan dan kegagalan.

Institusi pendidikan terbaik, baik publik atau swasta, memahami kualitas dirinya. Mencari sumber kualitas adalah pencarian yang penting. Pendidikan juga menyadari kebutuhan untuk mencapainya. Ada banyak sumber pendidikan berkualitas, diantaranya adalah pendidik yang luar biasa, nilai moral yang tinggi, hasil belajar yang sangat baik, dukungan orang tua, bisnis, dan masyarakat setempat, sumber daya yang berlimpah, penerapan teknologi terkini, kepemimpinan yang kuat dan terarah, perhatian dan kepedulian terhadap peserta didik, dan kurikulum yang seimbang dan menantang.

TQM adalah filosofi dan metodologi. Hal ini dapat membantu lembaga untuk mengelola perubahan dan untuk menetapkan agenda mereka sendiri untuk menghadapi sejumlah besar tekanan eksternal baru. Ada kepercayaan bahwa TQM yang diterapkan dengan benar dapat memungkinkan institusi dalam transformasi dan menyelesaikan masalah, namun TQM tidak akan membawa hasil dalam waktu yang instan juga bukan satu-satunya cara untuk semua masalah yang menimpa pendidikan, melainkan

merupakan seperangkat alat penting yang dapat digunakan dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

Sistem Manajemen Terpadu mengintegrasikan semua sistem dan proses organisasi ke dalam satu kerangka kerja yang lengkap, memungkinkan organisasi untuk bekerja sebagai satu unit dengan tujuan terpadu. Konsep dan praktik TQM sudah diperkenalkan sejak tahun 1980-an ke industri jasa, termasuk sektor pendidikan. Kualitas produk maupun jasa dijamin dengan adanya sistem, yang dikenal sebagai sistem jaminan kualitas atau *quality assurance* (QA), yang menetapkan dengan tepat bagaimana proses harus dilakukan dan dengan standar apa. Standar kualitas dipertahankan dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam sistem QA. TQM atau manajemen mutu terpadu menggabungkan jaminan kualitas dan upaya memperluas dan pengembangannya. TQM adalah tentang menciptakan budaya kualitas di mana tujuan setiap agian dari institusi adalah untuk mencapai luaran yang bermutu (Sallis, 2010).



Gambar 7.1 Hirarki Konsep Kualitas
(Sumber : Sallis, 2010)

Kontrol kualitas adalah konsep kualitas yang mengacu pada deteksi dan kontrol komponen atau produk akhir sebagai luaran yang tidak memenuhi standar. Inspeksi dan pengujian adalah metode pengendalian kualitas yang paling umum, dan digunakan secara luas dalam pendidikan untuk menentukan apakah standar telah dipenuhi. Penjaminan mutu atau *quality assurance* (QA) seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, berbeda dengan pengendalian mutu (*quality control*). Ini merupakan bagian dari sebelum dan selama proses yang berkaitan untuk mencegah kesalahan terjadi di bagian awal proses. Jaminan kualitas melalui penjaminan mutu adalah tentang merancang kualitas ke dalam proses untuk mencoba memastikan bahwa produk yang diproduksi sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan.

Produk pendidikan adalah bidang yang sulit. Peserta didik sering dibicarakan seolah-olah mereka memenuhi peran itu. Dalam pendidikan kita sering berbicara seolah-olah peserta didik adalah output, terutama dengan mengacu pada kinerja institusi yang dirasakan atas disiplin dan perilaku. Istilah seperti 'penyediaan lulusan' membuat pendidikan terdengar seperti jalur produksi dengan luaran peserta didik. Masalah dengan definisi ini adalah sulit untuk menyesuaikannya dengan banyak praktik pendidikan. Jika kualitas adalah tentang memenuhi dan melampaui kebutuhan dan keinginan pelanggan, penting untuk memperjelas kebutuhan dan keinginan siapa yang harus kita puaskan.

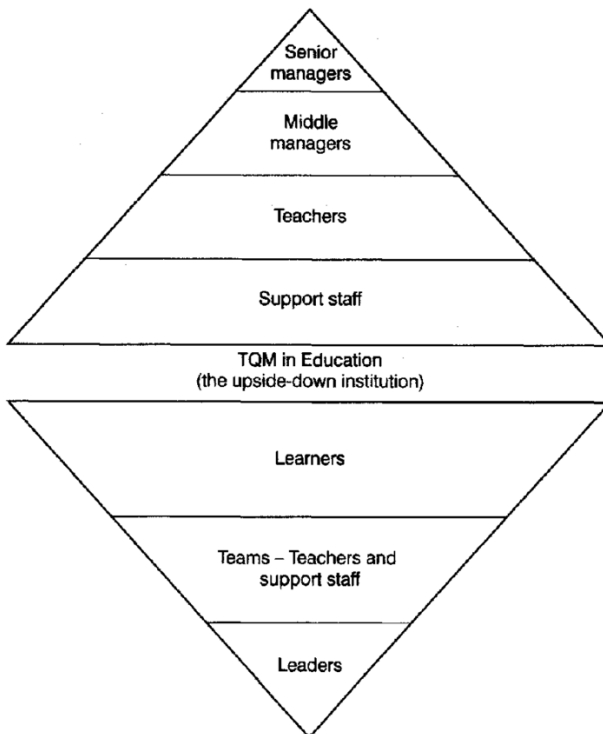
7.3 Konsep Manajemen Mutu Terpadu

Sebuah lembaga pendidikan sendiri pasti mempunyai tujuan dengan luaran yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Proses ini tentang melakukan sesuatu dengan benar sejak awal dan setiap saat, daripada sesekali memeriksa apakah terdapat kesalahan dalam sistem pendidikan yang dijalankan. TQM bukan tentang mengerjakan agenda orang lain, ini bukan sesuatu yang hanya dilakukan oleh manajer senior dan kemudian meneruskan arahan mereka. Total dalam TQM menyatakan bahwa segala sesuatu dan semua komponen dalam organisasi terlibat dalam usaha perbaikan terus-menerus. Manajemen dalam TQM juga berarti semua orang, karena setiap orang dalam institusi, apapun status, posisi atau perannya, adalah manajer dari tanggung jawabnya sendiri.

TQM dalam pendidikan adalah pendekatan praktis namun strategis untuk menjalankan institusi pendidikan yang berfokus pada kebutuhan terhadap luaran yang berkualitas. TQM bukanlah hanya serangkaian slogan, tetapi pendekatan yang sistematis untuk mencapai tingkat kualitas yang sesuai dengan cara yang konsisten yang memenuhi atau melampaui kebutuhan dan keinginan pelanggan dalam hal ini pengguna lulusan dari institusi pendidikan tersebut. Ini dapat dianggap sebagai filosofi perbaikan terus-menerus yang hanya dapat dicapai oleh dan melalui semua komponen dalam pendidikan tersebut. Sebagai sebuah pendekatan, TQM mewakili pergeseran permanen dalam fokus institusi pendidikan dari kemanfaatan jangka pendek ke peningkatan kualitas jangka panjang.

Inovasi, perbaikan, dan perubahan yang terus-menerus ditekankan. Berbagai upaya dilakukan untuk menganalisis apa yang dilakukan dan rencana untuk memperbaikinya. Untuk menciptakan budaya perbaikan berkelanjutan,

manajer harus memercayai staf mereka dan mendelegasikan keputusan ke tingkat yang sesuai untuk memberi staf tanggung jawab untuk memberikan kualitas dalam lingkup mereka sendiri. Kunci keberhasilan budaya TQM adalah rantai proses internal/eksternal yang efektif. Begitu konsep itu dipahami, itu memiliki implikasi yang sangat besar bagi organisasi dan hubungan di dalamnya. Ini adalah peran manajemen senior dan menengah untuk mendukung dan memberdayakan staf pengajar dan pendukung dan peserta didik.



Gambar 7.2 Hierarkis Terbalik dalam Institusi Pendidikan (Sumber : Sallis, 2010)

Hal ini dapat diilustrasikan dengan perbandingan bagan organisasi hierarkis tradisional konsep TQM-nya. Hirarki terbalik diadaptasi dari ide-ide Karl Albrecht. Ini berusaha untuk menggambarkan pergeseran paradigma implisit dalam TQM. Dalam pendidikan, itu mengubah rangkaian hubungan yang biasa menjadi hubungan dengan fokus pelanggan yang jelas. Fokus organisasi yang terbalik tidak mempengaruhi struktur otoritas di sekolah atau perguruan tinggi, dan juga tidak mengurangi peran kepemimpinan penting dari manajer senior. Faktanya, kepemimpinan sangat penting untuk keberhasilan TQM. Hirarki terbalik menekankan hubungan pemberian layanan dan pentingnya pelanggan bagi institusi pendidikan.

Dalam mengembangkan kerangka holistik yang kredibel dan valid untuk menghubungkan TQM dengan kinerja institusi pendidikan, sangat penting untuk memanfaatkan teori dari berbagai disiplin ilmu dan menggabungkannya ke dalam kerangka kerja yang koheren. Secara khusus, disiplin manajemen telah mengembangkan beberapa teori tentang strategi dan kinerja organisasi. Misalnya, teori berbasis sumber daya dan kemampuan dalam manajemen sangat relevan dalam hal ini dan dapat digunakan untuk menghubungkan input, proses, dan output dalam kerangka holistik TQM di institusi pendidikan.

Kondisi seperti yang dimaksud seperti diatas dapat membantu mengatasi beberapa masalah utama dalam kerangka holistik. Isu-isu ini mungkin termasuk: Bagaimana memperoleh sumber daya input yang diperlukan untuk peningkatan kualitas? Bagaimana mengembangkan kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya ini guna meningkatkan kualitas dalam T&L, penelitian, dan keterlibatan industri? Bagaimana keterkaitan perolehan sumber daya dan pengembangan kapabilitas dengan

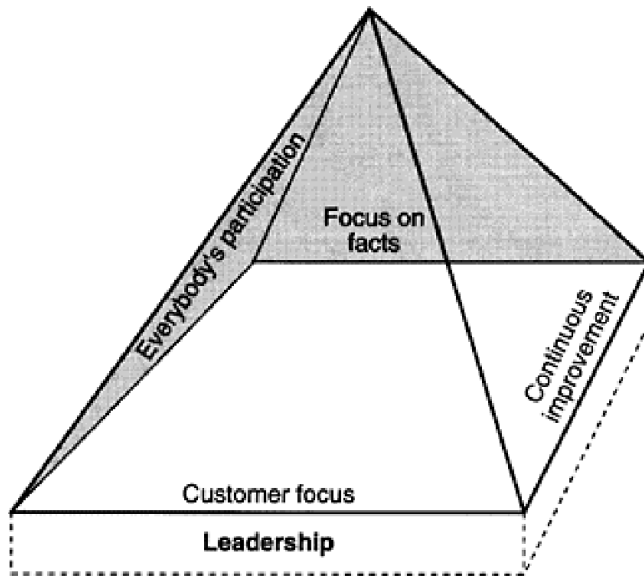
pembentukan keunggulan kompetitif di institusi pendidikan dalam persaingan global yang semakin intensif? Tantangan yang perlu ditangani oleh penelitian masa depan adalah untuk mengintegrasikan teori manajemen, seperti teori berbasis sumber daya dan kemampuan, dengan teori dari pendidikan dan disiplin ilmu lainnya (Nasim, Sikander and Tian, 2020).

Kerangka kerja TQM perlu menggabungkan pandangan sistem dan mempertimbangkan masukan, proses, dan keluaran. Di sisi input, kerangka tersebut harus mencakup sumber daya yang dapat dimobilisasi dan dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas, seperti sumber daya institusi, sumber daya fasilitas, sumber daya peserta didik, dan sumber daya di luar institusi pendidikan. *Total Quality Management* menuntut agar prinsip-prinsip manajemen mutu harus diterapkan di setiap level, setiap tahapan dan di setiap departemen institusi sebagai penyelenggara pendidikan.

7.4 Landasan Manajemen Mutu

Tugas vital bagi manajemen manapun adalah menguraikan sasaran mutu, kebijakan mutu, dan rencana mutu sesuai dengan empat sisi piramida TQM. Ini sangat penting—begitu penting dalam kenyataan bahwa, di banyak perusahaan bahkan institusi pendidikan, manajemen tertinggi harus meninjau tujuan dan kebijakan kualitas institusi dan jika perlu merumuskannya kembali sehingga sesuai dengan empat sisi piramida TQM. Sama pentingnya, tujuan dan kebijakan ini harus jelas dan bermakna bagi semua yang terkait dalam institusi tersebut. Hal ini sangat penting, misalnya, bahwa tujuan kualitas perusahaan memberi sinyal kepada karyawan bahwa tugas utama perusahaan adalah untuk memuaskan pelanggan eksternal

dan ini hanya dapat dicapai jika perusahaan mampu melebihi harapan pelanggan. Piramida pada gambar 13.4 merupakan sesuatu yang dapat memenuhi visi dan tantangan yang melekat dalam definisi TQM. Sasaran mutu perusahaan memberi semua karyawan indikasi yang jelas tentang apa yang akan dicapai berkenaan dengan mutu. Kebijakan mutu perusahaan, di sisi lain, menjelaskan secara lebih rinci bagaimana karyawan harus mencapai tujuan itu. Kebijakan mutu perusahaan juga harus sesuai dengan empat sisi piramida TQM.



Gambar 7.3 Piramida Manajemen Mutu Terpadu
(Sumber : Dahlgard, Kristensen, dan Kanji, 2007)

Piramida TQM (adaptasi dari model piramida Kanji dan Asher) adalah piramida yang tepat, dengan fondasi dan empat sisi. TQM dicirikan oleh lima prinsip, yaitu komitmen manajemen (kepemimpinan), fokus pada pelanggan dan

karyawan, fokus pada fakta, perbaikan berkelanjutan, dan partisipasi semua orang. Sasaran mutu dan kebijakan mutu harus diikuti dengan rencana tindakan yang bermakna. Pengalaman dari institusi yang telah memahami dan mewujudkan visi TQM menunjukkan bahwa stitusi pendidikan harus berkonsentrasi pada rencana jangka pendek (rencana satu tahun) dan rencana jangka panjang, yang terakhir sering menjadi rencana tiga tahun yang direvisi setiap tahun sehubungan dengan audit kualitas tahunan (Dahlgard, Kristensen and Kanji, 2007).

7.5 Standar Mutu Pendidikan

Standar kualitas pendidikan menggambarkan apa itu pendidikan berkualitas tinggi. Standar kualitas pendidikan menguraikan komponen kunci dari pendidikan yang efektif dan memungkinkan institusi pendidikan untuk mengevaluasi upaya mereka dalam kaitannya dengan kualitas yang dihasilkan. Instrumen dalam evaluasi mutu pendidikan menyediakan sarana bagi pendidik, administrator, dan anggota masyarakat untuk merefleksikan praktik saat ini, mengidentifikasi tujuan jangka pendek dan panjang, dan mengembangkan atau meningkatkan rencana strategis. Sistem manajemen mutu dan/atau produk dan layanannya, bahkan luaran dari pendidikan harus dinilai. Agar bernilai, terdapat lembaga independen yang mengevaluasi proses tersebut sebagai lembaga yang diakui dan, biasanya dinilai dan didaftarkan pada skema akreditasi nasional atau internasional (Oakland, 2021).

Akreditasi dalam pendidikan adalah proses di mana suatu asosiasi atau lembaga mengevaluasi suatu lembaga pendidikan atau program studi dan secara formal mengakuinya telah memenuhi atau melampaui persyaratan dan kriteria atau standar mutu pendidikan tertentu yang

telah ditentukan sebelumnya. Selain untuk menjamin kualitas suatu lembaga pendidikan, akreditasi juga dapat memberikan kepercayaan publik dan akuntabilitas. Akreditasi juga berkontribusi pada kesatuan profesi dengan mempertemukan praktisi, pendidik dan peserta didik dalam suatu kegiatan yang diarahkan untuk meningkatkan praktik yang profesional. Penjaminan mutu dan dokumen kebijakan serta implementasi proses pendidikan perlu dilakukan untuk menjamin kualitas akademik yang dapat dibuktikan (Ibrahim, 2014).

DAFTAR PUSTAKA

- Abidah, A. *et al.* 2020. The Impact of Covid-19 to Indonesian Education and Its Relation to the Philosophy of “Merdeka Belajar. *Studies in Philosophy of Science and Education*, 1(1), pp. 38–49. Available at: <https://doi.org/10.46627/SIPOSE.V1I1.9>.
- Asif, M. *et al.* 2013. An Integrated Management Systems Approach to Corporate Social Responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 56, pp. 7–17. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.10.034>.
- Dahlgaard, J.J., Kristensen, K. and Kanji, G.K. 2007. *Fundamental of Total Quality Management*. New York: the Taylor & Francis e-Library.
- Fitriani, F. 2019. Persiapan Total Quality Management (TQM). *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), pp. 908–919. Available at: <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.426>.
- Ibrahim, H.A.-H. 2014. Quality Assurance and Accreditation in Education. *Open Journal of Education*, 2(2), p. 106. Available at: <https://doi.org/10.12966/OJE.06.06.2014>.
- Khotimah *et al.* 2022. *Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Available at: https://books.google.co.id/books?id=DYhsEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PR4&dq=dasar+ilmu+kesehatan+masyarakat+yayasan+kita+menulis&hl=en&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=dasar+ilmu+kesehatan+masyarakat+yayasan+kita+menulis&f=false (Accessed: 10 May 2022).

- Manalu, N.V. *et al.* 2021. *Keperawatan Profesional*. Edited by A. Karim. Medan: Yayasan Kita Menulis. Available at: https://books.google.co.id/books/about/Keperawatan_Profesional.html?id=3dRGEAAAQBAJ&redir_esc=y.
- Nasim, K., Sikander, A. and Tian, X. 2020. Twenty years of research on total quality management in Higher Education: A systematic literature review. *Higher Education Quarterly*, 74(1), pp. 75–97. Available at: <https://doi.org/10.1111/hequ.12227>.
- Oakland, J.S. 2021. *Continuous improvement – more advanced, including Taguchi and Six Sigma*. 4th edn, *Total Quality Management and Operational Excellence*. 4th edn. London: Routledge Taylor & Francis Group. Available at: <https://doi.org/10.4324/9781315815725-26>.
- Purnawinadi, I.G. 2021. Dampak Pandemi COVID-19 pada Prestasi Belajar Mahasiswa Keperawatan Tahap Akademik. *Jurnal Skolastik Keperawatan*, 7(1), pp. 63–69. Available at: <https://doi.org/10.35974/jsk.v7i1.2485>.
- Sallis, E. 2010. *Total Quality Management in Education, Developing quality systems in education*. London: Stylus Publishing Inc. Available at: https://doi.org/10.4324/9780203423660_chapter_5.
- Saril, S. 2019. Total Quality Management (TQM) Sebagai Wujud Peningkatan Mutu Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), pp. 963–972. Available at: <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.430>.

Talapatra, S., Uddin, and Rahman. 2018. Development of an Implementation Framework for Integrated Management System Based on the Philosophy of Total Quality Management. *American Journal of Industrial and Business Management*, 08(06), pp. 1507–1516. Available at: <https://doi.org/10.4236/ajibm.2018.86101>.

BIODATA PENULIS



Dr. Maya Novita Sari S.Pd.I., M.Pd.

Penulis lahir di Palembang 1991 silam, saat ini menetap di Jogjakarta. Perjalanan akademik keserjanaan ditempuh dari S1-S2 di UIN Raden Fatah Palembang, S3 diselesaikan tahun 2022 di prodi Manajemen Pendidikan UNY. Ibu dari dua orang anak ini sendiri aktif di berbagai kegiatan akademik dan non akademik, beberapa konferensi nasional dan Internasional diikuti, seperti: pembicara dalam *Seminar Nasional Pendidikan Mengatasi Degradasi Pendidikan untuk Mewujudkan Generasi Indonesia Emas 2045*, UAD tahun 2016, pembicara *International Conference on "Islam Nusantara, National Integrity, and World Peace"* tahun 2018, pembicara *Pesantren Guru dan tenaga Kependidikan TK ABA Se Umbulharjo* tahun 2022, pembicara *The 6th International Conference on Learning Innovation and Quality Education (ICLIQE 2022)* UNS, pembicara *The 2nd International Conference on Language, Linguistics, Literature, and Education 2022* Universitas Teknokrat Indonesia. Beberapa artikel yang pernah di publikasikan diantaranya:

Madrasah Leadership in the Post Covid-19 Era: Lesson Learn from Crisis in Indonesia; Local Culture-Based Vocational School in Palembang Post Covid-19: Learning Management, Challanges and Curriculum Development Potential; Ledakan Baru Pendidikan Islam: Bagaimana Kecerdasan Siswa Disiapkan memasuki Era Society 5.0?; Implementasi Manajemen Mutu Terpadu pada Pendidikan Anak Usia Dini (Analisis di Play Group Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Harapan Mulia Palembang); ISLAMIC IDENTITY IN INDONESIA: Ideology, Public Space and Hegemony

BIODATA PENULIS



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

**Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Mentoring
Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang**

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

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

BIODATA PENULIS



Ayyesha Dara Fayola, M.Pd

Dosen Teknologi Pendidikan

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Institut Agama Islam Negeri Metro, Lampung

Penulis lahir di Bandar Lampung tanggal 3 Januari 1994. Penulis adalah dosen tetap pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, IAIN Metro Lampung. Menyelesaikan Pendidikan S1 pada jurusan Teknik Pertanian Universitas Lampung dan S1- PGSD Universitas Terbuka UPBJJ-UT Bandar Lampung dan melanjutkan S2 pada jurusan Teknologi Pendidikan Universitas Lampung. Penulis menekuni bidang menulis baru di tahun 2022. Sebelumnya penulis juga sudah menerbitkan buku antologi yaitu tentang merdeka belajar dengan judul Konsep Merdeka Belajar KH.Dewantara Dan Implementasinya Dalam Kemandirian Belajar dan Buku GET Press Insya Allah adalah buku ke 2.

BIODATA PENULIS



Imam Nawawi, S.Pd, M.Pd

Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi
IKIP PGRI Kaltim

Penulis lahir di Desa Jati Kelurahan Katerban Kecamatan Baron Kabupaten Nganjuk Provinsi Jawa Timur, pada tanggal 05 Mei 1987. Dari orang tua ayahanda yang bernama Nuryani (alm) dan Ibunda Siti Nuroh (alm) sebagai anak ke dua dari adik Miftahus Saadah. Pendidikan di mulai dari TK Al-Khoiriyah desa Jati (lulus tahun 1993), melanjutkan ke Madrasah Ibtidaiyah Negeri Al-Khoiriyah desa jati (lulus tahun 2000) dan Mts Al-Khoiriyah desa Jati (lulus tahun 2003) dan SMK Negeri 1 Nganjuk Jurusan RPL (lulus tahun 2006), pada tahun 2009 masuk perguruan tinggi Universitas Mulawarman Samarinda Kalimantan Timur di Fakultas Ilmu Pendidikan Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan (lulus tahun 2012) dan pada tahun 2019 masuk perguruan tinggi Universitas Mulawarman S2 Program Studi Magister Manajemen Pendidikan (lulus pada tahun 2021) .

Menikah dengan Marlina di Kalimantan Timur dengan suku Kutai pada tahun 2012, pada tahun 2015 dikaruniai anak perempuan pertama Nur Syafina Azzahra Annawawi dan tahun 2021 anak kedua perempuan Nur Syafiqqa Putri Azzahra Annawawi,

Penulis Bekerja di salah satu Sekolah Negeri di Kota Samarinda serta di Perguruan Tinggi Swasta di Kota Samarinda IKIP PGRI Kalimantan Timur sebagai Staf Administrasi Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Program Studi Pendidikan Olahraga dan Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi.

BIODATA PENULIS



Kartini Aprianti, M.Pd
Dosen Program Studi Manajemen

Penulis lahir di Serui tanggal 25 april 1993. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Pendidikan Matematika di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta dan melanjutkan S2 pada Jurusan manajemen Pendidikan pada Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Penulis adalah dosen tetap aktif pada Program Studi manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima. Penulis aktif menulis beberapa artikel ilmiah pada jurnal nasional dan jurnal terakreditasi kemendikbud bertemakan manajemen pendidikan. Untuk keperluan profesional dapat dihubungi melalui kartinaprianti93@gmail.com

BIODATA PENULIS



Dr. Abdurohim, SE, MM.

Dosen Universitas Jendral Ahmad Yani

Penulis merupakan Kelahiran Cirebon (Jawa Barat) 12 April 1964, berkecimpung sebagai praktisi Perbankan selama 31 tahun pada PT. Bank Papua, dengan jabatan terakhir *Vice President* pada Divisi Perencanaan Strategis (Renstra). Penulis telah menyelesaikan pendidikan Doktor (S3) Ilmu Manajemen di Universitas Cendrawasih (2017), Pendidikan Magister Manajemen (S2)-Manajemen Keuangan di Universitas Hasanudin (2003), dan Pendidikan Sarjana (S1) Manajemen Keuangan & Perbankan dari STIE YPKP Bandung (1989). Saat ini penulis sebagai pengajar/dosen Lektor pada Universitas Jendral Ahmad Yani, Cimahi, Jawa Barat.

Penulisan Buku dan Jurnal telah terbit 24 Buku sudah terbit Ber ISBN & HKI *E-Comerce* (Strategi dan Inovasi Bisnis berbasis Digital), Analisa Laporan Keuangan, Anggaran Operasional Perusahaan Manufaktur, Bank dan lembaga Keuangan Lainnya, Etika Bisnis Suatu Pengamtar, HRM in Industri 5.0, Isu-Isu Kontemporer Akuntansi Manajemen, Kesehatan Lingkungan suatu pengantar, Knowledge

Management, Marketing Tourism Service, Menakar Ekonomi masa pademi & New normal, New Normal Era Edisi II, Operations Management, Tantangan Pendidikan Indonesia di Masa depan, Teori dan Praktik Manajemen Bank Syariah Indonesia, The Art of Branding, Pasa Modal Syariah, Manajemen Pemasaran (Implementasi Strategi Pemasaran du Era Sociaty 5.0), bunga rampai Kebijakan Perpajakan di Indonesia di masa Pandemi Covid-19, Implementasi Pengelolaan Keuangan Daerah (Tata Kelola Menuju Pemerintahan yang Baik), Manajemen Keuangan Dasar, HRM 5.0 Digitalisasi SDM. Bank dan Fintech: Eksistensi bank kini dan esok.

Penulis telah mengikuti pendidikan/Lulus:

Sekolah Pimpinan Bank (Sespibank), Sekolah Pemimpin Cabang (Pinca), Manajemen Risiko level 4, Keuangan Berkelanjutan (SDGs).

Bersertifikat : Dosen Profesional (Serdos)

Anggota : *Project Managemen Office* Indonesia

Email : Abdurrohim@mn.Unjani.ac.id

BIODATA PENULIS



Christa Vike Lotulung, S.Pd., M.Pd.

Dosen Program Studi Pendidikan Agama
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Klabat

Penulis lahir pada tanggal 22 Mei 1992 di Kota Tomohon Sulawesi Utara. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Pendidikan Agama, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Klabat. Penulis menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) Jurusan Bahasa Inggris di Universitas Klabat tahun 2014 dan Magister (S2) Jurusan Bahasa Inggris di Universitas Negeri Manado tahun 2017. Penulis menekuni bidang menulis mulai dari penulisan naskah buku ini. Penulis mempunyai pengalaman yang cukup dalam bidang pendidikan karena selain menjadi dosen, penulis aktif dalam tim akreditasi program studi khususnya bidang Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Klabat.