

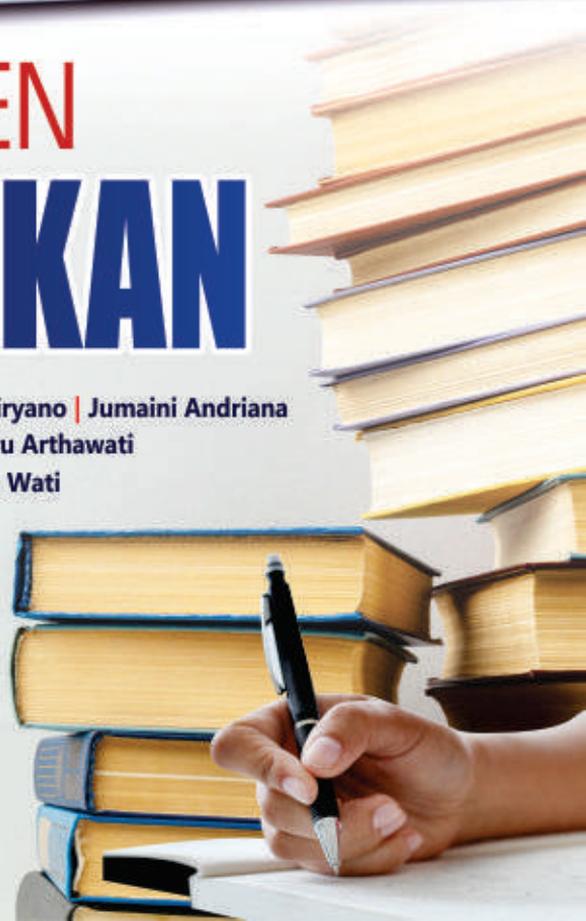


# MANAJEMEN PENDIDIKAN

Putri Anggreni | Arie Surachman | Afrahmiryano | Jumaini Andriana  
Ratih Komala Dewi | Helvita Roza | Sri Ndaru Arthawati  
Marliana Nurprilinda | Darmanella Dian Eka Wati

**EDITOR:**  
Lenny Marlina, S.Pd., M.M  
dr. Kinik Darsono, MMed. Ed

**PENYUNTING:**  
Lisdawati, S.Pd., M.M



# MANAJEMEN PENDIDIKAN



Manajemen pendidikan merupakan salah satu cabang ilmu sosial yang pada intinya adalah mempelajari tentang perilaku manusia yang kegiatannya sebagai subjek dan objek. Secara filosofis, perilaku manusia terbentuk oleh interaksi antar manusia, iklim organisasi (konteks organisasi), dan sistem. Ketiga interaksi tersebut baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama saling berinteraksi pula dengan lingkungan eksternalnya.

Buku Manajemen pendidikan yang berada ditangan pembaca ini disusun secara terstruktur dan bahasa yang mudah dipahami oleh pembaca, sistematika buku manajemen pendidikan ini memberikan penjelasan tentang konsep dasar dan implementasinya dalam ilmu manajemen pendidikan. Buku ini terdiri dari 13 bab yaitu: (1) Konsep Dasar Manajemen Pendidikan, (2) Tantangan Manajemen Pendidikan, (3) Pendidikan di Indonesia saat ini, (4) Manajemen Kurikulum dan Program Pembelajaran, (5) Manajemen Kesiswaan, (6) Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan, (7) Manajemen Hubungan Sekolah dan di Masyarakat, (8) Kepemimpinan Pendidikan, dan (9) Penerapan Manajemen Pendidikan dalam Praktik Pendidikan.

# MANAJEMEN PENDIDIKAN

Dr. Putri Anggreni, S.E., M.Pd  
Arie Surachman, S.Kom, M.Kom  
Afrahamiryano, S.Pd., M.Pd.  
dr. Jumaini Andriana, M.Pd.Ked  
Ratih Komala Dewi, S.Pd., M.Pd  
Helvita Roza, S.Pd., M.Pd  
Sri Ndaru Arthawati, MM  
dr. Marliana Nurprilinda, Sp.P.A, M.H.  
Darmanella Dian Eka Wati, S.Si., M.Pd



**eureka**  
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

## **MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**Penulis** : Dr. Putri Anggreni, S.E., M.Pd  
Arie Surachman, S.Kom, M.Kom  
Afrahamiryano, S.Pd., M.Pd.  
dr. Jumaini Andriana, M.Pd.Ked  
Ratih Komala Dewi, S.Pd., M.Pd  
Helvita Roza, S.Pd., M.Pd  
Sri Ndaru Arthawati, MM  
dr. Marliana Nurprilinda, Sp.P.A, M.H.  
Darmanella Dian Eka Wati, S.Si., M.Pd

**Editor** : Lenny Marlina, S.Pd.,M.M  
dr. Kinik Darsono, MMed. Ed

**Penyunting** : Lisdawati, S.Pd.,M.M

**Desain Sampul** : Eri Setiawan

**Tata Letak** : Meuthia Rahmi Ramadani

**ISBN** : 978-623-151-612-1

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, OKTOBER 2023**  
**ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH**  
**NO. 225/JTE/2021**

**Redaksi:**

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

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2023

**All right reserved**

Hak Cipta dilindungi undang-undang

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunia-Nya sehingga buku kolaborasi dalam bentuk Book Chapter Manajemen Pendidikan ini dapat dipublikasikan dan dapat sampai di hadapan pembaca. Book Chapter ini disusun oleh sejumlah akademisi sesuai dengan kepakarannya masing-masing. Buku ini diharapkan dapat hadir memberi kontribusi positif dalam ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan Manajemen Pendidikan.

Penyusunan Buku ini merupakan suatu upaya untuk senantiasa melakukan “silaturahmi gagasan” dari berbagai civitas akademika seluruh Indonesia. Silaturahmi ini sebagai ikhtiar untuk mengembangkan substansi keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan.

Buku ini ditulis dengan pendekatan yang terstruktur dan bahasa yang mudah dipahami oleh pembaca, sistematika buku manajemen pendidikan ini memberikan penjelasan tentang konsep dasar dan implementasinya dalam ilmu manajemen pendidikan. Buku ini terdiri dari 9 bab yang dibahas secara rinci, diantaranya: (1) Konsep Dasar Manajemen Pendidikan, (2) Tantangan Manajemen Pendidikan, (3) Pendidikan di Indonesia Saat Ini, (4) Manajemen Kurikulum dan Program Pembelajaran, (5) Manajemen Kesiswaan, (6) Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan, (7) Manajemen Hubungan Sekolah dan di Masyarakat, (8) Kepemimpinan Pendidikan, (9) Penerapan Manajemen Pendidikan dalam Praktik Pendidikan.

Kami menyadari bahwa tulisan ini jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan, sejatinya kesempurnaan itu hanya milik Tuhan Yang Maha Kuasa. Oleh sebab itu, kami tentu menerima masukan dan saran dari pembaca demi penyempurnaan lebih lanjut.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah mendukung secara khusus kepada penerbit sebagai inisiator Book Chapter ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, 31 Agustus 2023

Tim Penyusun

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN.....</b>	<b>1</b>
A. Pendahuluan.....	1
B. Pengertian Pendidikan.....	2
C. Pengertian Manajemen .....	3
D. Filsafat Manajemen .....	6
E. Pengertian Manajemen Pendidikan.....	6
F. Tujuan Manajemen Pendidikan .....	9
G. Manfaat Manajemen Pendidikan.....	10
H. Fungsi Manajemen Pendidikan.....	11
I. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan .....	12
DAFTAR PUSTAKA.....	15
<b>BAB 2 TANTANGAN MANAJEMEN PENDIDIKAN.....</b>	<b>17</b>
A. Perubahan Lingkungan Pendidikan.....	17
B. Sumber Daya Terbatas .....	23
C. Perubahan Sosial dan Budaya.....	28
D. Peningkatan Kualitas Pendidikan.....	31
E. Penyesuaian dengan Kebutuhan Dunia Kerja .....	32
DAFTAR PUSTAKA.....	36
<b>BAB 3 PENDIDIKAN DI INDONESIA SAAT INI.....</b>	<b>38</b>
A. Pendahuluan.....	38
B. Kurikulum Merdeka .....	40
C. Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) .....	43
D. Penutup .....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	48
<b>BAB 4 MANAJEMEN KURIKULUM DAN PROGRAM PEMBELAJARAN.....</b>	<b>50</b>
A. Pendahuluan.....	50
B. Definisi Manajemen Kurikulum .....	51
C. Landasan Pengembangan Kurikulum.....	52
D. Peran Manajemen Kurikulum dalam Program Pembelajaran.....	53
E. Perkembangan Manajemen Kurikulum .....	55
F. Proses Pembelajaran dalam Kurikulum Merdeka.....	59

G. Dampak Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar ..	61
H. Tantangan Penerapan Kurikulum Merdeka Belajar ....	62
I. Penutup.....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	64
<b>BAB 5 MANAJEMEN KESISWAAN.....</b>	<b>66</b>
A. Pendahuluan .....	66
B. Pengertian Manajemen Kesiswaan.....	67
C. Tujuan Manajemen Kesiswaan .....	69
D. Fungsi Manajemen Kesiswaan .....	70
E. Prinsip Manajemen Kesiswaan.....	71
F. Ruang Lingkup Manajemen Kesiswaan .....	73
G. Layanan Khusus.....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	87
<b>BAB 6 MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN.....</b>	<b>89</b>
A. Pendahuluan .....	89
B. Konsep Dasar Manajemen Tenaga Pendidik.....	90
C. Fungsi-Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik .....	91
D. Pengembangan Karir Tenaga Pendidik .....	92
E. Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik .....	94
F. Etika dalam Manajemen Tenaga Pendidik .....	95
G. Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Tenaga Pendidik.....	96
H. Tantangan dalam Manajemen Tenaga Pendidik.....	97
DAFTAR PUSTAKA .....	100
<b>BAB 7 MANAJEMEN HUBUNGAN SEKOLAH DAN DI MASYARAKAT.....</b>	<b>102</b>
A. Pendahuluan .....	102
B. Perencanaan Hubungan Masyarakat dengan Sekolah.....	104
C. Kedudukan dan Manfaat Hubungan Sekolah dan Masyarakat .....	106
D. Jenis Hubungan Sekolah dan Masyarakat.....	107
E. Monitoring dan Evaluasi Hubungan Sekolah dan Masyarakat .....	108
DAFTAR PUSTAKA .....	110

<b>BAB 8 KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN .....</b>	<b>111</b>
A. Pendahuluan.....	111
B. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan .....	112
C. Peran Penting Kepemimpinan Pendidikan.....	114
D. Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan .....	115
E. Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan yang Efektif .....	117
F. Tantangan dalam Kepemimpinan Pendidikan.....	118
G. Strategi Meningkatkan Kepemimpinan Pendidikan.....	120
H. Studi Kasus Kepemimpinan Pendidikan di Indonesia.....	121
I. Membangun Budaya Kepemimpinan di Institusi Pendidikan.....	123
DAFTAR PUSTAKA.....	126
<b>BAB 9 PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM PRAKTIK PENDIDIKAN.....</b>	<b>127</b>
A. Pendahuluan.....	127
B. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).....	129
C. Penerapan Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar.....	133
D. Penerapan Manajemen Pendidikan di Sekolah Menengah dan Kejuruan .....	134
E. Penerapan Manajemen Pendidikan di Perguruan Tinggi.....	136
F. Penerapan Manajemen Mutu Pendidikan.....	139
DAFTAR PUSTAKA.....	141
<b>TENTANG PENULIS.....</b>	<b>144</b>

# BAB 1

## KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN

Dr. Putri Anggreni, S.E., M.Pd

### A. Pendahuluan

Setiap manusia sesungguhnya merupakan anggota dari suatu organisasi. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak mungkin dapat hidup sendiri tanpa melibatkan orang lain dalam hidupnya. Dalam kapasitasnya sebagai makhluk sosial inilah manusia berkumpul, bermasyarakat, dan bersosialisasi dalam suatu kelompok yang dinamakan “Organisasi” (Kurniadin dan Machali, 2016).

Organisasi-organisasi tersebut mempunyai kesamaan pokok yang dimiliki, yaitu tujuan. Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan inilah yang menjadi alasan seseorang untuk ikut bergabung dalam sebuah organisasi tertentu. Seseorang akan memilih organisasi yang sesuai dengan tujuan-tujuannya. Untuk mewujudkan tujuan yang dikehendaki, sebuah organisasi harus mempunyai program dan metode tertentu dalam rangka mencapai tujuan tersebut, mengalokasikan seluruh sumber daya organisasi, mengelola, dan merencanakannya dengan baik sehingga dapat berjalan secara efektif, efisien, dan produktif.

Dalam mengelola dan mengendalikan aset dan sumber daya organisasi, dibutuhkan pemimpin atau manager yang bertanggung jawab untuk membantu organisasi mewujudkan tujuan sama halnya dalam lingkup dunia pendidikan harus adanya orang-orang yang mampu mengendalikan pendidikan

yang terorganisir agar dapat memaksimalkan hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan serta tenaga kependidikan.

## **B. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan adalah kata yang sering sekali kita dengar dalam kehidupan sehari-hari. Tapi kadang kita kurang memahami apa yang disebut pendidikan, apa landasan pendidikan itu dan lain sebagainya. Tulisan ini akan mencoba menguraikan pendidikan ditinjau dari pendapat para ahli teori tentang pendidikan dan lembaga-lembaga pendidikan. Beberapa ahli telah mengungkapkan mengenai pengertian pendidikan diantaranya:

1. Menurut God dalam "Dictionary of Education"
  - a. Pendidikan merupakan seni, praktek, atau profesi sebagai pengajar.
  - b. Merupakan ilmu yang sistematis atau pengajaran yang berhubungan dengan prinsip-prinsip dan metode-metode mengajar, pengawasan, dan bimbingan murid. Dalam arti luas digantikan dengan istilah pendidikan.
  - c. Merupakan seni untuk membuat dan memahami ilmu pengetahuan yang tersusun yang diwarisi atau dikembangkan masa lampau oleh generasi bangsa.
2. Menurut buku "Higher Education for American Democracy", Pendidikan adalah suatu lembaga dalam tiap-tiap masyarakat yang beradab, tetapi tujuan pendidikan tidaklah sama dalam setiap masyarakat. Sistem pendidikan suatu masyarakat tertentu dan tujuan pendidikan didasarkan atas prinsip-prinsip cita-cita dan filsafat yang berlaku dalam suatu masyarakat.
3. Menurut Rechey dalam buku "Planning for Teaching an Introduction to Education", Istilah "Pendidikan" berkenaan dengan fungsi yang luas dari pemeliharaan dan perbaikan kehidupan suatu masyarakat yang baru (generasi muda) bagi penuaian kewajiban dan tanggung jawabnya kepada masyarakat. Jadi pendidikan adalah suatu proses yang lebih luas dari proses yang berlangsung di sekolah saja.

Pendidikan adalah suatu aktivitas sosial yang esensial yang memungkinkan masyarakat yang kompleks.

4. Menurut Lodge dalam buku "Philosophy of Education", Pendidikan dalam arti luas semua pengalaman dapat dikatakan sebagai pendidikan. Dalam pengertian yang lebih sempit "Pendidikan" dibatasi pada fungsi tertentu di dalam masyarakat yang terdiri atas penyerahan adat istiadat dengan latar belakang sosialnya, pandangan hidup masyarakatnya kepada warga masyarakat generasi berikutnya dan demikian seterusnya.
5. Menurut Brubacher, Pendidikan diartikan sebagai proses timbal balik dari setiap pribadi manusia dalam penyesuaian dirinya dengan alam, dengan teman, dan dengan alam semesta.

Dari semua pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pendidikan merupakan usaha manusia dalam meningkatkan kepribadiannya dengan mengembangkan potensi yang dimilikinya baik secara rohani maupun jasmani.
2. Pendidikan berarti juga lembaga yang bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan pendidikan.
3. Pendidikan merupakan hasil yang dicapai oleh perkembangan manusia.

Definisi pendidikan menurut Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas yaitu: pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar diproses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Pasal 1 ayat 1).

### **C. Pengertian Manajemen**

Kata manajemen berasal dari bahasa latin yaitu manus yang berarti tangan dan ager yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja manager yang artinya

menangani, Manager diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris yaitu dalam bentuk kerja to manage dengan kata benda management. Manajer untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Pengertian manajemen menurut para ahli:

1. Parker mendefinisikan pengertian manajemen sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain.
2. Terry memberikan pendapat, definisi manajemen merupakan ilmu sekaligus seni, manajemen adalah wadah di dalam ilmu pengetahuan, sehingga manajemen bisa dibuktikan secara umum kebenarannya.
3. Manajemen yang didefinisikan oleh Koontz adalah suatu seni yang produktif yang didasarkan pada suatu pemahaman ilmu. Koontz menambahkan, ilmu dan seni tidaklah bertentangan, namun masing masing saling melengkapi.
4. Stoner memiliki pendapat, Ilmu manajemen merupakan proses dalam membuat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari anggota entitas/organisasi dan juga mempergunakan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
5. Wilson berpendapat definisi manajemen sebagai sebuah rangkaian tindakan tindakan yang dilakukan oleh para anggota organisasi dalam upaya mencapai sasaran organisasi. Proses merupakan suatu rangkaian aktivitas yang dijalankan dengan sistematis.
6. Menurut Lee, arti manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan serta pengendalian (pengawasan) dari sumber daya perusahaan guna mencapai goal atau tujuan yang telah diputuskan.
7. Menurut Appley, pengertian manajemen adalah sebuah seni dalam mencapai tujuan yang diinginkan yang dilaksanakan dengan usaha orang yang lain.

8. Menurut Sulistyorini, Manajemen adalah suatu hal penting yang menyentuh, mempengaruhi, bahkan merasuki hampir seluruh aspek kehidupan manusia layaknya darah dan raga.
9. Hawariy dalam bukunya *Al Idarah Al Ushul Wal Ushushil Ilmiah* menerangkan manajemen adalah mengetahui kemana yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan apa yang harus dijalankan, dan bagaimana mengemudikan kapal Anda serta anggota dengan sebaik-baiknya tanpa pemborosan waktu dalam proses mengerjakannya.
10. Stooner berpendapat bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya ditambah sumber daya organisasi lain agar dapat mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.
11. Siagian menyatakan bahwa Manajemen adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.
12. Mulyati & Komariah mendefinisikan Manajemen sebagai kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan atau bersama orang lain atau melalui orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara produktif, efektif, dan efisien.
13. Hanafi berpendapat bahwa Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi.
14. Fatah dalam bukunya *Landasan Manajemen Pendidikan*, menjelaskan Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.
15. Hamalik berpendapat bahwa Manajemen adalah suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha

manusia dengan bantuan manusia serta sumber-sumber lainnya, menggunakan metode yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

16. Terry memberikan pengertian Manajemen adalah sebuah proses yang khas, terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengawasan (controlling).

#### **D. Filsafat Manajemen**

Manajemen jika ditinjau dari segi filsafat yaitu berdasarkan landasan ontologi dan aksiologi maka bagaimana mengembangkan landasan epistemologi yang sesuai. Persoalan utama yang dihadapi oleh setiap epistemologi pada dasarnya bagaimana mendapatkan pengetahuan dengan benar yang memperhitungkan aspek ontologi dan aksiologi. Begitu juga dalam hal menghadapi epistemologi yaitu bagaimana menyusun pengetahuan yang benar untuk menjadi masalah mengenai dunia empiris yang akan digunakan sebagai alat untuk meramalkan dan mengendalikan peristiwa yang muncul.

Filsafat manajemen pada hakikatnya menyediakan seperangkat pengetahuan untuk berpikir efektif dalam memecahkan masalah manajemen. Ini merupakan hakikat manajemen sebagai suatu disiplin ilmu dalam mengatasi masalah organisasi berdasarkan pendekatan yang inteligen. Bagi seorang manajer perlu pengetahuan tentang kebenaran manajemen, asumsi yang telah diakui dan nilai-nilai yang telah ditentukan. Pada akhirnya semua itu akan mencapai kepuasan dalam melakukan pendekatan yang sistematis dalam praktik manajerial.

#### **E. Pengertian Manajemen Pendidikan**

Manajemen pendidikan merupakan salah satu cabang ilmu sosial yang pada intinya adalah mempelajari tentang perilaku manusia yang kegiatannya sebagai subjek dan objek. Secara filosofis, perilaku manusia terbentuk oleh interaksi antar manusia, iklim organisasi (konteks organisasi), dan sistem.

Ketiga interaksi tersebut baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama saling berinteraksi pula dengan lingkungan eksternalnya.

Beberapa ahli menggunakan istilah yang berbeda dalam pemakaian kata administrasi pendidikan dan manajemen pendidikan, tetapi ketika ditinjau pengertiannya hampir mirip. Walaupun pada dasarnya kedua istilah tersebut tidak sama persis. Suhardan dan Suharto dalam hal ini mereka memakai istilah administrasi pendidikan yaitu ilmu yang membahas pendidikan dari sudut pandang kerjasama dalam proses mencapai tujuan pendidikan. Manajemen pendidikan menurut Pidarta yaitu aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.

Tilaar, berpendapat bahwa Manajemen Pendidikan adalah mobilisasi segala sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Satori memberikan pengertian manajemen pendidikan sebagai keseluruhan proses kerja sama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materi yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Menurut Sulistyorini, manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya agar lebih efektif dan efisien.

Manusia (manajer atau administrator) dimanapun berada tidak terlepas dari wadah melakukan kegiatan yang disebut organisasi (lembaga pendidikan baik formal, non formal, maupun informal). Organisasi tidak akan ada tanpa ada manusianya. Manusia dalam organisasi tidak luput dari sistem yang dibuatnya sendiri (misal: Sisdiknas).

Dilihat dari pengertian manajemen dan pengertian pendidikan di atas, maka kita dapat mendefinisikan Manajemen Pendidikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mengelola sumber daya yang berupa man, money, materials, method, machines, market, minute dan informasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan. Objek atau sumber daya yang menjadi kajian dalam manajemen pendidikan ada tujuh, yaitu:

1. Man

Man atau manusia adalah unsur terpenting yang perlu dikelola dalam manajemen pendidikan, pengelolaan yang biasa dilakukan misalnya dengan mengorganisasikan manusia dengan melihat apa yang menjadi keahlian orang tersebut.

2. Money

Money atau uang dimaksudkan untuk mengelola pendanaan atau pembiayaan secara efisien sehingga tidak terjadi pemborosan dalam suatu lembaga pendidikan.

3. Materials

Materials atau bahan materi merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam manajemen pendidikan, melalui pengelolaan material maka bisa terbentuk kurikulum yang berisi panduan dasar untuk mentransfer ilmu dari guru ke siswa.

4. Method

Pengelolaan metode juga harus dilakukan dengan baik, metode yang digunakan untuk mengajar guru di sekolah satu dengan guru di sekolah lain tidak sama karena tergantung pada kesiapan siswa yang diajar.

5. Machines

Pengelolaan mesin bertujuan untuk dapat mengelola mesin yang digunakan untuk mendukung proses belajar mengajar supaya dapat digunakan sebaik mungkin dan tidak cepat mengalami kerusakan, untuk orang yang mengelola

mesin biasanya harus orang yang benar-benar tau cara merawat mesin tersebut dengan baik.

#### 6. Market

Market atau pasar adalah salah satu kunci yang menentukan sekolah atau lembaga pendidikan tersebut menjadi lembaga pendidikan yang besar atau kecil, pasar yang dimaksud adalah masyarakat secara luas, sasaran yang dituju adalah masyarakat yang berniat menyekolahkan putra/putri mereka.

#### 7. Minutes

Minutes atau waktu perlu dikelola dengan baik karena waktu belajar peserta didik di sekolah sangat terbatas, sehingga perlu pengelolaan yang baik supaya waktu belajar mengajar menjadi lebih efisien.

### **F. Tujuan Manajemen Pendidikan**

Tujuan belajar Manajemen Pendidikan adalah:

#### 1. Efisien dalam Menggunakan Sumber Daya

Dengan mempelajari manajemen pendidikan dengan baik, diharapkan seseorang dapat mengelola sumber daya secara efisien, misalnya sumber daya yang berupa pembiayaan, waktu dan lain sebagainya.

#### 2. Efektif dalam Pencapaian Tujuan

Dengan mempelajari manajemen pendidikan secara berkesinambungan dan secara sungguh-sungguh, diharapkan seseorang dapat mengefektifkan proses dan sumber daya yang dikelola untuk mencapai tujuan dengan optimal.

#### 3. Bermuara pada Tujuan Pendidikan

Tujuan manajemen pendidikan tidak akan lepas dari tujuan pendidikan nasional, yaitu bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia

yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

#### 4. Mendukung Kegiatan Pendidikan dalam Upaya Mencapai Tujuan Pendidikan

Manajemen pendidikan juga mendukung dan memfasilitasi kegiatan pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kegiatan pendidikan yang didukung dengan manajemen pendidikan yang baik, akan mendapatkan hasil yang baik sehingga tujuan pendidikan yang ditargetkan dapat tercapai.

Menurut Shrode dan Voich, tujuan utama manajemen adalah produktivitas dan kepuasan. Mungkin saja tujuan ini tidak tunggal, bahkan jamak. Seperti peningkatan mutu pendidikan atau kelulusannya, keuntungan yang tinggi, pemenuhan kesempatan kerja, pembangunan daerah atau nasional, dan tanggung jawab sosial. Tujuan-tujuan ini ditentukan berdasarkan penataan dan pengkajian terhadap situasi dan kondisi organisasi, seperti kekuatan dan kelemahan, peluang, serta ancaman.

### **G. Manfaat Manajemen Pendidikan**

Manfaat dari manajemen pendidikan adalah:

1. Menciptakan suasana belajar yang bermutu dan menyenangkan dan yang lebih penting lagi adalah dapat menciptakan peserta didik belajar cara belajar (learning how to learn) yang terbaik bagi dirinya.
2. Meningkatkan kompetensi manajemen pendidikan bagi pendidik sehingga lebih profesional.
3. Menghemat sumberdaya dengan hasil memuaskan.
4. Mendapatkan tenaga kependidikan yang profesional.

## H. Fungsi Manajemen Pendidikan

Fungsi manajemen pendidikan adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan pendidikan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dalam Manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang terkait erat di dalamnya. Menurut Terry, fungsi manajemen ada empat yaitu: fungsi perencanaan (planning), fungsi pengorganisasian (organizing), fungsi pelaksanaan (actuating) dan fungsi pengendalian (controlling). Menurut Gullick, fungsi manajemen ada tujuh yaitu: fungsi perencanaan (planning), fungsi pengorganisasian (organizing), fungsi pengaturan anggota (staffing), fungsi pengarahan (directing), fungsi koordinasi (coordinating), fungsi pelaporan (reporting) dan fungsi pencapaian tujuan (budgeting). Menurut Hersey and Blanchard, fungsi manajemen ada empat yaitu: fungsi perencanaan (planning), fungsi pengorganisasian (organizing), fungsi peningkatan semangat (motivating) dan fungsi pengendalian (controlling).

Pada umumnya ada empat fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yaitu: fungsi perencanaan (planning), fungsi pengorganisasian (organizing), fungsi pelaksanaan (actuating) dan fungsi pengendalian (controlling). Untuk fungsi pengorganisasian terdapat pula fungsi staffing (pembentukan staf). Para manajer dalam organisasi perusahaan bisnis diharapkan mampu menguasai semua fungsi manajemen yang ada untuk mendapatkan hasil manajemen yang maksimal.

Perencanaan (planning) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Perencanaan juga dapat didefinisikan sebagai proses penyusunan tujuan dan sasaran organisasi serta penyusunan "peta kerja" yang memperlihatkan cara pencapaian tujuan dan sasaran tersebut.

Pengorganisasian (organizing) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah dibagi-bagi. Pengorganisasian adalah proses penghimpunan Sumber Daya Manusia (SDM), modal dan peralatan, dengan cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan upaya pemaduan sumber daya.

Pelaksanaan (actuating) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha. Pelaksanaan adalah proses penggerakan orang-orang untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan sehingga terwujud efisiensi proses dan efektivitas hasil kerja.

Pengendalian (controlling) adalah suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang pendidikan yang dihadapi. Pengendalian dapat didefinisikan sebagai proses pemberian balikan dan tindak lanjut perbandingan antara hasil yang dicapai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tindakan penyesuaian apabila terdapat penyimpangan.

## **I. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan**

Ruang lingkup dari manajemen pendidikan dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu: Menurut Wilayah Kerja, Menurut Objek Garapan, dan Menurut Fungsi Kegiatan.

1. Menurut Wilayah Kerja, ruang lingkungnya meliputi: Manajemen seluruh negara, manajemen satu provinsi, manajemen satu unit kerja, dan manajemen kelas.
2. Menurut Objek Garapan, ruang lingkungnya meliputi: Manajemen siswa, manajemen tenaga kependidikan, manajemen sarana-prasarana, manajemen tata laksana pendidikan, manajemen pembiayaan dan manajemen humas.

3. Menurut Fungsi Kegiatan, ruang lingkungannya meliputi: Merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, mengawasi atau mengevaluasi.

Ada pula yang melihat ruang lingkup dari manajemen pendidikan berdasarkan substansi yang menjadi garapan manajemen pendidikan sebagai proses atau disebut fungsi administrasi yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu proses yang meliputi upaya yang dijalankan guna mengantisipasi adanya kecenderungan di masa mendatang dan penentuan sebuah strategi maupun taktik yang tepat guna merealisasikan tujuan dan target organisasi.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu proses yang meliputi bagaimana taktik serta strategi yang sudah dirumuskan pada saat tahap perencanaan digambarkan pada sebuah struktur organisasi yang tangguh, sesuai, dan lingkungan yang kondusif serta bisa memberikan kepastian bahwa pihak-pihak yang ada di dalam organisasi bisa bekerja secara efisien dan efektif untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.

3. Pelaksanaan (Motivasi, Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan, Komunikasi, Koordinasi).

4. Pengarahan

Pengarahan adalah tahap dimana program diimplementasikan supaya bisa dilakukan oleh semua pihak dalam sebuah organisasi dan juga proses memotivasi supaya pihak-pihak tersebut bisa melaksanakan tanggung jawab dengan kesadaran penuh dan tingkat produktivitas yang sangat tinggi.

## 5. Pengawasan dan Pengendalian

Pengendalian adalah proses yang dijalankan guna rangkaian aktivitas aktivitas kegiatan yang sudah direncanakan, diorganisasikan serta diimplementasikan dipastikan berjalan dengan semestinya sesuai target yang telah diharapkan walaupun ada beberapa perubahan yang terjadi didalam lingkungan yang dihadapi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Appley, A., Lawrence & Lee, O.L. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Follet, M.P. 2005. Manajemen. Jakarta: Indeks.
- Hawary, Al & Mahmud, A.S. 1976. Al-Idarah Al-Ushulul Wal Ususil Ilmiyyah. Kairo: Cet.
- H.A.R. Tilaar. 2002. Membenahi Pendidikan Nasional. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Koontz, H & Cryl O.D. 1989. Manajemen. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kurniadin, D & Machali, I. 2016. Manajemen Pendidikan: Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Pidarta, M. 1999. Manajemen Pendidikan. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Sulistiyorini. 2001. Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru. Jurnal Ilmu Pendidikan No: 28 Vol (1), Hal: 62-70.
- Shrode, William, A & Voich, D. Jr. 1974. Organization And Management: Basic System Concepts. Malaysia: Irwin Book.
- Siagian, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stoner, J.A.F. (1996). Manajemen. Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Terry, G.R. 2006. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas.
- Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

<https://nurhibitullah.blogspot.com/2016/01/dasar-dasar-manajemen-pendidikan.html> Diunduh pada tanggal 28 Agustus 2023.

# BAB 2

## TANTANGAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Arie Surachman, S.Kom, M.Kom

### A. Perubahan Lingkungan Pendidikan

#### 1. Perkembangan Teknologi dan Digitalisasi

Perkembangan teknologi dan digitalisasi adalah proses terus-menerus dari pengenalan, implementasi, dan peningkatan teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Dengan berjalannya waktu, teknologi dan digitalisasi telah membentuk dan mengubah cara kita berinteraksi, bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bahkan memenuhi kebutuhan sehari-hari (Khotimah,U.,2022).

Berikut adalah beberapa contoh perkembangan teknologi dan digitalisasi yang mencakup berbagai bidang :

- a. Komunikasi : Kemajuan dalam telekomunikasi telah mengubah cara kita berkomunikasi. Dari pesan teks dan panggilan suara hingga panggilan video dan aplikasi pesan instan, teknologi telah membawa kemudahan dan kecepatan dalam berinteraksi dengan orang lain di seluruh dunia.
- b. Internet : Internet telah menjadi pilar utama dalam masyarakat modern. Akses internet yang luas dan cepat memungkinkan kita untuk mengakses informasi, berbelanja, belajar, dan bekerja secara online.
- c. E-commerce : E-commerce telah mengubah cara kita berbelanja. Kini, kita dapat membeli berbagai produk dan layanan hanya dengan beberapa klik, tanpa harus meninggalkan rumah.

- d. Cloud Computing: Teknologi cloud computing memungkinkan penyimpanan dan akses data melalui internet. Ini mempermudah kolaborasi, penyimpanan data yang aman, dan akses ke aplikasi dan layanan dimanapun kita berada.
- e. Media Sosial : Media sosial telah menjadi platform utama untuk berbagi informasi, berinteraksi dengan teman dan keluarga, serta mempengaruhi opini dan tren.
- f. Big Data dan Analisis Data : Data yang terus-menerus dihasilkan oleh berbagai sumber telah mendorong perkembangan analisis data yang kompleks. Dengan menggali wawasan dari data besar ini, bisnis dan organisasi dapat membuat keputusan yang lebih informasi dan efisien.
- g. Internet of Things (IoT) : IoT menghubungkan berbagai perangkat dan sensor ke internet, memungkinkan pertukaran data dan pengontrolan jarak jauh. Ini membuka peluang baru dalam sektor seperti rumah pintar, kota pintar, dan industri.
- h. Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence/AI) : AI telah mengalami kemajuan besar dalam beberapa tahun terakhir. AI digunakan dalam berbagai aplikasi, seperti asisten virtual, analisis data, pengenalan wajah, dan bahkan dalam mengembangkan mobil otonom.
- i. Keamanan Cyber : Dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital, ancaman keamanan cyber juga meningkat. Keamanan siber menjadi fokus utama untuk melindungi data dan informasi sensitif dari serangan cyber.
- j. Kesehatan Digital : Teknologi dan digitalisasi telah mempengaruhi sektor kesehatan dengan adopsi telemedicine, pemantauan kesehatan jarak jauh, aplikasi kesehatan, dan pengembangan teknologi medis yang inovatif.

## 2. Persaingan Global dalam Dunia Pendidikan

Persaingan global dalam dunia pendidikan merupakan fenomena di mana negara-negara atau institusi pendidikan di seluruh dunia berkompetisi untuk mencapai keunggulan dalam berbagai aspek pendidikan, seperti kualitas pendidikan, riset dan inovasi, reputasi akademik, dan daya tarik bagi mahasiswa internasional (Faiz, A., & Kurniawaty, 2022).

Faktor-faktor yang mendorong persaingan global dalam dunia pendidikan antara lain :

- a. Prestise dan Reputasi : Institut pendidikan yang memiliki reputasi tinggi akan menarik minat mahasiswa dan peneliti dari berbagai belahan dunia. Reputasi yang baik dapat meningkatkan daya tarik institusi tersebut.
- b. Kualitas Pendidikan: Negara-negara dan institusi pendidikan yang fokus pada kualitas pendidikan yang tinggi akan lebih diminati oleh calon mahasiswa karena menjanjikan pengalaman pembelajaran yang berkualitas.
- c. Riset dan Inovasi: Negara-negara yang mampu menghasilkan penelitian dan inovasi yang relevan dan bermutu tinggi dapat menarik perhatian peneliti dan mahasiswa internasional yang ingin berkontribusi dalam dunia riset.
- d. Kesempatan Kerja Global: Institusi pendidikan yang memiliki hubungan yang kuat dengan industri dan bisnis global akan memberikan kesempatan kerja yang lebih baik bagi lulusannya.
- e. Dukungan Pemerintah: Negara-negara yang memberikan dukungan dan investasi yang besar dalam bidang pendidikan akan lebih kompetitif dalam menarik mahasiswa dan peneliti internasional.
- f. Program-program Khusus: Beberapa institusi pendidikan menawarkan program-program khusus yang unik dan berbeda dari yang ditawarkan oleh institusi lain, yang dapat menarik perhatian calon mahasiswa.

Persaingan global dalam dunia pendidikan memiliki berbagai dampak, baik positif maupun negatif, yang dapat mempengaruhi negara-negara, institusi pendidikan, serta individu yang terlibat dalam lingkup pendidikan internasional. Berikut adalah beberapa dampak utama dari persaingan global dalam dunia pendidikan:

a. Dampak Positif:

- 1) Meningkatkan Kualitas Pendidikan: Persaingan mendorong institusi pendidikan untuk terus meningkatkan kualitas layanan pendidikan, termasuk metode pengajaran, fasilitas, dan penelitian, untuk tetap bersaing di tingkat global. Ini menyebabkan peningkatan keseluruhan dalam pendidikan.
- 2) Diversitas Budaya: Adanya mahasiswa dan peneliti dari berbagai negara dan budaya menciptakan lingkungan yang multikultural dan merangsang pertukaran pengetahuan dan pemahaman lintas budaya.
- 3) Mobilitas Mahasiswa: Persaingan global mendorong mobilitas mahasiswa, yang dapat memperkaya pengalaman belajar mereka dengan menghadapi tantangan dan lingkungan baru.
- 4) Kolaborasi Ilmiah dan Penelitian: Persaingan mendorong kolaborasi antara institusi pendidikan dari berbagai negara untuk melakukan penelitian bersama, pertukaran ilmu pengetahuan, dan berbagai penemuan, yang mendorong kemajuan ilmiah secara keseluruhan.
- 5) Inovasi Pendidikan: Persaingan mendorong pengembangan dan penerapan inovasi pendidikan, termasuk teknologi dalam pembelajaran, kurikulum yang relevan, dan pendekatan pembelajaran yang baru.
- 6) Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja: Negara-negara yang memiliki pendidikan tinggi yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berkualitas,

yang akan mendukung pertumbuhan ekonomi dan daya saing global.

b. Dampak Negatif:

- 1) Komersialisasi Pendidikan: Persaingan global dapat menyebabkan institusi pendidikan lebih berfokus pada tujuan komersial dan keuntungan finansial daripada pada kualitas pendidikan.
- 2) Ketimpangan Akses: Persaingan global bisa meningkatkan biaya pendidikan, sehingga dapat membatasi akses bagi mahasiswa dari latar belakang ekonomi yang rendah untuk mendapatkan pendidikan berkualitas.
- 3) Standar Kualitas yang Beragam: Tidak semua institusi yang berpartisipasi dalam persaingan global memiliki standar kualitas yang sama. Hal ini dapat menyesatkan calon mahasiswa dan menyebabkan perbedaan dalam kualitas pendidikan yang diperoleh.
- 4) Brain Drain: Negara-negara dengan reputasi pendidikan yang rendah dapat mengalami "brain drain" ketika banyak lulusannya mencari peluang di luar negeri karena merasa kurang terpenuhi di negara asal mereka.
- 5) Tekanan Psikologis pada Mahasiswa: Persaingan yang ketat dapat menyebabkan tekanan psikologis yang tinggi pada mahasiswa untuk mencapai kesuksesan akademik dan bersaing dengan mahasiswa dari seluruh dunia.

3. Tuntutan Perubahan dalam Kurikulum dan Metode Pengajaran

Tuntutan perubahan dalam kurikulum dan metode pengajaran terus berkembang seiring dengan perkembangan masyarakat, teknologi, dan kebutuhan pendidikan (Abdillah, K., & Hamami, T., 2021).

Beberapa tuntutan perubahan yang semakin relevan adalah:

- a. Pengembangan Keterampilan Abad ke-21 : Dunia saat ini menghadapi tantangan baru yang membutuhkan keterampilan abad ke-21, seperti keterampilan komunikasi, kolaborasi, kreativitas, pemecahan masalah, dan literasi digital. Kurikulum harus dioptimalkan untuk mengembangkan keterampilan ini agar peserta didik siap menghadapi dunia yang terus berubah.
- b. Penekanan pada Pendidikan Inklusif: Tuntutan akan pendidikan inklusif semakin kuat, yang berarti semua siswa, termasuk mereka dengan kebutuhan khusus atau berkebutuhan khusus, harus memiliki akses dan kesempatan untuk belajar dengan setara.
- c. Integrasi Teknologi dalam Pembelajaran: Perkembangan teknologi telah mengubah cara kita belajar dan mengajar. Kurikulum harus mencakup penggunaan teknologi yang tepat guna dalam pembelajaran untuk memperkaya pengalaman belajar dan mempersiapkan siswa menghadapi dunia digital.
- d. Pembelajaran Berbasis Proyek: Metode pembelajaran berbasis proyek memungkinkan siswa untuk belajar melalui proyek nyata, mengintegrasikan pengetahuan lintas mata pelajaran dan meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran.
- e. Pendidikan Karakter dan Kebijakan: Tuntutan akan pendidikan yang tidak hanya fokus pada aspek akademis, tetapi juga mengajarkan nilai-nilai, etika, dan keterampilan sosial untuk membentuk karakter yang baik pada peserta didik.
- f. Penekanan pada Pembelajaran Kritis dan Kreatif: Kurikulum harus merangsang pemikiran kritis dan kreatif siswa, memungkinkan mereka untuk menganalisis masalah secara mendalam, mengembangkan ide-ide baru, dan mencari solusi inovatif.
- g. Pendidikan Multikultural dan Global: Di era globalisasi ini, pendidikan harus mencakup pemahaman tentang beragam budaya, nilai, dan perspektif global untuk

mempersiapkan siswa menjadi warga dunia yang bertanggung jawab.

- h. Pendekatan Pembelajaran Berpusat pada Siswa: Tuntutan untuk mengadopsi pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa semakin penting. Guru harus menjadi fasilitator pembelajaran yang membantu siswa mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka sendiri.
- i. Pendidikan Lingkungan dan Keberlanjutan: Kurikulum harus mencakup isu-isu lingkungan dan keberlanjutan untuk meningkatkan kesadaran siswa tentang pentingnya menjaga alam dan bumi kita.
- j. Pendidikan Karir dan Kewirausahaan: Penting bagi kurikulum untuk mengakomodasi aspek karir dan kewirausahaan untuk mempersiapkan siswa dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif.

## **B. Sumber Daya Terbatas**

### **1. Keterbatasan Anggaran dan Pendanaan**

Keterbatasan anggaran dan pendanaan merupakan tantangan serius yang dihadapi oleh banyak institusi pendidikan, termasuk sekolah, perguruan tinggi, dan lembaga pendidikan lainnya (Barlian, C., U., et al, 2022).

Kondisi ini dapat mempengaruhi berbagai aspek dari sistem pendidikan dan memberikan dampak yang signifikan, antara lain :

- a. Penurunan Kualitas Pendidikan : Kurangnya dana dapat menghambat institusi untuk menyediakan fasilitas dan sumber daya pendukung pembelajaran yang memadai, seperti perpustakaan yang lengkap, laboratorium, dan teknologi yang mutakhir. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas pendidikan yang disediakan.
- b. Terbatasnya Kesempatan Pembelajaran: Keterbatasan dana dapat menyebabkan kurangnya kesempatan bagi siswa untuk mengikuti program-program

- ekstrakurikuler, lokakarya, atau kegiatan-kegiatan pembelajaran yang lebih beragam dan memperkaya.
- c. Ketidakmampuan Membayar Gaji dan Tunjangan Guru: Keterbatasan anggaran dapat berdampak pada ketidakmampuan untuk membayar gaji dan tunjangan guru yang layak, yang bisa menyebabkan penurunan motivasi dan kualitas mengajar para pendidik.
  - d. Peningkatan Rasio Siswa-guru: Keterbatasan dana dapat menyebabkan meningkatnya rasio siswa-guru, sehingga guru harus menghadapi beban mengajar yang lebih berat, yang berpotensi mengurangi perhatian individu kepada setiap siswa.
  - e. Pembatasan Pengembangan Profesional Guru: Ketika anggaran terbatas, institusi pendidikan mungkin mengalami kesulitan dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional bagi para guru, yang dapat mempengaruhi pembaruan metode pengajaran dan pemahaman konsep terbaru.
  - f. Kondisi Fisik dan Infrastruktur yang Tidak Memadai: Keterbatasan anggaran bisa menyebabkan fasilitas fisik yang kurang memadai, seperti kelas yang padat, kondisi gedung yang buruk, atau kurangnya fasilitas olahraga dan rekreasi.
  - g. Pembatasan Inovasi dan Penelitian: Kurangnya dana dapat menghambat inisiatif inovasi pendidikan dan penelitian yang dapat membawa perubahan positif dalam sistem pendidikan.
  - h. Rendahnya Daya Saing Institusi: Institusi pendidikan yang mengalami keterbatasan dana mungkin kurang mampu bersaing dalam tingkat nasional atau internasional, yang dapat mempengaruhi reputasi dan daya tarik bagi calon siswa dan peneliti.
  - i. Ketergantungan pada Sumber Daya Eksternal: Dalam situasi anggaran yang terbatas, institusi pendidikan mungkin harus mengandalkan dana dari sponsor eksternal atau sumbangan pihak ketiga, yang dapat

menimbulkan ketergantungan dan risiko kestabilan keuangan.

## 2. Kekurangan Tenaga Pengajar yang Berkualitas

Kekurangan tenaga pengajar yang berkualitas merupakan tantangan serius dalam dunia pendidikan. Kurangnya jumlah dan kualitas guru dapat memiliki dampak negatif yang signifikan pada efektivitas pembelajaran dan prestasi akademik siswa (Fitri, N., F., S., 2021).

Beberapa faktor yang menyebabkan kekurangan tenaga pengajar yang berkualitas antara lain :

- a. Kurangnya Daya Tarik Profesi Pendidik : Profesi pendidik seringkali dianggap kurang menarik dibandingkan dengan profesi lain yang menawarkan gaji lebih tinggi atau fleksibilitas kerja yang lebih besar.
- b. Kurangnya Insentif dan Kesejahteraan : Gaji guru yang rendah dan kurangnya insentif atau tunjangan yang memadai dapat menyebabkan kurangnya minat dan motivasi untuk menjadi atau tetap sebagai seorang guru.
- c. Kondisi Kerja yang Tidak Menguntungkan: Beban kerja yang tinggi, jumlah siswa yang berlebih, dan lingkungan belajar yang kurang kondusif dapat membuat profesi mengajar menjadi kurang menarik bagi calon guru.
- d. Tuntutan Kualifikasi yang Tinggi: Persyaratan untuk menjadi guru yang berkualitas seringkali melibatkan tingkat pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang relevan, yang mungkin membuat beberapa calon guru merasa sulit untuk memenuhi standar tersebut.
- e. Tingginya Tingkat Pensiun dan Pengunduran Diri: Banyak guru yang mencapai usia pensiun atau memutuskan untuk keluar dari profesi lebih awal karena alasan tertentu, sehingga meningkatkan kebutuhan akan perekrutan tenaga pengajar baru.
- f. Tantangan Geografis: Di beberapa wilayah, terutama di daerah pedesaan atau terpencil, kesulitan akses dan

kurangnya fasilitas dapat membuat posisi guru menjadi kurang menarik bagi calon yang potensial.

Dampak kekurangan tenaga pengajar yang berkualitas:

- a. Rendahnya Kualitas Pengajaran: Kurangnya guru yang berkualitas dapat menyebabkan penurunan kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas.
- b. Peningkatan Rasio Siswa-Guru: Kurangnya guru berarti rasio siswa-guru menjadi lebih tinggi, sehingga guru harus menghadapi lebih banyak siswa, yang dapat mengurangi perhatian individu pada setiap siswa.
- c. Kurangnya Dukungan dan Bimbingan: Guru yang terlalu sibuk mengajar banyak siswa mungkin tidak dapat memberikan dukungan dan bimbingan yang memadai kepada siswa yang membutuhkannya.
- d. Terbatasnya Pengembangan Profesional: Kurangnya guru berkualitas juga dapat menghambat pengembangan profesional, yang penting untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan kemampuan guru.
- e. Penurunan Prestasi Siswa: Kekurangan guru berkualitas dapat menyebabkan penurunan prestasi akademik siswa, yang berdampak pada masa depan perkembangan mereka.

### 3. Keterbatasan Infrastruktur Pendidikan

Keterbatasan infrastruktur pendidikan adalah berbagai masalah dan kendala yang menyebabkan terhambatnya pengembangan, perbaikan, atau penyediaan fasilitas fisik dan non-fisik yang dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran dan pendidikan secara keseluruhan (Falah, I., A., & Hadna, H., A., 2022).

Beberapa keterbatasan infrastruktur pendidikan yang umum terjadi di banyak negara termasuk :

- a. Kurangnya Fasilitas Fisik : Banyak sekolah dan perguruan tinggi menghadapi masalah kurangnya fasilitas fisik yang memadai. Hal ini mencakup ruang kelas yang sesuai, laboratorium, perpustakaan, fasilitas olahraga, dan area

- rekreasi. Kurangnya fasilitas tersebut dapat mempengaruhi proses pembelajaran dan kualitas pendidikan.
- b. Aksesibilitas Terbatas : Infrastruktur pendidikan mungkin tidak mudah diakses oleh semua siswa, terutama di daerah pedesaan atau terpencil. Jarak yang jauh dari rumah ke sekolah atau universitas dan keterbatasan transportasi dapat menjadi kendala bagi siswa untuk menghadiri sekolah secara teratur.
  - c. Kondisi Bangunan yang Tidak Memadai : Beberapa bangunan sekolah mungkin sudah tua, rusak, atau tidak aman. Kualitas bangunan yang buruk dapat membahayakan keselamatan siswa, staf, dan tenaga pengajar.
  - d. Kekurangan Sumber Daya Teknologi : Dalam era digital, akses ke teknologi pendidikan seperti komputer, internet, dan perangkat lunak pendidikan sangat penting. Namun, banyak sekolah masih kekurangan sumber daya teknologi yang memadai untuk mendukung pengajaran dan pembelajaran modern.
  - e. Kurangnya Dana dan Anggaran : Infrastruktur pendidikan memerlukan investasi finansial yang signifikan. Kurangnya dana dan anggaran dapat menghambat pembangunan dan perbaikan infrastruktur pendidikan.
  - f. Kualifikasi dan Pelatihan Guru : Kualitas pendidikan bergantung pada kualifikasi dan keterampilan para guru. Tantangan yang dihadapi adalah kurangnya guru yang berkualifikasi atau memiliki pelatihan yang memadai, terutama di daerah terpencil.
  - g. Ketersediaan Materi dan Perangkat Pembelajaran : Beberapa sekolah mungkin menghadapi keterbatasan dalam menyediakan buku teks, materi pembelajaran, dan perangkat yang dibutuhkan untuk mendukung pengajaran yang efektif.

- h. Akses ke Layanan Kesehatan dan Nutrisi : Faktor-faktor seperti kesehatan dan nutrisi dapat mempengaruhi kemampuan siswa untuk belajar secara efektif. Kurangnya akses ke layanan kesehatan dan nutrisi yang memadai dapat mempengaruhi tingkat kehadiran dan konsentrasi siswa di sekolah.
- i. Faktor Lingkungan : Bencana alam, konflik, atau kondisi lingkungan yang tidak kondusif dapat menghambat pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur pendidikan.

### **C. Perubahan Sosial dan Budaya**

#### **1. Kebutuhan akan Inklusi dan Keadilan Pendidikan**

Kebutuhan akan inklusi dan keadilan pendidikan menyoroti pentingnya memberikan kesempatan pendidikan yang setara bagi semua individu, tanpa memandang perbedaan sosial, ekonomi, budaya, dan kondisi fisik atau mental. Ini berarti memastikan bahwa semua anak dan orang dewasa memiliki akses ke pendidikan berkualitas, serta mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam lingkungan pendidikan (Kurniawan, A., N., & Aiman, U., 2020).

Beberapa aspek yang muncul dalam kebutuhan akan inklusi dan keadilan pendidikan adalah:

- a. Aksesibilitas untuk Semua: Setiap individu, termasuk anak-anak dari kelompok marginal atau difabel, harus dapat mengakses pendidikan dengan mudah tanpa ada diskriminasi. Ini mencakup memberikan akses fisik ke sekolah atau universitas, akses ke bahan pembelajaran yang cocok dengan kebutuhan individu, dan dukungan untuk transportasi jika diperlukan.
- b. Pendidikan Inklusif: Sistem pendidikan harus dirancang untuk menyediakan lingkungan inklusif yang memungkinkan partisipasi semua siswa. Ini berarti menyediakan dukungan dan adaptasi yang diperlukan untuk memfasilitasi siswa dengan kebutuhan khusus atau

difabel agar dapat belajar bersama dengan siswa lainnya di lingkungan yang ramah dan mendukung.

- c. Kualitas Pendidikan yang Sama: Semua individu berhak mendapatkan pendidikan yang berkualitas tinggi tanpa memandang latar belakang atau kondisi sosial-ekonomi mereka. Guru dan fasilitas pendidikan harus diberdayakan untuk memberikan pendidikan yang bermutu dan relevan bagi semua siswa.
  - d. Eliminasi Disparitas: Kebutuhan akan inklusi dan keadilan pendidikan juga berarti mengatasi disparitas pendidikan yang ada dalam masyarakat, seperti kesenjangan antara daerah perkotaan dan pedesaan, serta antara kelompok sosial ekonomi yang berbeda. Upaya harus dilakukan untuk menyamakan akses dan kualitas pendidikan di seluruh wilayah.
  - e. Pelatihan Guru dan Staf: Guru dan staf pendidikan harus menerima pelatihan yang tepat untuk menerapkan pendekatan inklusif dalam pembelajaran. Mereka harus dapat mengidentifikasi dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi siswa dengan kebutuhan khusus.
  - f. Penghargaan terhadap Keragaman: Penting untuk menghargai dan merayakan keragaman budaya, bahasa, dan latar belakang siswa. Pengajaran dan kurikulum harus mencerminkan keragaman ini, sehingga setiap siswa merasa dihargai dan dihormati.
  - g. Partisipasi Masyarakat: Dukungan dari masyarakat dan keluarga juga penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan adil. Masyarakat harus terlibat dalam mendukung pendidikan anak-anak dan mendukung sekolah atau lembaga pendidikan di lingkungannya.
2. Perubahan Nilai-Nilai dan Norma dalam Masyarakat

Perubahan nilai-nilai dan norma dalam masyarakat adalah hal yang alami dan terjadi sepanjang waktu. Masyarakat adalah entitas yang dinamis, dan nilai-nilai serta norma masyarakat dapat berubah sebagai respons terhadap

perubahan lingkungan, sosial, ekonomi, politik, dan budaya (Adha, M., M., & Sutanto, E., 2020).

Beberapa faktor yang mempengaruhi perubahan ini antara lain :

- a. Perubahan sosial : Kemajuan teknologi dan globalisasi telah membawa perubahan sosial yang signifikan dalam masyarakat. Interaksi yang lebih luas dengan budaya dan nilai-nilai dari luar dapat mempengaruhi cara pandang dan norma-norma yang ada di dalam masyarakat.
- b. Perubahan ekonomi: Perubahan dalam sistem ekonomi, seperti transisi dari ekonomi agraris ke ekonomi industri atau digital, dapat mempengaruhi nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dalam masyarakat. Misalnya, dorongan untuk mencari keuntungan dan kesuksesan pribadi bisa mengubah nilai solidaritas dan gotong royong.
- c. Perubahan politik: Perubahan dalam sistem politik dan pemerintahan juga dapat mempengaruhi nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Perubahan dalam kebijakan publik atau ideologi politik dapat mempengaruhi cara pandang dan tingkah laku masyarakat.
- d. Media dan teknologi informasi: Perkembangan media dan teknologi informasi telah mengubah cara masyarakat berkomunikasi dan memperoleh informasi. Media sosial, misalnya, dapat mempengaruhi persepsi dan nilai-nilai tertentu dalam masyarakat.
- e. Perubahan demografi: Perubahan dalam komposisi penduduk, seperti pertumbuhan populasi, urbanisasi, atau migrasi, dapat menghasilkan perubahan dalam nilai-nilai dan norma-norma masyarakat.
- f. Perubahan budaya: Kontak dengan budaya lain atau adopsi elemen budaya dari luar juga dapat mempengaruhi nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam masyarakat.

### 3. Diversitas Budaya dan Bahasa

Diversitas budaya dan bahasa adalah keberagaman yang ada di dunia ini dalam hal budaya dan bahasa yang berbeda-beda dari suatu kelompok atau masyarakat ke kelompok atau masyarakat lainnya (Nasution, F., et al., 2023).

Fenomena ini merupakan hasil dari sejarah panjang interaksi manusia dalam lingkungan yang berbeda dan memiliki akar dari aspek geografis, sejarah, migrasi, perdagangan, dan interaksi sosial lainnya.

#### a. Diversitas Budaya:

Diversitas budaya mencakup berbagai aspek seperti adat istiadat, tradisi, agama, sistem nilai, seni, dan pola perilaku yang menjadi bagian dari identitas kelompok atau masyarakat tertentu. Setiap kelompok etnis atau etnik memiliki ciri khas budaya yang unik dan khas, termasuk cara berpakaian, jenis makanan, upacara, tarian, musik, dan lain sebagainya. Diversitas budaya ini dapat dilihat secara lokal pada tingkat suku atau etnis, maupun secara lebih luas pada tingkat nasional dan bahkan internasional.

#### b. Diversitas Bahasa:

Diversitas bahasa mencakup berbagai macam bahasa yang berbeda yang digunakan oleh berbagai kelompok masyarakat. Setiap kelompok etnis atau wilayah dapat memiliki bahasa mereka sendiri dengan kosakata, tata bahasa, dan sistem tulisan yang berbeda. Beberapa bahasa memiliki jumlah penutur yang sangat besar dan diakui secara internasional, seperti Bahasa Inggris, Mandarin, atau Spanyol, sedangkan ada banyak bahasa lain yang hanya digunakan oleh komunitas kecil.

## **D. Peningkatan Kualitas Pendidikan**

### 1. Menjamin Kualitas Guru dan Profesionalisme

Menjamin kualitas guru dan profesionalisme adalah langkah krusial dalam meningkatkan sistem pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berkualitas.

Guru adalah unsur paling penting dalam proses pendidikan, karena mereka memiliki peran utama dalam membimbing, mengajar, dan membantu perkembangan peserta didik (Sulastri, et al, 2020).

## 2. Mengembangkan Kurikulum yang Relevan dan Adaptif

Mengembangkan kurikulum yang relevan dan adaptif adalah kunci untuk memastikan bahwa pendidikan dapat memberikan manfaat yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan zaman. Kurikulum yang baik harus mampu mengintegrasikan perkembangan terbaru dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, sosial, dan budaya, serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam masyarakat (Cholilah, C., et al., 2023).

## 3. Evaluasi dan Pemantauan yang Efektif

Evaluasi dan pemantauan yang efektif adalah proses penting dalam sistem pendidikan untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai, kurikulum berjalan dengan baik, dan hasil belajar siswa meningkat. Dengan melakukan evaluasi dan pemantauan secara teratur, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi kelemahan dan kesempatan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Suardipa, P., I., & Priyamana, H., K., 2020)

## E. Penyesuaian dengan Kebutuhan Dunia Kerja

### 1. Kesenjangan antara Dunia Pendidikan dan Dunia Kerja

Kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja merujuk pada ketidaksesuaian antara kualifikasi dan keterampilan yang dimiliki oleh lulusan pendidikan dengan tuntutan dan harapan yang ada di pasar kerja (Liem, S., S., 2022).

Fenomena ini sering kali terjadi karena perbedaan antara apa yang diajarkan di lembaga pendidikan dengan apa yang dibutuhkan oleh industri dan masyarakat dalam dunia kerja. Beberapa faktor yang menyebabkan kesenjangan ini antara lain:

- a. Kurikulum Tidak Relevan: Beberapa lembaga pendidikan mungkin memiliki kurikulum yang tidak sepenuhnya relevan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini. Perubahan teknologi dan perkembangan ekonomi yang cepat dapat membuat kurikulum tertinggal atau kurang memperhitungkan kebutuhan nyata di pasar kerja.
- b. Fokus pada Teori daripada Praktik: Beberapa sistem pendidikan masih terlalu berfokus pada teori dan akademis, tanpa memberikan kesempatan yang cukup bagi siswa untuk mendapatkan pengalaman praktik atau keterampilan nyata yang diperlukan dalam dunia kerja.
- c. Ketidaksesuaian Keterampilan: Lulusan pendidikan mungkin tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan permintaan pekerjaan yang ada. Permintaan akan keterampilan tertentu di pasar kerja seringkali berubah dengan cepat, dan lembaga pendidikan harus dapat menyesuaikan kurikulum mereka untuk mencerminkan perubahan tersebut.
- d. Kurangnya Kolaborasi antara Lembaga Pendidikan dan Industri: Kurangnya kolaborasi antara lembaga pendidikan dengan industri dapat menyebabkan informasi tentang kebutuhan kerja tidak terakses secara tepat oleh lembaga pendidikan. Sehingga, mereka mungkin kesulitan dalam menyesuaikan kurikulum mereka dengan kebutuhan aktual di pasar kerja.
- e. Tidak Adanya Program Pembekalan Karir: Beberapa lembaga pendidikan mungkin tidak memberikan program pembekalan karir yang memadai untuk membantu siswa dalam mencari pekerjaan, mengembangkan keterampilan pencarian kerja, atau menghadapi proses wawancara kerja.
- f. Perubahan dalam Jenis Pekerjaan: Perubahan ekonomi dan teknologi telah menciptakan jenis pekerjaan baru yang tidak selalu sesuai dengan pendidikan konvensional. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan

fleksibel untuk mengakomodasi tren pekerjaan yang terus berubah.

## 2. Mengintegrasikan Pendidikan Vokasional dan Teknik

Mengintegrasikan pendidikan vokasional dan teknik merupakan langkah penting untuk mengatasi kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja (Utari,N., & Mukhaiyar,R.,2020).

Pendekatan ini menggabungkan pembelajaran teori dengan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Integrasi pendidikan vokasional dan teknik memiliki manfaat berikut :

- a. Meningkatkan Relevansi Kurikulum : Dengan mengintegrasikan pendidikan vokasional dan teknik, kurikulum dapat dirancang untuk mencakup keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan nyata di pasar kerja. Hal ini membantu siswa untuk lebih siap menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan setelah lulus.
- b. Memperkuat Keterampilan Kerja : Integrasi pendidikan vokasional dan teknik membantu siswa mengembangkan keterampilan praktis yang relevan dengan bidang pekerjaan tertentu. Mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berlatih keterampilan konkret yang diperlukan dalam profesi tertentu.
- c. Menyediakan Alternatif Karir : Banyak siswa memiliki minat dan bakat yang lebih cocok untuk jalur pendidikan vokasional dan teknik daripada pendidikan akademis. Dengan integrasi ini, siswa dapat memilih jalur karir yang lebih sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
- d. Meningkatkan Kesempatan Kerja : Lulusan dari program pendidikan vokasional dan teknik sering kali lebih mudah untuk memasuki pasar kerja karena mereka telah memiliki keterampilan yang relevan dan siap untuk bekerja.
- e. Mengurangi Kesenjangan Keterampilan : Integrasi pendidikan vokasional dan teknik membantu

mengurangi kesenjangan antara permintaan dan penawaran keterampilan di pasar kerja. Dengan menghasilkan lulusan yang siap kerja, kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor dapat lebih mudah terpenuhi.

- f. Mendorong Kewirausahaan : Program pendidikan vokasional dan teknik dapat mendorong pembentukan kewirausahaan dengan membekali siswa dengan keterampilan bisnis dan manajemen yang diperlukan untuk memulai usaha sendiri.
- g. Memperkuat Kemandirian : Melalui pendidikan vokasional dan teknik, siswa belajar untuk menjadi mandiri dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan membangun karir mereka sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, K., & Hamami, T., (2021), Pengembangan Kurikulum Menghadapi Tuntutan Kompetensi Abad ke 21 di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Islam Al Ilmi*, Vol 4, No 1 (2021) P-ISSN 2620-861X
- Adha, M., M., & Sutanto, E., (2020), Kekuatan Nilai-nilai Pancasila dalam Membangun Kepribadian Masyarakat Indonesia, *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan*. Vol. 15 No. 1 (2020)
- Barlian, C., U., et al, (2022), Strategi Manajemen Keuangan Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Yamisa Soreang, *Jurnal Daya Saing, Diklat Review*, ISSN: 2541-4356, Vol 6 No 2 (2022)
- Cholilah, C., et al., (2023), Pengembangan Kurikulum Merdeka Dalam Satuan Pendidikan Serta Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Pembelajaran Abad 21, *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran* , Vol. 01, No. 02, Mei, pp. 57~66, ISSN: 2986-5875
- Faiz, A., & Kurniawaty, I., (2022), Urgensi Pendidikan Nilai di Era Globalisasi, *Jurnal Basicedu*. Vol 6 No 3 Tahun 2022, p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147. *Research & Learning in Elementary Education*
- Falah, I., A., & Hadna, H., A., (2022), Problematika Pendidikan Masa Pandemi di Indonesia pada Daerah 3-T (Terluar, Tertinggal, dan Terdepan), *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol. 7, Nomor 2, Desember 2022, ISSN-p: 2460-8300
- Fitri, N., F., S., (2021), Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 5 Nomor 1 Tahun 2021, ISSN: 2614-3097
- Kurniawan, A., N., & Aiman, U., (2020), Paradigma Pendidikan Inklusi Era Society 5.0, *Jurnal Pendidikan Dasar*, E-ISSN 2549-

5801 Prosiding Seminar dan Diskusi Nasional Pendidikan Dasar 2020

- Khotimah, U., (2022), Pengaruh Teknologi terhadap Pembelajaran Abad 21, [thesiscommons.org](https://thesiscommons.org)
- Liem, S., S., (2022), Strategi Pembelajaran untuk Mengatasi Kesenjangan antara Dunia Pendidikan dan IDUKA, Vol. 2 (2022): Prosiding Seminar Nasional Sastra, Bahasa dan Budaya (SEBAYA) Ke-2 Tahun 2022
- Nasution, F., et al., (2023), Diversitas Sosiokultural: Penjelasan, Faktor, dan Manfaatnya dalam Masyarakat, Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora, Vol.3, No.2, Juni 2023, e-ISSN: 2962-4010; pISSN: 2962-4444, Hal 249-258
- Suardipa, P., I., & Priyamana, H., K., (2020), Peran Desain Evaluasi Pembelajaran Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran, Widyacarya, Vol.4, No.2, September 2020, ISSN : 2580-7544
- Sulastrri, et al, (2020), Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Journal of Education Research, Vol. 1 No. 3 (2020): December 2020
- Utari, N., & Mukhaiyar, R., (2020), Konsep Penginjeksian Mata Kuliah Baru Pada Program Studi Pendidikan Teknik Elektro, Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi, Volume 20 Number 1, 2020 ISSN: 1411 - 3411 (P) ISSN: 2549 - 9815 (E)

# BAB 3

## PENDIDIKAN DI INDONESIA SAAT INI

Afrahmiryano, S.Pd., M.Pd.

### A. Pendahuluan

Sejak kasus pertama COVID-19 muncul di Indonesia pada 2 Maret 2020, status darurat COVID-19 ditetapkan. Pandemi ini berdampak pada hampir semua industri, termasuk pendidikan. Pemerintah pusat dan daerah mengambil berbagai langkah untuk mencegah penyebaran yang lebih luas lagi. Semua jenjang pendidikan harus menggunakan pembelajaran online, menurut kebijakan yang dibuat. Pembelajaran online adalah metode pendidikan yang difasilitasi melalui jaringan internet. Pembelajaran online ini, yang lebih dikenal sebagai Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ), membutuhkan peran dan partisipasi aktif dari siswa, orang tua, guru, serta dukungan dari pemerintah daerah setempat.

Selama pandemi COVID-19, intensitas pembelajaran mengalami penurunan secara signifikan. Mulai dari jumlah hari belajar per minggu sampai rata-rata jam belajar per hari juga mengalami penurunan yang signifikan. Siswa di SMP, SMA, dan SMK biasanya belajar selama PJJ selama dua hingga empat hari seminggu (Puslitjakdikbud, 2020). Hal ini disebabkan oleh pola pelaksanaan pembelajaran dimana sebagian besar PJJ dilakukan menggunakan media sosial berupa WhatsApp. Aplikasi ini memiliki keterbatasan seperti tidak bisa melakukan video call dengan banyak siswa, atau pembatasan jenis atau ukuran file yang bisa dikirimkan. Kondisi ini menyebabkan terbatasnya interaksi antara guru dengan guru mata pelajaran lainnya dan

interaksi siswa dan guru. Untuk daerah provinsi DKI Jakarta, rata-rata PJJ dilaksanakan 3,5 jam per hari. Sedangkan untuk daerah di luar Jawa rata-rata hanya 2,2 jam per hari (Unicef, 2021). Tantangan terbesar pelaksanaan PJJ ini adalah terbatasnya kemampuan orang tua, guru, dan siswa dalam pemanfaatan perangkat digital, serta keterbatasan jangkauan internet (Afriansyah, 2020; Unicef, 2021).

Akses internet yang terbatas diusahakan untuk tidak menjadi hambatan. Sekolah menggunakan setidaknya enam pendekatan. Pertama, kelas virtual dapat berjalan dengan baik dan aplikasi pembelajaran online dapat dioptimalkan di lingkungan dengan perangkat digital yang layak dan memenuhi standar serta didukung oleh kemampuan akses internet yang baik, dilengkapi dengan kemampuan guru dan siswa di bidang teknologi sudah masuk dalam kategori mahir. Kedua, di sekolah yang memiliki perangkat digital memadai dan koneksi internet yang bagus serta luas, akan tetapi tidak didukung oleh kompetensi guru atau siswa yang mahir dalam teknologi digital. PJJ dilakukan secara eksklusif melalui media sosial menggunakan aplikasi WhatsApp, yang digunakan untuk memberikan penugasan dan bimbingan kepada siswa. Ketiga, di sekolah-sekolah yang memiliki akses internet terbatas, pembelajaran dilakukan di rumah guru atau siswa dengan cara membentuk kelompok belajar. Keempat, pemanfaatan jaringan radio lokal atau amatir untuk menyebarkan tugas kepada siswa bagi sekolah yang tidak memiliki jaringan internet ataupun perangkat digital yang memadai. Kelima, beberapa sekolah menggunakan pendekatan “mulut ke mulut”, juga dikenal sebagai pesan berantai, untuk memberikan tugas kepada siswa mereka. Keenam, siswa di beberapa institusi pendidikan terpaksa harus diliburkan (Pratiwi and Utama, 2020).

Hasil studi yang dilakukan oleh Indrawati, Prihadi and Siantoro (2020) pada awal PJJ di sembilan provinsi di Indonesia menunjukkan bahwa hanya 68% siswa yang mendapatkan akses pembelajaran dari rumah. Namun, karena kurangnya instruksi, umpan balik, dan instruksi dari guru, kualitas pembelajaran

yang diterima siswa melalui PJJ tidak tidaklah sama dengan kualitas pembelajaran sebelum pandemi. Menurut Alifia et al. (2020), keadaan ini menyebabkan terjadinya penurunan kemampuan belajar siswa, ketidaktercapaian tujuan pembelajaran, dan terjadinya peningkatan (learning gap) atau lebih dikenal sebagai ketimpangan pengetahuan.

Kemendikbud Ristek telah melakukan upaya untuk mengantisipasi learning loss atau ketertinggalan pembelajaran dan kesenjangan pembelajaran (learning-gap) sebagai dampak pandemi. Pada bulan Agustus 2020, Kemendikbud Ristek mengeluarkan kurikulum darurat untuk institusi pendidikan. Kurikulum ini merupakan kurikulum nasional yang disederhanakan dengan cara mengurangi kompetensi dasar dan fokus pada materi esensial untuk setiap mata pelajaran. Ini memungkinkan guru dan siswa dapat berkonsentrasi pada pencapaian kompetensi esensial yang diperlukan untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat selanjutnya.

## **B. Kurikulum Merdeka**

Menurut hasil laporan PISA (Programme for International Student Assessment), 70% siswa berusia 15 tahun tidak memiliki kemampuan untuk menerapkan konsep matematika dasar atau memahami bacaan sederhana (OECD, 2019). Dalam sepuluh hingga lima belas tahun terakhir, skor PISA ini tidak meningkat secara signifikan. Studi ini menunjukkan bahwa ada banyak perbedaan dalam kualitas belajar antarwilayah dan antarkelompok sosial ekonomi. Pandemi COVID-19 memperburuk keadaan ini.

Untuk mencapai tujuan pembelajaran sesungguhnya, pendidikan di Indonesia harus berubah dan berkembang sesuai dengan kebijakan yang dihasilkan oleh pandemi COVID-19 (Nafrin and Hudaidah, 2021). Untuk mengatasi masalah ini, Kemendikbud Ristek menyederhanakan kurikulum nasional dalam kondisi khusus, yang dikenal sebagai kurikulum darurat. Kebijakan ini diambil untuk mencegah ketertinggalan pembelajaran (learning loss) selama pandemi. Hasil evaluasi

menunjukkan bahwa penerapan kurikulum darurat selama pandemi dapat mengurangi dampak pandemi pada 31,5% sekolah yang menerapkannya, yaitu sebesar 86% (numerasi) dan 73% (literasi) (Kemendikbud Ristek, 2021).

Kurikulum merdeka, atau kurikulum prototipe, adalah kerangka kerja yang lebih mudah beradaptasi untuk kurikulum yang dibuat untuk merevitalisasi dan memulihkan pembelajaran dan memajukan visi pendidikan Indonesia. Kurikulum ini berfokus pada materi dasar dan membangun kompetensi dan karakter siswa.

Proyek Penguatan Profil Siswa Pancasila menemukan bahwa fleksibilitas Kurikulum Merdeka dalam jumlah jam pelajaran dan tahapannya membuat pembelajaran menjadi lebih menyenangkan dan relevan dengan kebutuhan dan kondisi siswa. Karakteristik utama dari Kurikulum Merdeka ini memungkinkan terjadinya pemulihan pembelajaran: (1) fokus pada materi esensial untuk pembelajaran yang lebih mendalam; (2) lebih banyak waktu untuk mengembangkan kompetensi dan karakter melalui pembelajaran kelompok dalam konteks yang alamiah; (3) fleksibilitas dalam jumlah jam pelajaran dan fase.

Khususnya, tingkat keberhasilan kurikulum menunjukkan betapa pentingnya perubahan dalam rancangan dan strategi penerapan kurikulum secara lebih komprehensif. Kurikulum saat ini memiliki beberapa kekurangan: (1) struktur kurikulum yang kaku dan jadwal pelajaran mingguan yang ketat; (2) terlalu padatnya materi ajar sehingga siswa tidak punya cukup waktu untuk mempelajari seluruh materi pelajaran secara lengkap dan melakukan kegiatan pengembangan diri, serta melakukan pengayaan untuk memperluas wawasan (3) kurang bervariasi materi ajar sehingga untuk mengembangkan pembelajaran kontekstual menjadi tidak begitu leluasa, dan (4) belum digunakannya secara sistematis teknologi digital yang digunakan untuk meningkatkan pembelajaran kontekstual. Oleh karena itu, perubahan kurikulum ditujukan pada hal-hal berikut: (1) struktur kurikulum yang lebih mudah beradaptasi dengan target jam

pelajaran yang harus diselesaikan dalam waktu satu tahun; (2) konsentrasi pada konten inti dengan capaian pembelajaran diatur berdasarkan fase, bukan berdasarkan tahun; (3) fleksibilitas bagi para guru untuk mengimplementasikan perangkat pembelajaran yang beragam sesuai kebutuhan dan karakteristik siswa; dan (4) tersedianya aplikasi dengan berbagai referensi untuk membantu para guru terus memajukan praktik mereka.

Sekolah sekarang dapat memilih sendiri kurikulum untuk pemulihan pembelajaran dari tiga opsi yang tersedia: kurikulum 2013 secara penuh, kurikulum darurat (juga dikenal sebagai kurikulum 2013 yang disederhanakan), dan kurikulum merdeka. Ada tiga jenis pembelajaran yang berbeda terkait dengan kurikulum merdeka. Pertama adalah pembelajaran intrakurikuler, yang dilakukan secara terdiferensial sehingga memberikan siswa cukup waktu untuk memahami konsep dan memperkuat keterampilan mereka; yang kedua adalah pembelajaran kokurikuler, yang merupakan proyek yang meningkatkan Profil Pelajar Pancasila; dan yang ketiga adalah pembelajaran di luar kelas (ekstrakurikuler) dilaksanakan sesuai dengan minat siswa dan sumber daya yang tersedia di sekolah.

Untuk menerjemahkan capaian pembelajaran, satuan pendidikan membuat kurikulum operasional dan rencana pembelajaran. Kurikulum dan rencana pembelajaran ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa dan karakteristik masing-masing satuan pendidikan. Beban belajar dikelola oleh guru dengan menggunakan sistem blok, topik tertentu, tematik, atau integrasi. Secara keseluruhan, alokasi jam pelajaran dalam struktur kurikulum didokumentasikan untuk satu tahun penuh dan, jika diberikan secara rutin, berisi rekomendasi alokasi jam pelajaran.

Implementasi kurikulum merdeka dalam pembelajaran terdiri dari tiga tahapan, yaitu: evaluasi diagnostik, perencanaan, dan pembelajaran. Pada tahap awal, guru menilai bakat, sifat, kebutuhan, tahap perkembangan, dan tingkat pencapaian siswa. Evaluasi dilakukan di awal tahun ajaran sehingga temuan-

temuannya dapat menjadi dasar perencanaan strategi pengajaran terbaik di masa depan. Guru akan mengelompokkan siswa sesuai dengan tingkat kemampuannya pada tahap perencanaan dan mengatur proses pembelajaran berdasarkan hasil evaluasi diagnostik. Guru akan melakukan penilaian formatif secara berkala sampai tahap akhir pembelajaran untuk memantau/memonitoring kemajuan belajar siswa dan, jika perlu, memodifikasi strategi pengajaran. Terakhir, guru dapat menggunakan evaluasi sumatif untuk mengukur tingkat pencapaian tujuan pembelajaran.

### **C. Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM)**

Salah satu kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan adalah “kampus merdeka”, yang berarti membiarkan mahasiswa memilih secara bebas mata kuliah yang mereka inginkan untuk dipelajari selama tiga semester (Wijayanto, 2021). Konsep “Merdeka Belajar” adalah induk dari konsep ini yang berfungsi sebagai inovasi dalam proses belajar untuk mencapai hasil pendidikan yang berkualitas tinggi.

Program “hak belajar tiga semester di luar program studi”, yang merupakan bagian dari kebijakan MBKM, bertujuan untuk (1) meningkatkan kompetensi lulusan, baik soft skills maupun hard skills, sehingga mereka lebih siap dan relevan dengan kebutuhan zaman, (2) mempersiapkan lulusan sebagai pemimpin masa depan bangsa yang unggul dan berkepribadian baik, (3) menciptakan budaya pembelajaran yang inovatif, tidak mengekang, dan berpusat pada mahasiswa, (4) memberikan pengalaman kerja lapangan yang kongruen akan meningkatkan kompetensi mahasiswa secara utuh, siap bekerja, atau menciptakan peluang kerja baru, (5) menjawab tantangan pendidikan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan perkembangan zaman, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan dunia kerja, (6) memotivasi mahasiswa untuk meningkatkan penguasaan berbagai bidang ilmu yang bermanfaat untuk memasuki dunia kerja, (7) memberikan

keleluasaan kepada mahasiswa untuk memilih mata kuliah yang mereka inginkan dan belajar dari mana saja, tidak hanya di dalam kelas, (8) program merdeka belajar yang telah dirancang dan dijalankan dengan baik dapat meningkatkan kemampuan soft skills dan hard skills siswa, dan (9) membangun hubungan dengan mitra Kampus Merdeka dan menghargai keberagaman dan orang lain. Dengan menawarkan jalur yang fleksibel, MBKM ini membantu mahasiswa mengembangkan potensinya serta meningkatkan kompetensinya sesuai dengan passion dan bakatnya.

Tujuannya adalah mendorong dan memotivasi mahasiswa untuk meningkatkan penguasaan terhadap berbagai bidang ilmu yang berguna untuk bergabung dengan dunia bisnis dan dunia industri, maka pelaksanaan MBKM dilandasi oleh beberapa peraturan dan landasan hukum pendidikan tinggi, antara lain Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Tinggi, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dan Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Program MBKM ini menawarkan berbagai program untuk mendiversifikasi pengalaman belajar mahasiswa selain pembelajaran yang mereka peroleh di kampus, termasuk program pertukaran pelajar, magang, dan bantuan pengajaran di unit pendidikan.

Berikut ini adalah beberapa soft skills dan hard skills yang dapat ditingkatkan melalui program MBKM. Soft skills yang diharapkan dapat berkembang adalah keterampilan komunikasi, problem solving, kreativitas, keterampilan resolusi konflik, kesadaran budaya, kemampuan beradaptasi, dan kerjasama tim. Hard skills yang diharapkan dapat berkembang antara lain empati, kolaborasi strategis, pekerjaan jarak jauh, dan manajemen proyek.

Namun pertanyaannya, bagaimana program MBKM dapat membantu mahasiswa mengasah kemampuan soft skills? Program MBKM dapat mengasah kemampuan soft skills mahasiswa melalui beberapa cara, yaitu (1) memberikan

kebebasan kepada mahasiswa untuk memilih mata kuliah yang diminatinya dan belajar dimana saja, tidak hanya di dalam kelas. Fleksibilitas ini dapat membantu mahasiswa beradaptasi dengan lingkungan dan situasi belajar yang berbeda; (2) program ini menawarkan berbagai program untuk mendiversifikasi pengalaman belajar mahasiswa di luar pembelajaran perguruan tinggi tradisional, termasuk program pertukaran, magang, dan bantuan pengajaran di unit pendidikan. Program-program ini dapat membantu mahasiswa mendapatkan pengalaman baru dan beradaptasi dengan lingkungan kerja berbeda; (3) program ini memotivasi mahasiswa untuk menguasai dan meningkatkan skills pada berbagai bidang pengetahuan yang berguna untuk memasuki serta menghadapi tantangan dunia kerja. Pendekatan ini dapat membantu mahasiswa mengembangkan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dapat diterapkan di lingkungan kerja yang berbeda; (4) program ini bertujuan untuk menciptakan budaya belajar yang inovatif, tidak membatasi, dan berpusat pada mahasiswa di institusi pendidikan tinggi; dan (5) program ini dapat membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kreativitas yang sangat penting untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda.

Paradigma pendidikan berubah sebagai akibat dari kebijakan MBKM di perguruan tinggi. Pendidikan dibebaskan dari birokrasi, mahasiswa dan dosen diberi kebebasan untuk memilih mata kuliah yang diinginkan. Seperti yang ditetapkan oleh Permendikbud RI No. 3 Tahun 2020, perguruan tinggi harus berkomitmen untuk menyediakan dan memfasilitasi program MBKM (Sopiansyah et al., 2022). Hal serupa juga dijelaskan dalam dalam Buku Panduan MBKM yang diterbitkan Kemendikbud. Oleh karena itu, ada delapan program MBKM, yaitu (1) kegiatan wirausaha, (2) studi/proyek independen, (3) membangun desa/ Kuliah Kerja Nyata tematik, (4) pertukaran pelajar, (5) magang/praktik kerja, (6) asistensi mengajar di institusi pendidikan, (7) penelitian/riset, (8) proyek kemanusiaan.

Pada pelaksanaan MBKM terdapat beberapa persyaratan umum yaitu, mahasiswa yang mengikuti program ini harus berasal dari program studi yang sudah terakreditasi dan terdaftar di Pangkalan Data Pendidikan Tinggi sebagai mahasiswa aktif. Mengenai persyaratan khusus dari program-program yang dilaksanakan, merupakan hasil rancangan dan kesepakatan bersama dari perguruan tinggi dengan mitra. Program MBKM ini ada dua jenis, yaitu program nasional yang dibuat oleh Kementerian dan program yang dibuat oleh perguruan tinggi serta terdaftar pada Pangkalan Data Pendidikan Tinggi.

Pada pelaksanaan kurikulum MBKM, perlu diperhatikan secara maksimal rumusan kurikulumnya karena untuk mencapai tujuan pembelajaran (learning outcome) di perguruan tinggi diperlukan keterlibatan mitra. Oleh karena itu, perguruan tinggi dapat melibatkan pihak eksternal dalam membangun struktur kurikulum agar lulusan dapat diterima di tempat kerja. Sejumlah program telah disepakati. Kampus mengajar, magang, pertukaran mahasiswa merdeka, praktik kerja, penelitian, riset, proyek kemanusiaan, kegiatan wirausaha, studi/proyek independen, dan pembangunan desa/KKN tematik adalah semua contoh dari program ini.

Untuk menjamin kualitas pelaksanaan MBKM ini, maka LPM (Lembaga Penjaminan Mutu) perguruan tinggi bertanggung jawab penyusunan kebijakan dan manual mutu serta melaksanakan siklus PPEPP, yang terdiri atas (1) penetapan standar mutu; (2) melaksanakan standar mutu; (3) evaluasi pelaksanaan standar mutu; (4) pengendalian pelaksanaan standar mutu; dan (5) peningkatan standar mutu dari program MBKM ini. Mutu yang dimaksud disini mencakup prinsip, elemen, dan prosedur penilaian untuk memastikan bahwa kegiatan MBKM ini terfokus, terarah, dan berkualitas. Diharapkan melalui MBKM ini, dihasilkan pembelajar yang ulet, terampil, cekatan, dan fleksibel. Maksud yang hendak dicapai dari Kegiatan MBKM ini adalah dihasilkan lulusan sarjana yang tangguh dan bisa beradaptasi dengan cepat dengan

lingkungannya sehingga lahirah pemimpin yang memiliki nasionalisme tinggi.

#### **D. Penutup**

Peningkatan mutu pendidikan merupakan prioritas utama pemerintah saat ini. Upaya ini dilakukan untuk mengatasi berbagai tantangan yang ditimbulkan oleh globalisasi, pergerakan besar-besaran tenaga ahli, dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah harus mampu menghasilkan siswa yang berkualitas tinggi dengan kompetensi profesional yang siap menghadapi persaingan global.

Pada era teknologi digital saat ini, orang tidak hanya dapat menemukan informasi dan pengetahuan, tetapi peran guru telah berubah menjadi fasilitator, motivator, dan motivator bagi siswa mereka. Karena peran pendidik tidak bisa digantikan siapapun, guru diharapkan untuk memainkan peran yang lebih besar. Selain guru, mutu pendidikan juga ditentukan oleh lembaga penyelenggara pendidikan tersebut, serta kurikulum pendidikan. Kurikulum Merdeka dan MBKM adalah wujud nyata perjuangan dalam rangka mencerdaskan anak bangsa serta menjadikan Indonesia menjadi lebih baik dan terkemuka di bidang pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, A. (2020) Covid-19, transformasi pendidikan dan berbagai problemnya, Pusat Penelitian Kependudukan LIPI. Available at: <https://kependudukan.brin.go.id/mencatatcovid19/covid-19-transformasi-pendidikan-dan-berbagai-problemnya/>.
- Alifia, U. et al. (2020) 'Belajar Dari Rumah: Potret Ketimpangan Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19', *Catatan Penelitian SMERU*, 1(1), pp. 1-7.
- Indrawati, M., Prihadi, C. and Siantoro, A. (2020) 'The Covid-19 Pandemic Impact on Children's Education in Disadvantaged and Rural Area Across Indonesia', *International Journal of Education (IJE)*, 8(4), pp. 19-33. Available at: <https://doi.org/10.5121/ije.2020.8403>.
- Kemendikbud Ristek (2021) 'Kurikulum Untuk Pemulihan Pembelajaran', *Kajian Akademik*, p. 130.
- Nafarin, I.A. and Hudaidah, H. (2021) 'Perkembangan Pendidikan Indonesia di Masa Pandemi Covid-19', *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2), pp. 456-462. Available at: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i2.324>.
- OECD (2019) 'Pendidikan di Indonesia belajar dari hasil PISA 2018', Pusat Penilaian Pendidikan Balitbang KEMENDIKBUD, (021), pp. 1-206. Available at: <http://repositori.kemdikbud.go.id/id/eprint/16742>.
- Pratiwi, I. and Utama, B. (2020) 'Kesenjangan Kualitas Layanan Pendidikan Di Indonesia Pada Masa Darurat Covid-19: Telaah Demografi Atas Implementasi Kebijakan Belajar Dari Rumah', *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Edisi Khas, pp. 81-86. Available at: <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.539>.
- Puslitjakdikbud (2020) 'Mengatasi Risiko Belajar dari Rumah', Pusat Penelitian Kebijakan Badan Penelitian Dan Pengembangan Dan Perbukuan Kemdikbud, pp. 1-7. Available at:

[https://pskp.kemdikbud.go.id/assets\\_front/images/produk/1-gtk/kebijakan/20210926\\_Policy\\_Brief\\_-\\_Learning\\_Recovery\\_Time\\_for\\_Action\\_\(IND\)\\_OK\\_\(1\).pdf](https://pskp.kemdikbud.go.id/assets_front/images/produk/1-gtk/kebijakan/20210926_Policy_Brief_-_Learning_Recovery_Time_for_Action_(IND)_OK_(1).pdf).

Sopiansyah, D. et al. (2022) 'Konsep dan Implementasi Kurikulum MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka)', *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i1.458>.

Unicef (2021) 'Menuju respons dan pemulihan COVID-19 yang berfokus pada anak', *Unicef.Org*, pp. 1-16. Available at: <https://www.unicef.org/indonesia/id/laporan/menuju-respons-dan-pemulihan-covid-19-yang-berfokus-pada-anak>.

Wijayanto, A. (2021) *Implementasi dan Problematika Merdeka Belajar*. Tulungagung: Akademia Pustaka.

# BAB 4

## MANAJEMEN KURIKULUM DAN PROGRAM PEMBELAJARAN

dr. Jumaini Andriana, M.Pd.Ked

### A. Pendahuluan

Manajemen kurikulum dan program pembelajaran merupakan aspek penting dalam sistem pendidikan. Manajemen kurikulum dan program pembelajaran perlu dilakukan secara terintegrasi agar dapat mencapai tujuan pendidikan. Manajemen kurikulum menentukan struktur dan konten pembelajaran, sedangkan manajemen program pembelajaran mengatur pelaksanaan dan evaluasi program pembelajaran secara spesifik. Keduanya saling terkait dan saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan. (Wiji, et al 2021; O'Connor, 2022)

Manajemen kurikulum dan program pembelajaran meliputi: perencanaan kurikulum, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi kurikulum, manajemen efektif dan efisien, serta pengembangan pembelajaran yang adaptif terhadap perubahan zaman dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kurikulum dan program pembelajaran harus disesuaikan dengan tujuan pendidikan, kebutuhan peserta didik, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Evaluasi kurikulum dilakukan untuk menilai keberhasilan implementasi kurikulum dan program pembelajaran (Nasbi, 2017).

Manajemen kurikulum dan program pembelajaran perlu dilakukan dengan baik untuk menjaga kedaulatan sistem pendidikan nasional dan mencapai tujuan pendidikan nasional.

Pelaksanaan pembelajaran melibatkan penggunaan berbagai metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan dan peran pendidik (dosen) sebagai fasilitator serta murid (mahasiswa) sebagai peserta aktif dalam proses pembelajaran. Pengembangan pembelajaran berbasis pada nilai-nilai multikultural atau karakter juga menjadi perhatian dalam manajemen kurikulum dan program pembelajaran.

Dalam Bab ini dibahas aspek-aspek penting dalam manajemen kurikulum dan program pembelajaran serta membahas perjalanan perkembangan kurikulum di Indonesia hingga saat ini yaitu kurikulum Merdeka Belajar.

## **B. Definisi Manajemen Kurikulum**

Istilah ‘manajemen kurikulum’ terdiri atas kata “manajemen” dan “kurikulum”. Secara umum, manajemen adalah kegiatan mendayagunakan sumber daya manusia (SDM) dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen itu sendiri meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Sementara kurikulum adalah semua kegiatan, pengalaman yang dapat mempengaruhi perkembangan atau perubahan perilaku yang dilakukan secara sistematis mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi.

Kurikulum merupakan rancangan yang secara garis besar terdiri dari empat unsur, yakni capaian pembelajaran, bahan kajian, proses pembelajaran, dan penilaian. Dalam program pembelajaran, kurikulum juga memiliki tiga fungsi (dimensi) yaitu sebagai perencanaan, mata pelajaran, dan pengalaman belajar. Peran kurikulum sebagai mata pelajaran merupakan konsep kurikulum banyak mewarnai teori dan praktik pendidikan. Dengan demikian, dapat didefinisikan manajemen kurikulum adalah suatu kegiatan mendayagunakan segala sumber daya yang ada untuk membuat rencana program pengajaran atau pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kurikulum juga merupakan rancangan pendidikan yang memberi panduan tentang jenis,

ruang lingkup, urutan materi, dan semua hal yang harus diketahui, dipahami, dihayati, dilaksanakan serta yang dialami oleh peserta didik. (Sherly et al., 2020; Qomariyah et al., 2022)

### **C. Landasan Pengembangan Kurikulum**

Dalam manajemen kurikulum perlu dilakukan pengembangan kurikulum supaya kurikulum yang diterapkan dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Terdapat beberapa landasan yang menjadi dasar pengembangan kurikulum, diantaranya: (1) landasan religius: mengacu pada nilai-nilai agama; (2) landasan filosofis: mencakup beberapa aliran filosofis seperti perenialisme (keabadian/ warisan budaya), esensialisme (menekankan pentingnya/esensial pengetahuan), eksistensialisme (menekankan individu sebagai sumber dari pengetahuan), progresivisme (pengembangan belajar peserta didik aktif), dan rekonstruktivisme (menekankan hasil belajar dari proses); (3) landasan yuridis: mengacu pada hukum dan peraturan yang berlaku dalam pengembangan kurikulum; (4) landasan psikologis: mengacu pada teori-teori psikologi individu seperti psikologi perkembangan dan psikologi belajar (perubahan tingkah laku yang terjadi melalui pengalaman); (5) landasan sosiologis atau sosial budaya: mengacu pada nilai-nilai sosial dan budaya; (6) landasan teknologi: mengacu pada penggunaan teknologi dalam pengembangan kurikulum (7) landasan organisatoris: mengacu pada struktur organisasi dan tata kelola. (Sulaiman, 2022)

Dalam pengembangan kurikulum penting untuk mempertimbangkan semua aspek-aspek yang relevan. Hubungan landasan pengembangan kurikulum terhadap hasil belajar dapat sangat kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor misalnya faktor peserta didik, kualitas staf pendidik, dan lingkungan belajar.

Dalam pengembangan kurikulum, peserta didik memiliki peranan yang sangat penting. Perlu diperhatikan karakter dan kebutuhan peserta didik agar kurikulum dapat disesuaikan dengan tahap perkembangan mereka. Selain itu, peran staf

pendidik juga sangat penting dalam memaksimalkan semangat belajar peserta didik pada implementasi program kurikulum.

Menurut Baderiah (2018), empat standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang staf pendidik diantaranya: kompetensi pedagogik (penguasaan terhadap materi ajar), kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Staf pendidik berkualitas adalah yang memenuhi keempat standar kompetensi tersebut. Seorang pendidik memiliki peran sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang membantu peserta didik dalam mengeksplorasi minat dan bakat mereka serta memberikan dukungan dan pengarahan. Selain itu, penting juga untuk memasukkan pendidikan karakter (nilai afektif) ke dalam setiap muatan pelajaran agar mudah dipahami dan diterima oleh peserta didik.

Lingkungan belajar yang mendukung juga berkaitan dengan pembentukan budaya dan perilaku peserta didik. Pengembangan kurikulum juga ditentukan oleh faktor-faktor yang berasal dari lingkungan, seperti lingkungan belajar, masyarakat, keluarga, alam, budaya, dan religi. Sebagai contoh: pembelajaran tematik berbasis *business day* (wirausaha) dapat digunakan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik. Melalui kegiatan wirausaha, dapat menjadi lingkungan pembelajaran yang dapat membentuk karakter peserta didik. Dengan memperhatikan karakter dan kebutuhan peserta didik, pengembangan kurikulum dapat disesuaikan sehingga dapat mencetak peserta didik yang cerdas, berkarakter, dan memiliki keterampilan untuk menghadapi tantangan zaman. (Lefa, 2014; O'Connor, 2022)

#### **D. Peran Manajemen Kurikulum dalam Program Pembelajaran**

Dalam sistem pendidikan, manajemen kurikulum memiliki tanggung jawab dalam merancang struktur serta isi pembelajaran (content) yang akan diberikan kepada peserta didik. Kegiatan yang dilaksanakan dalam perencanaan kurikulum diantaranya merancang silabus, program pembelajaran semester/blok, serta RPP (Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran). Dalam dokumen RPP dipastikan terdapat rincian detail langkah-langkah, metode pembelajaran, teknik serta yang akan dilakukan oleh staf pendidik dalam menyampaikan materi ajar. Manajemen kurikulum juga berperan memastikan bahwa program pembelajaran yang dibuat sudah sesuai dengan tujuan pendidikan, kebutuhan mahasiswa, dan perkembangan IPTEKS (ilmu pengetahuan teknologi dan seni). Dengan memahami bahwa kurikulum sebagai rencana/dokumen pembelajaran dapatlah disimpulkan betapa pentingnya suatu kurikulum dalam institusi pendidikan, karena melalui kurikulum kita tahu tujuan pelaksanaan pendidikan (Nadiem Anwar, 2020).

Dalam mengorganisasikan program pembelajaran, manajemen kurikulum berperan mengkoordinasikan pembagian tugas mengajar staf pendidik, penentuan jadwal pembelajaran, dan penyediaan sarana prasarana yang dibutuhkan untuk pembelajaran. Manajemen kurikulum berperan memastikan bahwa semua komponen yang dibutuhkan untuk pelaksanaan program pembelajaran telah tersedia dan terorganisir dengan baik.

Manajemen kurikulum juga memiliki peran dalam pengawasan program pembelajaran. Ini melibatkan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program pembelajaran, termasuk penilaian terhadap kualitas pembelajaran, efektivitas metode pembelajaran, dan pencapaian tujuan pembelajaran. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa program pembelajaran berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai hasil yang diharapkan. (Sherly et al., 2020)

Dengan demikian, manajemen kurikulum memiliki tiga peranan penting dalam program pembelajaran yaitu dalam perencanaan kurikulum, pengorganisasian, dan pengawasan. Apabila ketiga peranan manajemen kurikulum dalam program pembelajaran berjalan dalam suatu institusi pendidikan dapat dipastikan bahwa peserta didik mendapatkan pengalaman

pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan tujuan pendidikan. (Wiji, et al. 2021)

### **E. Perkembangan Manajemen Kurikulum**

Secara komprehensif, perkembangan manajemen kurikulum dan program pembelajaran telah mengalami perubahan yang bertujuan mengimbangi perkembangan zaman, situasi kondisi dan kebutuhan masyarakat. Terkait dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), penemuan dan teori-teori baru terus berkembang (Sherly et al., 2020).

Kurikulum yang telah dikembangkan oleh lembaga pendidikan pada dasarnya bersifat menyelaraskan program pembelajaran dengan perkembangan IPTEK. Pentingnya landasan IPTEK dalam pengembangan kurikulum misalnya penggunaan media pembelajaran berupa perangkat keras maupun lunak, hasil pengembangan teknologi. Contoh perangkat keras: gadget, laptop, media film (video), LCD, mikroskop, dan lain sebagainya. Sementara perangkat lunak: seperti Canva, Artificial Intelligence (AI), power point (PPT), dan lain sebagainya. Tujuan penggunaan perangkat-perangkat teknologi sebagai media pembelajaran: (1) menghasilkan generasi anak didik yang “sadar teknologi” dan lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja; (2) membekali anak siswa dengan skill khusus di bidangnya sehingga memiliki daya saing tinggi; (3) mempermudah penyerapan materi pembelajaran terhadap peserta didik; (4) mempermudah tenaga pendidik dalam menyampaikan materi ajar; (5) meningkatkan kualitas kurikulum yang dihasilkan; serta (6) meningkatkan peradaban manusia. Penggunaan IPTEK dalam proses belajar mengajar tentunya harus dipergunakan dengan bijak serta tidak mengesampingkan kultur budaya, etika budaya, serta pengetahuan dasar yang prinsipal.

Pemerintah Indonesia berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengeluarkan kebijakan yang sesuai dengan kemajuan zaman. Untuk itu, perubahan kurikulum

menjadi tuntutan dalam sistem pendidikan nasional, dengan menerapkan prinsip pemerataan pendidikan, peningkatan mutu, relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan dengan pembaharuan yang terencana, terarah dan berkesinambungan. Kurikulum pendidikan yang efektif dapat dirancang dengan penerapan fungsi manajemen kurikulum serta pengelolaan yang kooperatif, komprehensif dan sistematis.

Kurikulum di Indonesia telah mengalami perubahan-perubahan seiring dengan perkembangan zaman dan sistem pemerintahan. Perubahan kurikulum dilakukan untuk menyesuaikan terhadap perubahan kebutuhan negara, memberikan masyarakat pendidikan, menciptakan masyarakat berkualitas yang siap bersaing secara internasional, serta mewujudkan kontribusi anak bangsa bagi pembangunan negara Indonesia.

Perkembangan manajemen kurikulum telah dimulai sejak zaman kolonial (1600-1945). Kurikulum dan program pembelajaran di Indonesia saat itu masih didesain untuk memenuhi kebutuhan pemerintah kolonial Belanda. Kurikulum yang diterapkan lebih menitikberatkan pada pendidikan agama Kristen dan bahasa Belanda. Kemudian di era kemerdekaan (1945-1965), kurikulum dan program pembelajaran di Indonesia telah diubah untuk pemenuhan kebutuhan bangsa Indonesia. Kurikulum di era kemerdekaan, lebih menekankan pada pendidikan nasionalisme dan patriotisme. Kurikulum pertama dikembangkan setelah kemerdekaan pada tahun 1945 yang dikenal dengan kurikulum Leer Plan.

Sementara di zaman pembangunan (1965-1998), kurikulum direvisi beberapa kali untuk menyelaraskan dengan tujuan nasional dan perubahan kebutuhan negara. Di era pembangunan, kurikulum dan program pembelajaran di Indonesia diubah untuk kepentingan pembangunan nasional yaitu dengan menitikberatkan pada pendidikan teknis dan kejuruan. Pada tahun 1968, kurikulum mengalami perubahan yang signifikan untuk memenuhi cita-cita Konstitusi dan Pancasila. Pada tahun 1975, kurikulum direvisi dengan fokus

pada pengembangan pemikiran kritis dan imajinasi, serta pembentukan karakter bangsa.

Pada zaman Reformasi (1998-2013) manajemen kurikulum dan program pembelajaran lebih menitikberatkan pada globalisasi dan persaingan global. Fokus manajemen pendidikan di era tersebut antara lain pendidikan karakter, keterampilan, dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Pemerintah memberikan kebijakan otonomi kepada instansi-instansi pendidikan untuk merancang kurikulum dan program pembelajaran masing-masing sesuai dengan kebutuhan peserta didik serta kondisi lingkungan. Kebijakan otonomi ini merupakan respons dari kondisi globalisasi dan bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Pada tahun 1999, kurikulum telah diubah secara signifikan untuk mengembangkan potensi peserta didik dan mempersiapkan mereka menghadapi dan memecahkan permasalahan di bidang pekerjaan nyata.

Sistem pendidikan tinggi di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, yang juga menjadi dasar hukum dalam pengembangan pendidikan nasional. Dalam UU tersebut ditekankan bahwa pengembangan sistem pendidikan, di Indonesia dilaksanakan berdasarkan prinsip demokrasi, desentralisasi, otonomi, keadilan dan, memperhatikan hak asasi manusia (HAM). Selain itu, dijelaskan bahwa kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi (content), bahan pelajaran, serta pedoman penyelenggaraan kegiatan proses belajar-mengajar. Pemerintah juga mengeluarkan Undang-Undang Nomor 12, Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. Dalam pasal tersebut, dijelaskan bahwa penyusunan kurikulum merupakan hak perguruan tinggi (otonomi). Namun demikian, selanjutnya dalam pasal 35 ayat 1, dinyatakan bahwa penyusunan kurikulum secara otonomi, tetaplah harus berlandaskan kepada standar pendidikan nasional.

Pada tahun 2013 kurikulum di Indonesia telah terjadi revisi besar yang dikenal dengan Kurikulum 2013. Pemerintah mengeluarkan kebijakan perubahan kurikulum yang menekankan kegiatan pembelajaran aktif (active learning), kreatif, inovatif dan menyenangkan. Kurikulum 2013 juga menekankan pada pengembangan karakter (kemampuan afeksi) peserta didik, penguasaan IPTEK, informatika, dan komunikasi. Hal ini merupakan bentuk upaya pemerintah untuk pengembangan karakter manusia Indonesia seutuhnya yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan, serta mempersiapkan peserta didik untuk bersaing secara internasional (Nasbi, 2017).

Pengembangan kurikulum terbaru di Indonesia, Nadiem Anwar Makarim (2020), selaku menteri pendidikan dan kebudayaan, memperkenalkan sebuah kurikulum yang bercirikan fleksibilitas, disebut sebagai Kurikulum Merdeka Belajar. Di tingkat universitas Kurikulum ini dikenal Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Kurikulum Merdeka Belajar bertujuan untuk memberikan kebebasan dan otonomi kepada lembaga pendidikan, serta merdeka dari birokratisasi. Pada tingkatan universitas, kurikulum ini disebut juga MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka), pada dasarnya bertujuan membekali peserta didik dengan kemampuan pemecahan masalah dalam berbagai bidang keilmuan, serta memadukan kemampuan masing-masing individu dalam memanfaatkan perkembangan teknologi. (Nadiem Anwar, 2020)

Bentuk-bentuk kegiatan MBKM (Gambar 1), tertuang dalam buku panduan yang diterbitkan oleh Dirjen Dikti Kemdikbud RI (2020) dan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) No. 3 Tahun 2020, Pasal 15 ayat 1. Menurut buku panduan tersebut, bentuk kegiatan yang merupakan perwujudan dari MBKM diantaranya:

1. Pertukaran pelajar
2. Proyek kemanusiaan
3. Kuliah kerja nyata tematik (membangun desa)
4. Magang (kerja praktik)
5. Kegiatan wirausaha

6. Penelitian
7. Asisten dosen (asistensi)
8. Studi/proyek independen

Dengan diadakannya kebijakan kurikulum MBKM yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Indonesia, instansi pendidikan diharapkan dapat melahirkan generasi yang beradab, berilmu, profesional, kompetitif, serta menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia. (Nadiem Anwar, 2020)



Gambar 4.1. Bentuk-bentuk kegiatan pembelajaran yang dapat diterapkan menurut kurikulum Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) (Nadiem Anwar, 2020)

## F. Proses Pembelajaran dalam Kurikulum Merdeka

Kurikulum Merdeka Belajar pada dasarnya bertujuan memberikan kebebasan dan fleksibilitas kepada instansi pendidikan dan staf pendidik dalam merancang pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing

instansi pendidikan/universitas. Sumber daya (dosen dan mahasiswa) dapat berpartisipasi dalam perencanaan pembelajaran tentunya dengan terlebih dahulu memahami konsep dan bentuk implementasi dari kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Penelitian menunjukkan bahwa kesiapan mahasiswa, dosen, dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan program MBKM cukup tinggi, dengan asumsi angka yang dihasilkan di atas 50%. Namun, masih ada kendala terkait program sosialisasi yang masih kurang ditegaskan beberapa program studi dan hambatan implementasi kurikulum MBKM, seperti penyesuaian kultur, pendanaan, proses penajakan dengan mitra kerjasama, dan perubahan sistem informasi akademik. Untuk itu sosialisasi dan penyuluhan sangat penting untuk diadakan di Universitas. Melalui sosialisasi, dapat meningkatkan pemahaman serta motivasi dosen dan mahasiswa dalam melaksanakan dan menyukseskan penerapan kurikulum MBKM.

Untuk memperkuat implementasi kurikulum dalam proses pembelajaran juga dapat dilakukan melalui lokakarya kurikulum untuk menunjang teknis implementasi, meningkatkan keterampilan dalam menentukan strategi pembelajaran yang tepat, dan menggunakan model pembelajaran yang sesuai seperti Problem Based Learning (PBL) dan Project Based Learning (PjBL) untuk meningkatkan aktivitas dan hasil belajar peserta didik.

Dalam metode PBL, proses pembelajaran dilakukan dengan cara membuat peserta didik secara berkelompok mampu menganalisis, memecahkan suatu masalah, serta memberikan solusi sesuai dengan materi ajar yang diberikan. Metode PjBL juga dilakukan dengan cara membuat peserta didik secara berkelompok mampu menyelesaikan suatu masalah, namun juga diminta menghasilkan suatu produk. Produk PjBL yang dimaksud dapat berupa teori, kebijakan, produk fisik, program, dan lain-lain. Baik metode pembelajaran PBL maupun PjBL bertujuan agar peserta didik agar lebih aktif dan

mendapatkan pengalaman langsung dalam menerapkan teori ke dalam praktik yang akan didapatkan di dunia pekerjaan.

### **G. Dampak Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar**

Implementasi kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang sedang berjalan saat ini sudah mulai memberikan dampak bagi kualitas pendidikan di Indonesia. Kurikulum MBKM pada dasarnya memberikan fleksibilitas bagi mahasiswa dalam pemilihan mata kuliah dan jalur pembelajaran. Mahasiswa menjadi memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi berdasarkan bakat atau peminatan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing peserta didik sehingga proses belajar dapat berjalan efektif dan kualitas pendidikan yang diterima dapat lebih optimal. Sistem pendidikan yang fleksibel secara beriringan memberikan dampak peningkatan keterampilan peserta didik. Mahasiswa didorong untuk mengembangkan kemampuan memecahkan masalah, berkefektifitas, serta berinovasi.

Kurikulum MBKM merupakan sistem pembelajaran yang lebih terbuka. Mahasiswa memiliki kesempatan dalam mengembangkan proyek yang sejalan dengan minatnya serta pengalaman praktis di luar kelas. Dengan demikian, kurikulum MBKM, dapat membangun kemandirian dan meningkatkan kualitas lulusan sehingga lebih siap untuk berkompetisi dan menghadapi tantangan dalam dunia kerja.

Kurikulum Merdeka Belajar mendukung kolaborasi antara perguruan tinggi dengan instansi eksternal, seperti industri, lembaga penelitian, serta lembaga masyarakat. Kurikulum MBKM ini dapat meningkatkan relevansi kurikulum dengan kebutuhan di dunia kerja. Dengan demikian, kurikulum memberikan dampak peningkatan mutu pendidikan dan kesesuaian antara pendidikan (teori) dengan pekerjaan (praktik).

Kurikulum MBKM memiliki sistem penilaian berbasis kompetensi dan hasil belajar. Penilaian tidak hanya berdasarkan akademis (penguasaan materi) melainkan juga kemampuan

mahasiswa dalam mengembangkan diri (kompetensi), dengan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan dalam praktik nyata. Sistem penilaian dalam kurikulum MBKM bersifat komprehensif dan holistik sehingga meningkatkan akurasi kualitas sistem pendidikan di Indonesia.

Selain itu, kurikulum Merdeka Belajar pada prinsipnya bertujuan meningkatkan soft skills dari mahasiswa. Pengembangan soft skills mahasiswa yang dapat ditingkatkan diantaranya kemampuan membangun kolaborasi, komunikasi, adaptabilitas, serta kepemimpinan (leadership). Peningkatan soft skills ini tentunya diharapkan dapat meningkatkan kemampuan produktivitas dan kualitas lulusan dalam dunia kerja. (Wahyudin et al., 2022)

#### **H. Tantangan Penerapan Kurikulum Merdeka Belajar**

Berdasarkan dampak yang dihasilkan melalui kurikulum MBKM yang telah diuraikan, dapat disimpulkan MBKM merupakan kebijakan baru di dalam dunia pendidikan di Indonesia. Tujuannya adalah memberikan kebebasan kepada lembaga pendidikan (hak otonomi), serta membekali mahasiswa dengan kemandirian dan kemampuan pemecahan masalah dalam keilmuan yang ditekuni.

Namun penerapan kurikulum MBKM mengalami sejumlah tantangan diantaranya: 1) Perubahan mindset dan kultur dosen, mahasiswa, dan tenaga pendidik lainnya; 2) Keterbatasan sumber daya, seperti infrastruktur teknologi dan fasilitas pembelajaran; 3) Kurangnya pemahaman dan kesadaran pelaksana pendidikan tentang konsep dan implementasi kurikulum Merdeka Belajar; 4) Kesulitan dalam penerapan fleksibilitas dalam pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan dunia nyata; 5) Kesulitan dalam menjalin kerjasama/ kolaborasi dengan pihak eksternal; dan 6) Kesulitan penentuan standar sistem penilaian yang sesuai dengan pendekatan berbasis kompetensi. Untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan ini, perlu adanya komitmen dan dukungan dari pemerintah, masyarakat serta berbagai pihak pelaksana

pendidikan itu sendiri (perguruan tinggi, dosen, mahasiswa, dan tenaga kependidikan).(Nadiem Anwar, 2020)

## **I. Penutup**

Kurikulum merupakan sarana pencapaian tujuan pendidikan dan menjadi sentral dalam seluruh proses pendidikan. Manajemen kurikulum dan program pembelajaran memiliki peranan penting mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, hingga tahap evaluasi dan pengendalian. Uraian dalam Bab ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang sistem regulasi, konsep kegiatan, bentuk implementasi, dan pemikiran dari beberapa tokoh yang berperan penting dalam pengembangan manajemen pendidikan.

Dengan mempelajari Manajemen Kurikulum dan Program Pembelajaran diharapkan pelaksana pendidikan dan masyarakat mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang manajemen kurikulum dan program pembelajaran. Pemahaman mengenai sistem kurikulum terbaru memberikan panduan bagi para pendidik dalam merencanakan dan mengelola kurikulum serta program pembelajaran di semua instansi pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Lefa, B. (2014) 'The Piaget Theory of cognitive development: and educational implications', *Educational Psychology*, 1(1), pp. 1–8. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/265916960>.
- Nadiem Anwar, M. (2020) *Buku Panduan: Merdeka Belajar-Kampus Merdeka*. 1st edn. Jakarta: kemdikbud RI, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Nasbi, I. (2017) 'Manajemen Kurikulum: Sebuah Kajian Teoritis', *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), pp. 318–330. Available at: <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i2.4274>.
- O'Connor, K. (2022) *Unbundling the University Curriculum: MOOCs, Online Program Management and the Knowledge Question*. Edited by J. Marie and C.S. Tanabe. Melbourne: *Rethinking Higher Education*. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-981-19-4656-1>.
- Qomariyah, L. et al. (2022) 'Empowering Gedung Village community through the establishment of a waste bank', *Community Empowerment*, 7(10), pp. 1651–1658. Available at: <https://doi.org/10.31603/ce.6872>.
- Sherly et al. (2020) *Manajemen Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktis*. 1st edn. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sulaiman, W. (2022) 'Implementasi Landasan Pengembangan Kurikulum MAN 1 Aceh Tamiang', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), pp. 2697–2703. Available at: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i2.2605>.
- Wahyudin, Y. et al. (2022) 'Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Evaluasi Dampak Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) pada Bidang Studi Akuakultur', 4(1), pp. 1551–1564.

Wiji, H., Syaefudin and Umi, M. (2021) Manajemen Kurikulum dan Program Pendidikan: Konsep dan Strategi Pengembangan. Yogyakarta: Semesta Aksara.

# BAB 5

## MANAJEMEN KESISWAAN

Ratih Komala Dewi, S.Pd., M.Pd

### A. Pendahuluan

Manajemen kesiswaan memainkan peran esensial dalam menentukan sukses tidaknya pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Karena kesuksesan dalam pelaksanaan pendidikan sangat ditentukan oleh perkembangan intelektual siswa, kondisi sosial siswa, keadaan emosional siswa dan kejiwaan siswa. Manajemen kesiswaan dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pengkoordinasian pada aktivitas yang berhubungan dengan siswa. Kegiatan dalam manajemen kesiswaan bukan hanya bertumpu pada proses pencatatan data siswa saja melainkan mencakup bidang yang lebih luas yaitu bisa membantu dalam pengembangan diri siswa melalui proses pembelajaran yang diselenggarakan di lembaga pendidikan.

Manajemen kesiswaan dapat diartikan sebagai semua rangkaian aktivitas yang telah diprogramkan dan diupayakan sedemikian rupa melalui pembimbingan secara kontinyu untuk seluruh siswa supaya bisa menjalankan proses pembelajaran secara optimal dan tepat sasaran, yang diawali dengan aktivitas penerimaan siswa baru sampai siswa tersebut lulus dari sekolah. Manajemen kesiswaan bertujuan untuk mengatur semua aktivitas siswa supaya kegiatan belajar mengajar di sekolah dapat berlangsung secara baik, tertib sehingga tujuan pendidikan dapat terlaksana dengan baik.

Manajemen kesiswaan pada umumnya ditujukan dalam upaya meningkatkan kualitas proses pembelajaran baik itu kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler sehingga siswa bisa ikut andil dalam mewujudkan visi dan misi, tujuan pembelajaran di sekolah dan tujuan pendidikan nasional seutuhnya. Apabila pelaksanaan manajemen kesiswaan sudah terlaksana dengan baik, maka proses belajar mengajar di sekolah juga akan terlaksana dengan baik dan pada akhirnya tujuan dari pendidikan akan tercapai.

## **B. Pengertian Manajemen Kesiswaan**

Manajemen kesiswaan adalah salah satu kegiatan yang sangat vital dalam pendidikan karena dalam manajemen kesiswaan dilakukan pengaturan pada diri siswa. Menurut (Kurniawati and Roesminingsih, 2014) manajemen kesiswaan merupakan bimbingan dan usaha yang diperuntukkan bagi siswa yang berkaitan dengan semua aktivitas yang diperlukan oleh layanan kesiswaan tersebut. Diawali dari penerimaan siswa baru kemudian proses pendidikan yang dilaksanakan di sekolah (intrakurikuler dan ekstrakurikuler) hingga sampai waktu siswa menyelesaikan pembelajarannya di sekolah.

Manajemen kesiswaan dapat diartikan sebagai semua susunan aktivitas yang secara sengaja diprogramkan dan dilaksanakan serta pembimbingan siswa yang dilakukan secara kontinyu supaya siswa tersebut bisa melaksanakan proses pembelajaran secara optimal dan efisien, yang diawali dengan penerimaan siswa baru hingga siswa tersebut menyelesaikan pendidikannya (Setiawan, 2021).

Hal ini sejalan dengan pendapat (Tirtoni and Wulandari, 2021) manajemen kesiswaan adalah aktivitas pengaturan siswa yang diawali dengan masuknya siswa ke sekolah sampai keluar dari lembaga atau sekolah. Dengan demikian, kegiatan siswa, minat dan bakat siswa dapat berkembang sesuai dengan individual masing-masing. Manajemen kesiswaan mempunyai pengaruh terhadap tumbuh kembang siswa, kemampuan siswa

dan kelancaran proses pembelajaran siswa di lembaga pendidikan.

Manajemen kesiswaan menurut (Sherly et al., 2020) adalah aktivitas pelayanan yang difokuskan untuk melakukan pengaturan, pengontrolan dan pelayanan pada siswa yang diselenggarakan dalam proses pembelajaran di kelas ataupun di luar kelas yang dimulai sejak siswa masuk ke sekolah sampai siswa tersebut menamatkan pendidikannya. ditinjau dari bidang sosiologis dan psikologis, siswa mempunyai persamaan dan perbedaan satu sama lain. Di bidang sosiologis, kesamaan antara siswa yang satu dengan yang lainnya adalah sama-sama mempunyai hak dalam memperoleh pendidikan di sekolah. Kalau dilihat dari bidang psikologis, terdapat perbedaan antar siswa yaitu setiap siswa memiliki karakteristik yang berbeda, artinya setiap siswa memiliki sifat yang unik. Oleh karena itu dibutuhkan suatu layanan pendidikan yang bisa digunakan untuk memfasilitasi perbedaan yang dimiliki oleh masing-masing siswa.

Manajemen kesiswaan dapat didefinisikan sebagai suatu usaha pengaturan semua yang berhubungan dengan siswa pada suatu lembaga pendidikan yang diawali dari proses perancangan, penerimaan siswa baru, pembimbingan yang dilaksanakan di sekolah, hingga saat siswa menuntaskan pendidikannya. Dengan demikian manajemen kesiswaan adalah semua proses pelaksanaan kerjasama pada bidang kesiswaan untuk mencapai tujuan pendidikan (Tumanggor, Tambunan and Simatupang, 2021). Menurut (Rifa'i, 2018) manajemen peserta didik didefinisikan sebagai sebuah aktivitas untuk melakukan pengaturan, pengawasan, dan pelayanan yang berhubungan dengan siswa supaya siswa dapat mencapai tujuan pembelajaran di sekolah, dimulai sejak siswa masuk ke sekolah hingga siswa tersebut menamatkan pendidikannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen kesiswaan adalah sebuah aktivitas yang diselenggarakan oleh pihak sekolah dalam rangka melakukan perencanaan, pengaturan, pengawasan,

pengontrolan dan pelayanan terhadap siswa yang dimulai sejak siswa masuk ke sekolah sampai saat siswa menyelesaikan jenjang pendidikannya. Kegiatan tersebut dimaksudkan agar tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan dapat terlaksana dengan baik. Manajemen kesiswaan mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi siswa seperti dalam pengembangan minat siswa, bakat siswa dan juga berpengaruh pada tumbuh kembang siswa. Apabila manajemen kesiswaan ini terlaksana dengan baik, maka aktivitas belajar mengajar yang dilaksanakan di sekolah juga akan terlaksana dengan baik.

### **C. Tujuan Manajemen Kesiswaan**

Tujuan manajemen kesiswaan adalah melakukan penataan terhadap semua aktivitas siswa supaya semua aktivitas tersebut bisa menyokong aktivitas belajar mengajar di lembaga pendidikan sehingga bisa terlaksana dengan baik, tertata, teratur dan dapat memberikan sumbangsih untuk terwujudnya tujuan sekolah. Menurut (Setiawan, 2021) melalui manajemen kesiswaan, diharapkan sekolah dapat melakukan pengaturan pada setiap aktivitas siswa yang mempunyai kontribusi yang beragam karena siswa mempunyai perbedaan dalam hal kecerdasan, keadaan ekonomi, keadaan sosial, keadaan fisik dan minat.

Menurut (Rodliyah, 2015) manajemen kesiswaan bertujuan untuk mewujudkan tujuan sekolah dan tujuan pendidikan serta dapat melakukan pengaturan siswa dimulai dari kegiatan perekrutan, proses pembelajaran sampai siswa menyelesaikan pendidikannya sehingga tujuan institusional terlaksana dengan baik. Berdasarkan beberapa buah pikiran di atas, bisa disimpulkan bahwa manajemen kesiswaan mempunyai tujuan dalam mengelola berbagai macam aktivitas yang berhubungan dengan kesiswaan supaya semua aktivitas belajar mengajar di sekolah bisa terlaksana dengan baik, teratur dan tertib sehingga tujuan pendidikan di sekolah dapat terwujud. Selain itu manajemen kesiswaan berfungsi sebagai tempat dalam mengembangkan potensi diri secara optimal.

#### **D. Fungsi Manajemen Kesiswaan**

Fungsi manajemen kesiswaan adalah sebagai media dalam penyaluran dan pengembangan kecakapan ditinjau dari aspek individu dan sosial, sehingga siswa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan meraih kesejahteraan baik fisik maupun batin. Menurut (Rodliyah, 2015) manajemen kesiswaan mempunyai fungsi yaitu sebagai media bagi siswa dalam hal pengembangan diri secara optimal, baik ditinjau dari aspek individual, aspek sosial, aspirasi, keperluan dan potensi pada diri siswa.

Tugas manajemen kesiswaan adalah melakukan pengkoordinasian pada berbagai aktivitas siswa supaya proses belajar mengajar terlaksana secara teratur, baik dan terarah. Hal ini sesuai dengan pendapat (Astuti, 2021) yang menyatakan bahwa manajemen kesiswaan adalah faktor yang berperan sangat penting dalam pengelolaan sekolah yang efektif. Aktivitas manajemen kesiswaan adalah aktivitas yang mampu menyatukan keragaman siswa dengan menitik beratkan pada prinsip saling menghargai. Kegiatan bimbingan dan pembinaan siswa bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa dan membentuk siswa yang mandiri dan fungsional di masa depan.

Fungsi pengelolaan siswa secara umum adalah sebagai media bagi siswa dalam pengembangan diri secara individual, sosial, maupun mengembangkan bakat yang ada di dalam diri siswa . Fungsi pengelolaan siswa secara khusus, yaitu:

1. Pengembangan individual, bertujuan untuk pengembangan potensi pada individu siswa.
2. Pengembangan sosial, bertujuan agar siswa mampu melaksanakan sosialisasi di dalam masyarakat.
3. Penyaluran kemauan dan cita-cita siswa, bertujuan supaya siswa mampu merefleksikan kerianggan, dan keinginan pada diri siswa
4. Pemenuhan kesejahteraan pada diri siswa, bertujuan agar siswa merasa nyaman dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran (Putri, Giatman and Ernawati, 2021)

Fungsi manajemen kesiswaan menurut (Sherly et al., 2020) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi yang berkaitan dengan aktivitas peningkatan potensi atau bakat yang ada di dalam individu siswa. Fungsi ini bertujuan untuk pengembangan kecakapan pada pribadi siswa tanpa faktor penghambat yang signifikan, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan yang sifatnya global yaitu kecerdasan, keahlian spesifik seperti bakat atau potensi, dan kemampuan lainnya.
2. Fungsi yang berkaitan dengan peningkatan bidang sosialisasi siswa. Fungsi ini berkenaan dengan kedudukan siswa sebagai makhluk sosial, dengan fungsi ini bisa memudahkan siswa melakukan interaksi dengan teman seangkatan, orang tua, saudara, dengan lingkungan sekolah, dan lingkungan di sekitar tempat tinggal siswa.
3. Fungsi yang berkaitan dengan penyaluran keinginan dan cita-cita siswa. Fungsi ini diharapkan bisa memotivasi siswa dalam hal penyaluran bakat, kesukaan, dan keinginannya, oleh karena hal ini dapat menolong siswa dalam hal pengembangan diri seutuhnya.
4. Fungsi yang berkaitan dengan pemenuhan keperluan dan kesejahteraan siswa. Fungsi ini bisa menjadikan kehidupan siswa menjadi bahagia.

#### **E. Prinsip Manajemen Kesiswaan**

Prinsip manajemen kesiswaan adalah segala sesuatu yang harus dipegang teguh dan dijadikan pedoman dalam proses pengelolaan kesiswaan. (Sherly et al., 2020) menyatakan bahwa dalam melaksanakan prinsip manajemen kesiswaan haruslah berpatokan kepada visi misi di lembaga pendidikan. Setiap aktivitas yang dilakukan di lingkungan sekolah harus memandang siswa memiliki hak yang sama dalam proses pendidikan, meskipun mereka mempunyai variasi latar belakang, ciri- ciri, dan kecakapan intelektual. Selain itu aktivitas yang dilakukan dimaksudkan untuk pengembangan siswa pada bidang kognitif, afektif dan psikomotor serta mempersiapkan

siswa dalam mengaktualisasikan dirinya di dalam kehidupan masyarakat ke depannya.

Prinsip-prinsip manajemen kesiswaan menurut (Setiawan, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Manajemen kesiswaan dinilai menjadi komponen dari manajemen sekolah secara keseluruhan. Maka dengan demikian, mesti mempunyai tujuan dan saling memberikan dukungan secara keseluruhan.
2. Untuk mengembangkan misi pendidikan, maka semua bentuk aktivitas mesti dilaksanakan.
3. Siswa yang memiliki beragam latar belakang dan mempunyai perbedaan yang banyak mesti dipersatukan dengan cara melakukan kegiatan- kegiatan manajemen kesiswaan.
4. Kegiatan manajemen kesiswaan hendaknya dinilai menjadi cara pengelolaan bimbingan terhadap siswa.
5. Kemandirian siswa dapat didorong dan dipacu dengan kegiatan manajemen kesiswaan. Prinsip kemandirian tersebut bisa berfaedah bagi siswa di lingkungan sekolah dan juga lingkungan masyarakat.

Prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam manajemen kesiswaan:

1. Pengelolaan mesti merujuk pada ketentuan yang berlaku pada waktu agenda dilakukan.
2. Pengelolaan siswa mesti memiliki maksud yang seragam dan menunjang tujuan pengelolaan sekolah seutuhnya.
3. Semua wujud aktivitas pengelolaan siswa meski memikul misi pendidikan dan dalam usaha mendidik siswa.
4. Aktivitas pengelolaan siswa mesti diusahakan dalam upaya penyatuan siswa yang memiliki latar belakang yang heterogen dan memiliki perbedaan yang banyak.
5. Aktivitas pengkoordinasian siswa mesti dilihat sebagai usaha pengaturan terhadap bimbingan siswa.
6. Aktivitas pengelolaan siswa mesti dapat mendorong dan mempercepat kemandirian siswa.

7. Aktivitas pengelolaan siswa mesti berguna dalam kehidupan siswa, yaitu di lingkungan lembaga pendidikan, dan di masa yang mendatang (Tumanggor, Tambunan and Simatupang, 2021)

Prinsip-prinsip manajemen kesiswaan menurut (Putri, Giatman and Ernawati, 2021) sebagai berikut:

1. Manajemen kesiswaan dinilai menjadi elemen dari totalitas manajemen sekolah.
2. Semua wujud aktivitas manajemen kesiswaan mesti mengembangkan misi dari pendidikan dan dalam upaya membimbing para siswa.
3. Aktivitas manajemen kesiswaan hendaklah diusahakan dalam menyatukan siswa yang memiliki beragam latar belakang dan punya perbedaan yang bervariasi.
4. Aktivitas manajemen kesiswaan hendaknya dinilai menjadi sebuah usaha dalam melakukan pengkoordinasian dalam pembinaan siswa.
5. Kegiatan manajemen siswa hendaklah bisa merangsang kemandirian dari siswa.
6. Kegiatan manajemen siswa hendaklah fungsional dengan kehidupan siswa.

#### **F. Ruang Lingkup Manajemen Kesiswaan**

Ruang lingkup kesiswaan atau biasa dikenal juga sebagai pengelolaan kesiswaan terdiri dari tiga tugas pokok yaitu yang pertama penerimaan siswa baru, yaitu aktivitas, langkah-langkah dan kebijaksanaan dalam penerimaan siswa baru. Yang kedua yaitu kegiatan perkembangan pembelajaran. Hendaknya sekolah harus mempunyai program pembelajaran yang baik, agar bisa mencetak siswa baru yang unggul supaya bisa mengikuti perkembangan pembelajaran saat ini. Yang ketiga yaitu bimbingan dan pembinaan disiplin. Dalam menciptakan siswa yang berkualitas, selayaknya perlu adanya bimbingan yang bersifat positif serta pelaksanaan tingkah laku yang sesuai dengan aturan/norma yang berlaku sehingga akan tercipta kedisiplinan pada pribadi siswa maupun penerapannya di

lingkungan siswa (sekolah dan masyarakat) (Tirtoni and Wulandari, 2021)

Menurut (Setiawan, 2021) ada beberapa kegiatan manajemen kesiswaan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan siswa
2. Penerimaan siswa
3. Pengkoordinasian orientasi siswa
4. Pengaturan kehadiran siswa
5. Pengkoordinasian kedisiplinan siswa
6. Pengkoordinasian pengelompokan siswa, sistem tingkat dan pengaturan organisasi siswa.
7. Pembimbingan dan peningkatan kualitas pembelajaran
8. Aktivitas penilaian pembelajaran
9. Pindahan dan pemberhentian siswa

Ruang lingkup manajemen kesiswaan mencakup hal-hal berikut:

1. Analisis Kebutuhan Siswa

Analisis kebutuhan siswa adalah penentuan kuantitas siswa yang diperlukan oleh sekolah yang mencakup hal-hal berikut:

- a. Perencanaan kuantitas siswa yang ditargetkan untuk diterima dengan memperhitungkan kapasitas ruang kelas/jumlah kelas yang ada, serta memperhitungkan proporsi siswa dan guru. Perbandingan siswa dengan guru yang ideal yaitu 1:30.
- b. Penyusunan program aktivitas kesiswaan yaitu visi dan misi sekolah, minat dan bakat siswa, sarana dan prasarana, anggaran yang tersedia dan tenaga kependidikan yang tersedia (Sherly et al., 2020)

Analisis kebutuhan adalah tahap awal dalam aktivitas manajemen kesiswaan dengan melakukan penetapan jumlah siswa yang dibutuhkan oleh sekolah. Aktivitas yang dilaksanakan pada tahap ini adalah perencanaan kuantitas siswa yang akan diterima dan merancang program aktivitas siswa (Rifa'i, 2018). Penerimaan siswa baru adalah kegiatan

mendasar di sebuah sekolah, karena kegiatan ini adalah awal yang menentukan kesuksesan tugas sebuah sekolah. Jika terjadi kekeliruan dalam penerimaan siswa baru dapat mempengaruhi sukses tidaknya usaha pendidikan di sekolah. Proses penerimaan siswa baru termasuk hal yang harus diperhatikan. Oleh karena itu menjelang tahun ajaran baru, kegiatan penerimaan siswa baru harus telah selesai. Kepala sekolah harus membentuk panitia penerimaan siswa baru. Panitia ini sifatnya sementara dan akan dibubarkan saat penerimaan siswa baru telah selesai (Rodliyah, 2015).

## 2. Rekrutmen (Penerimaan) Siswa

Rekrutmen siswa pada dasarnya merupakan proses pencarian siswa baru, menentukan siswa baru dan menarik calon siswa yang akan menjadi siswa di sekolah tersebut (Rifa'i, 2018). Sistem penerimaan siswa adalah suatu langkah yang dilaksanakan dalam kegiatan penerimaan siswa baru, yang bisa dilaksanakan dengan memakai sistem promosi ataupun dengan memakai sistem seleksi, apabila memakai sistem seleksi hendaknya pengerjaannya di lapangan dilaksanakan secara terarah dengan melaksanakan seleksi akademik ataupun seleksi administratif (Setiawan, 2021)

Rekrutmen siswa merupakan suatu tahap untuk mencari, penentuan siswa yang kedepannya bakal bersekolah di sekolah yang bersangkutan. Tahap-tahap dalam aktivitas ini adalah (1) membuat panitia perekrutan siswa baru yang mencakup unsur tenaga pendidik, tata usaha dan komite sekolah; (2) membuat dan memasang pengumuman perekrutan siswa baru yang dilaksanakan secara transparan. Pengumuman yang dibuat harus berisi informasi mengenai gambaran singkat sekolah, syarat pendaftaran siswa baru (umum dan khusus), prosedur pendaftaran, waktu untuk mendaftar, tempat pendaftaran, biaya pendaftaran, waktu dan tempat seleksi dan pengumuman hasil seleksi (Sherly et al., 2020). Proses penerimaan siswa baru mempunyai prosedur dan syarat

tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh masing-masing sekolah. Registrasi siswa baru dapat dilakukan secara daring maupun luring. siswa baru diwajibkan menjalani semua tahap-tahap untuk dapat diterima di lembaga pendidikan atau sekolah yang diharapkan. semua tahap-tahap yang dilaksanakan akan memperoleh layanan dari lembaga maupun sekolah yang bersangkutan (Tirtoni and Wulandari, 2021)

Menurut (Kristiawan, Safitri and Lestari, 2017) ada dua jenis teknik yang dapat diterapkan dalam penerimaan siswa baru yaitu sebagai berikut.

- a. Teknik promosi, adalah penerimaan siswa baru tanpa melaksanakan seleksi. Siswa yang melakukan pendaftaran di sekolah, langsung diterima tanpa dilakukan seleksi. Sistem seperti ini umumnya berlaku pada sekolah-sekolah yang pendaftaran siswanya rendah dari kuota atau daya tampung yang ditetapkan.
- b. Teknik seleksi, teknik seleksi dapat dibedakan menjadi tiga kelompok, yang pertama yaitu seleksi berlandaskan daftar nilai ebtanptn (DANEM), yang kedua yaitu berlandaskan penelusuran minat dan kemampuan (PMDK), yang ketiga yaitu seleksi berlandaskan tes masuk.

### 3. Seleksi (Penyaringan) Siswa

Seleksi siswa menurut (Rifa'i, 2018) adalah aktivitas dalam memilih calon siswa untuk ditetapkan menjadi siswa baru di sekolah dan bertitik tolak pada ketetapan yang berlaku. Menurut (Yusuf, 2020) proses seleksi siswa memerlukan beberapa tim, seperti tim penerimaan siswa baru, tim penilai, tim penguji hingga tim pemberi keputusan kelulusan sebagai siswa baru. Semua calon siswa baru harus mengikuti tahap seleksi ini, baik memakai jalur tes maupun non tes. Informasi tentang seleksi siswa ini hendaknya diberikan beberapa bulan sebelum seleksi oleh setiap

sekolah. agar siswa merasa siap untuk melakukan seleksi dan pengecekan.

Langkah-langkah seleksi siswa menurut sebagai berikut: (1) dengan menggunakan tes atau ujian, yaitu tes akademik, tes kejiwaan, tes kesehatan, tes jasmani, atau tes keterampilan; (2) dengan penelusuran bakat dan kemampuan, umumnya didasarkan pada prestasi yang diperoleh oleh calon siswa pada bidang olahraga atau kesenian; (3) dengan menggunakan nilai ujian akhir nasional (Sherly et al., 2020). Seleksi atau penyaringan siswa dilaksanakan karena beberapa faktor yaitu: banyaknya peminat pada sekolah tertentu, kadang sampai melebihi kuota siswa yang akan diterima, hasil ujian akhir siswa di suatu lembaga pendidikan belum bisa menjamin kualitas siswa yang sesungguhnya, untuk masuk ke sekolah tertentu, kadang dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan khusus, sehingga dibutuhkan penelusuran bakat dan kemampuan siswa (hadiyanto, 2013).

#### 4. Orientasi (Pengenalan Sekolah)

Orientasi siswa adalah pengenalan siswa di lingkungan sekolah barunya. Siswa diharapkan mampu menghadapi lingkungan baru dan budaya yang baru di sekolah setelah diadakannya orientasi siswa. Karena bisa saja lingkungan dan budaya di sekolah sebelumnya berbeda dengan lingkungan yang baru. Tujuan dari orientasi siswa baru adalah untuk menghantarkan siswa pada situasi yang baru yang berbeda dengan situasi sebelumnya (Setiawan, 2021). Hal ini sejalan dengan pendapat (Sherly et al., 2020) yang menyatakan bahwa orientasi siswa baru adalah aktivitas memperkenalkan suasana dan keadaan sekolah tempat dimana siswa memperoleh pendidikan. lingkungan yang diperkenalkan kepada siswa adalah lingkungan fisik dan lingkungan sosial sekolah. Orientasi siswa bertujuan supaya siswa memahami dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di sekolah, siswa dapat berperan aktif dalam

kegiatan yang dilaksanakan sekolah dan siap menghadapi lingkungan fisik yang baru, baik secara mental dan emosional.

Orientasi siswa baru di sekolah dapat digunakan sebagai momen dalam membina ketahanan mental siswa, kedisiplinan dan untuk memperkuat ikatan persaudaraan. Orientasi siswa di sekolah dapat digunakan sebagai media dalam memperkenalkan siswa kepada lingkungan baru yang ada di sekolah tersebut. Perkenalan itu mencakup perkenalan dengan sesama siswa baru, siswa senior, pendidik sampai pada karyawan sekolah. Selain itu juga dapat dilakukan berbagai jenis kegiatan yang terdapat di sekolah dan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah secara teratur.

Fungsi orientasi menurut (Rifa'i, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk siswa, orientasi (pengenalan) siswa mempunyai fungsi sebagai berikut :
  - 1) Media dalam pengungkapan diri siswa pada konteks semua lingkungan sosialnya. Di sini siswa bisa memperlihatkan inilah diri saya kepada teman sebayanya.
  - 2) Sarana dalam pengenalan lingkungan barunya maka dari itu bisa digunakan untuk penuntun di dalam menetapkan tindakan.
- b. Untuk sekolah dan guru, bisa dijadikan pedoman bagi guru untuk memberikan layanan yang diperlukan oleh siswa.
- c. Untuk siswa senior, bisa mengenal lebih banyak tentang siswa baru yang akan meneruskan lembaga pendidikan tersebut. Hal ini sangat esensial karena berhubungan dengan kelanjutan pimpinan organisasi siswa di lembaga pendidikan tersebut.

Orientasi atau pengenalan menurut (Kristiawan, Safitri and Lestari, 2017) adalah pengenalan keadaan dan kondisi sekolah kepada siswa. Keadaan dan kondisi tersebut mencakup keadaan fisik dan keadaan sosial di lingkungan

sekolah. keadaan fisik sekolah mencakup jalan menuju sekolah, halaman sekolah, tempat olahraga, gedung serta sarana dan prasarana lainnya yang terdapat di sekolah. Keadaan sosial sekolah mencakup kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga tata usaha, teman sejawat, kakak senior, peraturan atau tata tertib sekolah, layanan kesiswaan, serta aktivitas dan organisasi kesiswaan yang terdapat di sekolah.

Orientasi siswa baru dikenal juga dengan MOS atau Masa Orientasi Siswa. Para saat MOS siswa diperkenalkan dengan kondisi dan keadaan sekolah supaya siswa merasa nyaman berada di lingkungan sekolah. Pengenalan tersebut diawali dengan pengenalan tenaga pendidikan, staf sekolah, ruangan sekolah, lapangan dan lingkungan lainnya. Waktu orientasi siswa dapat juga dimanfaatkan oleh siswa untuk berkenalan dengan teman-teman sebayanya. Masa orientasi ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap sekolah karena sudah tertuang di dalam peraturan pemerintah (Yusuf, 2020).

#### 5. Penempatan Siswa (Pembagian Kelas)

Penempatan siswa baru merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh sekolah dan instansi lainnya. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam penempatan siswa. Jika terjadi kesalahan akan menimbulkan situasi yang tidak nyaman bagi siswa dalam proses pembelajaran. Karena setiap siswa mempunyai potensi yang bervariasi (Yusuf, 2020). Penempatan siswa adalah aktivitas dalam mengklasifikasikan siswa yang dilaksanakan melalui sistem kelas, pengelompokan siswa dapat dilaksanakan berdasarkan adanya kesamaan pada siswa yaitu jenis kelamin dan usia. Pengklasifikasian juga dapat dilakukan berdasarkan variasi atau perbedaan yang terdapat pada siswa contohnya minat, potensi dan kemampuan (Sherly et al., 2020).

## 6. Pembinaan (Pembimbingan) dan Pengembangan Siswa

Pembinaan siswa adalah bimbingan terhadap siswa yang mencakup layanan-layanan khusus yang dapat menyokong manajemen kesiswaan itu sendiri. tujuan dari pembinaan siswa adalah untuk mengusahakan siswa supaya bisa tumbuh dan berkembang sebagai makhluk sosial sepenuhnya sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. menurut (Kurniawati and Roesminingsih, 2014) pembinaan dan pengembangan siswa dilaksanakan agar siswa mendapat berbagai macam pengalaman belajar buat modal kehidupannya di masa depan. Siswa harus melaksanakan berbagai macam aktivitas untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan. Sekolah melaksanakan aktivitas intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk membina dan mengembangkan diri siswa.

Pembinaan dan pengembangan siswa merupakan sebuah tahap yang dilaksanakan pada siswa supaya siswa menjadi manusia yang diinginkan sesuai dengan tujuan pendidikan. potensi, keinginan dan keterampilan siswa mesti dipupuk secara maksimal dengan adanya aktivitas intrakurikuler dan ekstrakurikuler. kegiatan pengembangan siswa di sekolah, pada umumnya dilaksanakan pada hari tertentu yang telah ditetapkan oleh sekolah, biasanya dilaksanakan pada hari sabtu sesudah semua proses pembelajaran selesai dilaksanakan. seluruh siswa boleh mengikuti kegiatan pengembangan dan tidak ada paksaan dari pihak sekolah. Dalam proses pengembangan ini, siswa dapat memilih bidang yang sesuai dengan minat dan bakat siswa (Setiawan, 2021). Tujuan pembinaan siswa adalah supaya siswa dapat tumbuh dan berkembang dengan baik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dan untuk mengoptimalkan keikutsertaan dan inspirasi siswa untuk memelihara dan membangun sekolah (Fadhillah, 2019).

## 7. Pencatatan dan Pelaporan

Kegiatan pencatatan siswa diawali sejak siswa masuk ke sekolah hingga siswa tersebut tamat atau menyelesaikan proses belajarnya di sekolah. Tujuan dilakukan pencatatan tentang keadaan siswa adalah supaya sekolah bisa melaksanakan pembinaan secara optimal terhadap siswa. Pelaporan tentang keadaan siswa dilaksanakan sebagai upaya pertanggungjawaban sekolah terhadap perkembangan siswa di sekolah tersebut. Bentuk catatan untuk mendukung data siswa adalah sebagai berikut: (1) buku induk siswa, isinya berupa data mengenai siswa yang diterima di lembaga pendidikan tersebut, data siswa juga dilengkapi dengan nomor induk siswa; (2) buku klapper, sumber catatannya berasal dari buku induk dan ditulis sesuai abjad; (3) daftar presensi, daftar yang dipergunakan dalam mengecek hadir tidaknya siswa di sekolah ; (4) daftar catatan pribadi siswa, isinya berupa informasi siswa yang disertai riwayat dari keluarga, pendidikan siswa dan data psikologis siswa (Sherly et al., 2020)

Pelaporan yang dilakukan oleh sekolah harus berdasarkan pemantauan terhadap siswa. Pelaporan terhadap siswa ini boleh dilakukan dalam bentuk seperti apapun asalkan siswa dapat terbimbing dengan benar berdasarkan dari laporan pembina. Contohnya, pembina bisa memberikan laporan siswa binaannya dalam bentuk dokumentasi, mendeskripsikannya, merangkai video dengan durasi pendek, hingga laporan berupa nilai dari masing-masing siswa. Laporan nilai dari masing -masing siswa bisa dilaporkan pada akhir proses pembinaan, akhir proses pembelajaran atau di akhir semester (Yusuf, 2020).

## 8. Kelulusan

Mutu lulusan merupakan kadar kualitas terhadap lulusan yang sifatnya relatif (bisa berubah ubah) yang didasarkan pada kebutuhan pengguna lulusan (stakeholder). Kualifikasi lulusan bisa disebut baik (berkualitas) jika

mempunyai prestasi sekolah khususnya jika siswa memperlihatkan prestasi yang tinggi pada kompetensi akademik, seperti nilai pada Ujian Akhir Nasional (UAN) dan pada Ujian Akhir Sekolah (UAS). Jadi, lulusan yang mempunyai mutu yang tinggi adalah lulusan di sebuah lembaga pendidikan yang dapat memuaskan stakeholder, baik pengguna di dalam sekolah maupun diluar sekolah (Setiawan, 2021).

## **G. Layanan Khusus**

Layanan khusus merupakan layanan yang diberikan kepada siswa dalam mendukung proses belajar mengajar yang tidak berhubungan langsung dengan proses belajar mengajar tetapi tetap berdampak positif bagi proses belajar mengajar. Semua siswa mempunyai hak yang sama dalam memperoleh layanan khusus yang ada di sekolah supaya proses belajar mengajar menjadi lebih optimal. Beberapa layanan khusus yang diperlukan oleh siswa:

### **1. Bimbingan Konseling**

Bimbingan konseling adalah proses dalam memberikan pertolongan kepada seseorang supaya orang tersebut bisa mengerti tentang dirinya sendiri dan juga lingkungan sekitarnya. Menurut (Nasution and Abdillah, 2019) bimbingan adalah suatu aktivitas dalam memberikan pertolongan kepada individu atau beberapa orang agar menjadi individu yang tidak tergantung kepada orang lain. Bimbingan ini bersifat mencegah atau menangkal artinya pemberian bantuan kepada seseorang atau sekelompok orang (klien) agar suatu permasalahan dapat terselesaikan dengan baik.

Bimbingan adalah sebuah tahap dalam memberikan pertolongan/bantuan secara kontinyu dan teratur terhadap individu untuk menyelesaikan permasalahan yang ditemukan, supaya terwujudnya kemampuan dalam memahami dirinya sendiri, menerima dirinya sendiri berdasarkan kemampuannya untuk proses adaptasi dengan

lingkungannya (keluarga, sekolah dan masyarakat (Masdudi, 2015). Konseling berarti sebuah aktivitas yang langsung berhubungan dengan proses dalam mencari jalan keluar terhadap masalah yang dihadapi. Bimbingan ditujukan pada setiap individu, baik yang mempunyai masalah maupun yang tidak mempunyai masalah sedangkan konseling di fokuskan untuk individu yang mempunyai masalah.)

Tujuan bimbingan konseling menurut (Tirtoni and Wulandari, 2021) adalah sebagai berikut:

- a. Memecahkan kesulitan dan rintangan yang ditemukan dalam dalam proses belajar mengajar.
- b. Memaksimalkan semua kemampuan dan kekuatan yang terdapat pada setiap individu.
- c. Untuk beradaptasi dengan lingkungan (pendidikan, masyarakat dan tempat kerja).

Bimbingan konseling mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Fungsi Pemahaman

Fungsi pemahaman adalah fungsi Bimbingan dan Konseling yang bertujuan untuk memahami tentang pribadi siswa dan lingkungan yang ada disekitar siswa.

- b. Fungsi Preventif

Fungsi preventif adalah fungsi yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah pada diri siswa.

- c. Fungsi Perbaikan

Fungsi perbaikan adalah fungsi bimbingan konseling yang berfungsi untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh siswa.

- d. Fungsi Pengembangan

Fungsi pengembangan adalah fungsi bimbingan konseling yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan atau potensi pada diri siswa.

- e. Fungsi Penyaluran

Fungsi penyaluran adalah fungsi bimbingan konseling yang berfungsi untuk menyalurkan keinginan dan potensi yang ada pada diri siswa.

f. Fungsi Adaptasi

Fungsi adaptasi adalah fungsi bimbingan konseling yang berfungsi untuk membantu siswa untuk beradaptasi terhadap lingkungan.

g. Fungsi Fasilitasi

Fungsi fasilitasi adalah fungsi bimbingan konseling yang bertujuan untuk memberikan fasilitas atau sarana bagi siswa.

2. Layanan Perpustakaan

Perpustakaan menurut (Amka, 2021) adalah salah satu elemen yang memberikan bantuan untuk siswa, yang bertujuan untuk menolong dan menyokong aktivitas belajar mengajar di lingkungan sekolah, memberikan data atau informasi yang diperlukan serta menyediakan layanan yang bersifat menyenangkan melalui perbendaharaan bahan-bahan perpustakaan yang berfungsi untuk memaksimalkan pencapaian tujuan pendidikan. Perpustakaan merupakan komponen yang sangat penting di sebuah sekolah. Perpustakaan dikatakan sebagai jantung sekolah karena berpengaruh terhadap proses belajar mengajar. Perpustakaan juga dianggap sebagai inti dari pengetahuan dan proses belajar mengajar.

Perpustakaan merupakan layanan yang memegang peranan penting bagi diri siswa. Setiap sekolah wajib memiliki perpustakaan. Perpustakaan harus memiliki banyak koleksi buku, karena semakin banyak koleksi buku yang tersedia di perpustakaan, maka semakin tinggi juga keinginan siswa dalam membaca buku yang beraneka ragam. Guru juga bisa memanfaatkan perpustakaan untuk tempat belajar kelompok atau disaat menyuruh siswa belajar di perpustakaan saat jam pelajaran kosong. Untuk kegiatan pengayaan, perpustakaan juga bisa dimanfaatkan oleh guru untuk memberikan tugas membaca kepada siswa (Yusuf, 2020)

### 3. Layanan Kantin

Kantin adalah salah satu layanan khusus di sekolah yang menyiapkan makanan dan minuman untuk siswa dan seluruh warga sekolah lainnya, di sebuah lokasi yang merupakan bagian dari bangunan yang ada di sekolah. Dengan adanya kantin hendaknya siswa tidak lagi pergi ke luar lingkungan sekolah untuk mencari makanan dan minuman saat jam istirahat. Kantin yang baik, hendaknya memenuhi beberapa syarat seperti lokasinya terletak jauh dari tempat pembuangan sampah dan juga harus jauh dari WC. Persyaratan tersebut bertujuan supaya makanan dan minuman yang ada di kantin tidak terkontaminasi dengan sampah atau kotoran yang bersumber dari tempat pembuangan sampah dan WC (Suteki and karwanto, 2014)

Kantin atau warung sekolah keberadaannya sangat dibutuhkan di setiap sekolah agar makanan yang dikonsumsi oleh siswa dapat terjaga kesterilannya dan tetap mengandung gizi yang seimbang. Guru harus mengecek kantin sekolah secara kontinyu dan berkomunikasi dengan penjaga kantin tentang penyediaan makanan dan minuman yang higienis dan mengandung vitamin. Kantin juga berperan agar siswa tidak keluyuran keluar lingkungan sekolah untuk mendapatkan makanan yang akan dikonsumsi (Amka, 2021)

### 4. Layanan Kesehatan

Layanan kesehatan di sekolah disebut juga dengan Unit Kesehatan Siswa (UKS). Usaha kesehatan sekolah merupakan aktivitas dalam membimbing dan mengembangkan rutinitas dan pola hidup sehat pada siswa di usia sekolah yang dilaksanakan secara global dan terstruktur. Untuk memaksimalkan kegiatan UKS harus ditingkatkan keikutsertaan siswa sebagai subjeknya. Melalui UKS ini siswa diharapkan bisa memupuk sifat dan tingkah laku hidup yang sehat pada diri sendiri dan bisa membantu orang lain (Sherly et al., 2020). Menurut (Amka, 2021) usaha

kesehatan Sekolah merupakan usaha kesehatan yang dilaksanakan di sekolah. Tujuan utama dari UKS adalah untuk memaksimalkan atau menjaga kesehatan siswa dan lingkungan.

Kegiatan layanan kesehatan sekolah dilaksanakan dalam upaya memaksimalkan kecakapan siswa dengan dalam menerapkan pola hidup sehat. Dengan terciptanya kecakapan hidup sehat maka akan terbentuk juga kebiasaan hidup sehat dan bersih sehingga mengakibatkan siswa dapat tumbuh dan berkembang dengan optimal.. Tujuan UKS adalah untuk memaksimalkan kualitas pendidikan dan kinerja belajar siswa melalui peningkatan kebiasaan hidup bersih baik jasmani maupun rohani sehingga siswa bisa tumbuh dan berkembang secara selaras dan optimal (Hidayat and Argantos, 2020)

## DAFTAR PUSTAKA

- Amka (2021) *Manajemen dan Administrasi Sekolah*. 1st edn. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Astuti (2021) 'Manajemen Peserta Didik', *Manajemen Pendidikan Islam*, 11, pp. 133–144.
- Fadhillah (2019) 'Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Kesiswaan di Sekolah {163', *Serambi Tarbawi*, 7(2), pp. 163–173.
- Hadiyanto (2013) *Manajemen Peserta Didik Bernuansa Pendidikan Karakter*. 1st edn. Edited by D. hasbudin Ar. Jakarta Selatan: Al-Wasath.
- Hidayat, K. and Argantos (2020) 'Peran Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) Sebagai Proses Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Peserta Didik', *Patriot*, 2(2).
- Kristiawan, M., Safitri, D. and Lestari, R. (2017) *Manajemen Pendidikan*. 1st edn. Yogyakarta: DEEPUBLISH. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/316100289>.
- Kurniawati, E. and Roesminingsih, E. (2014) 'Manajemen Kesiswaan di SMA Negeri Mojoagung Jombang', *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(4), pp. 207–213.
- Masdudi (2015) *Bimbingan Dan Konseling Perspektif Sekolah*. 1st edn. Cirebon: Nurjati Press.
- Nasution, H.S. and Abdillah (2019) *Bimbingan Konseling Konsep, Teori dan Aplikasinya*. 1st edn. Edited by R. Hidayat. Medan: LPPPI.
- Putri, M., Giatman, M. and Ernawati, E. (2021) 'Manajemen Kesiswaan terhadap Hasil Belajar', *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(2), pp. 119–125. Available at: <https://doi.org/10.29210/3003907000>.
- Rifa'i, M. (2018) *Manajemen Peserta Didik (Pengelolaan Peserta Didik Untuk Efektivitas Pembelajaran)*. 1st edn. Edited by R. Ananda and M. Fadhli. Medan: Widya Puspita.

- Rodliyah (2015) *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi*. 1st edn. Edited by Khusnuridlo. Jember: IAIN Jember Press.
- Setiawan, H.R. (2021) *Manajemen Peserta Didik (Upaya Peningkatan Kualitas Lulusan)*. 1st edn. Edited by R. Harfiani. Medan: UMSU PRESS. Available at: <http://umsupress.umsu.ac.id/>.
- Sherly et al. (2020) 'Manajemen Pendidikan', in *Manajemen Pendidikan*. 1st edn. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Suteki, M. and karwanto (2014) 'Pelaksanaan Layanan Khusus Kantin di SMPN 1 Diwek Jombang', *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(4), pp. 1-7.
- Tirtoni, F. and Wulandari, F. (2021) *Manajemen Pendidikan*. 1st edn. Yogyakarta: UMSIDA PRESS.
- Tumanggor, amirudin, Tambunan, J. ronald and Simatupang, pandapotan (2021) *Manajemen pendidikan*. Edited by Sarintan.E. Damanik. Yogyakarta: K- Media.
- Yusuf, S. (2020) *Manajemen Peserta Didik Untuk Program Sarjana (S1)*. 1st edn. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia. Available at: <http://gerai.uui.ac.id>;e-mail:

# BAB 6 | MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Helvita Roza, S.Pd., M.Pd

## A. Pendahuluan

Pada dunia pendidikan, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan memegang peran kunci dalam membentuk kualitas dan efektivitas sistem pendidikan. Manajemen yang baik dalam hal ini dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pertumbuhan dan perkembangan peserta didik, serta membantu pendidik untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka (Barkah & Zakiah, 2017).

Bab ini akan menguraikan konsep dasar manajemen tenaga pendidik, fungsi-fungsi penting dalam manajemen ini, dan bagaimana pengelolaan tenaga pendidik dapat mendukung pembinaan profesionalisme dan peningkatan kualitas pendidikan. Kami akan menjelajahi tantangan yang dihadapi dalam manajemen tenaga pendidik, serta peran kepemimpinan dalam konteks ini. Pada bab ini akan memberikan wawasan tentang etika dalam manajemen tenaga pendidik dan pentingnya pengembangan karir dalam pendidikan.

Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, kita dapat lebih efektif memenuhi tuntutan dunia pendidikan yang terus berkembang dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan peserta didik dan masyarakat pada umumnya.

## **B. Konsep Dasar Manajemen Tenaga Pendidik**

### **1. Definisi Manajemen Tenaga Pendidik**

Manajemen Tenaga Pendidik adalah pendekatan sistematis dalam mengelola sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, termasuk guru, dosen, instruktur, dan staf pendidikan lainnya. Ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pengembangan, dan evaluasi tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan oleh lembaga atau institusi pendidikan. Manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pembelajaran dan perkembangan peserta didik (Aedi, 2016).

### **2. Prinsip-prinsip Manajemen Tenaga Pendidik**

Pada manajemen tenaga pendidik, terdapat sejumlah prinsip-prinsip yang harus dipahami dan diterapkan. Ini mencakup efisiensi, efektivitas, transparansi, keadilan, partisipasi, dan pengembangan berkelanjutan. Prinsip-prinsip ini membantu menjaga kualitas pengajaran, merangsang pertumbuhan profesional, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi pendidik (Sola, 2021).

### **3. Hubungan antara Manajemen Tenaga Pendidik dan Kualitas Pendidikan**

Manajemen Tenaga Pendidik dan kualitas pendidikan memiliki hubungan erat. Kinerja tenaga pendidik, termasuk kemampuan mereka dalam mengajar dan mendukung perkembangan peserta didik, memiliki dampak langsung pada kualitas pendidikan yang disediakan oleh sebuah institusi (Torik & Kulsum, 2023). Manajemen tenaga pendidik yang baik dapat membantu mendukung, memotivasi, dan mengembangkan tenaga pendidik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## **C. Fungsi-Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik**

### **1. Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik**

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik adalah langkah awal dalam manajemen tenaga pendidik. Ini melibatkan penilaian yang cermat terhadap jumlah dan jenis tenaga pendidik yang diperlukan oleh sebuah lembaga atau institusi pendidikan (Arianto et al., 2019). Perencanaan ini mencakup pertimbangan tentang peningkatan jumlah siswa, perubahan dalam kurikulum, serta proyeksi kebutuhan tenaga pendidik dalam jangka panjang. Dengan perencanaan yang baik, institusi pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang cukup untuk memenuhi tujuan pendidikan mereka.

### **2. Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik**

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik adalah proses yang melibatkan pencarian, pemilihan, dan penempatan individu yang sesuai untuk menjadi tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan. Ini melibatkan pengumuman posisi, penerimaan aplikasi, wawancara, penilaian kompetensi, dan pengambilan keputusan akhir (Arianto et al., 2019). Memilih tenaga pendidik yang tepat adalah langkah kunci dalam memastikan kualitas pengajaran dan pengelolaan tenaga pendidik yang efektif.

### **3. Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik**

Pengembangan kompetensi tenaga pendidik adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pendidik. Ini mencakup pelatihan, workshop, kursus pengembangan, dan berbagai upaya untuk memperbaharui dan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik (Rahmadi Islam, 2018). Pengembangan kompetensi penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik tetap relevan dan efektif dalam menghadapi perubahan dalam dunia pendidikan.

#### 4. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah proses sistematis yang digunakan untuk menilai kinerja pendidik. Ini melibatkan pengukuran pencapaian target pengajaran, respons siswa, penggunaan metode pengajaran yang efektif, dan kontribusi pendidik terhadap tujuan pendidikan lembaga. Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik, serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk pengembangan profesional mereka.

#### 5. Pengelolaan Konflik dan Motivasi Tenaga Pendidik

Pengelolaan konflik dan motivasi tenaga pendidik melibatkan upaya untuk mengelola konflik yang mungkin timbul dalam lingkungan pendidikan. Ini juga mencakup strategi untuk memotivasi tenaga pendidik agar tetap bersemangat dan terlibat dalam tugas mereka. (Guru, 2017) Pengelolaan konflik yang efektif dan motivasi yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif untuk tenaga pendidik.

### **D. Pengembangan Karir Tenaga Pendidik**

#### 1. Pentingnya Pengembangan Karir dalam Pendidikan

Pengembangan karir adalah komponen kunci dalam pembinaan profesionalisme dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Ini melibatkan serangkaian upaya yang dirancang untuk membantu pendidik meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman mereka dalam dunia pendidikan. Pengembangan karir tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga memiliki dampak positif pada lembaga pendidikan dan hasil belajar peserta didik. Pentingnya pengembangan karir dalam pendidikan termasuk:

- a. Meningkatkan kompetensi dan efektivitas pengajaran.
- b. Memotivasi pendidik untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan pendidikan.

- c. Menyediakan peluang pertumbuhan profesional dan kenaikan pangkat.
- d. Menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan berkualitas.

## 2. Langkah-langkah Pengembangan Karir Tenaga Pendidik

Pengembangan karir tenaga pendidik melibatkan serangkaian langkah yang dirancang untuk membantu mereka mencapai potensi maksimal mereka. Langkah-langkah ini termasuk:

- a. Penetapan Tujuan Karir: Tenaga pendidik perlu merumuskan tujuan karir mereka, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini membantu mereka memiliki arah dalam pengembangan karir mereka.
- b. Pelatihan dan Pendidikan Tambahan: Peserta didik dapat mengikuti pelatihan, kursus, atau pendidikan tambahan untuk meningkatkan kompetensi mereka.
- c. Mentoring dan Pembimbingan: Mendapatkan bimbingan dari pendidik berpengalaman atau mentor dapat membantu dalam pertumbuhan profesional.
- d. Partisipasi dalam Proyek-proyek Pendidikan: Terlibat dalam proyek-proyek inovatif atau penelitian pendidikan dapat memperluas pemahaman dan pengalaman mereka.
- e. Berbagi Pengetahuan: Berpartisipasi dalam kelompok diskusi, seminar, atau komunitas pembelajaran sebaya dapat membantu dalam berbagi pengetahuan dan ide-ide terbaru (Tambunan, 2017).

## 3. Dampak Pengembangan Karir terhadap Kualitas Pengajaran

Pengembangan karir tenaga pendidik memiliki dampak positif pada kualitas pengajaran, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dampak-dampak ini termasuk:

- a. Peningkatan Keterampilan Pengajaran: Dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan, pendidik dapat mengasah keterampilan pengajaran mereka dan

mengadopsi metode-metode pengajaran yang lebih efektif.

- b. Pembaharuan Kurikulum: Peserta didik yang terlibat dalam pengembangan karir sering membawa pemahaman baru dan ide-ide inovatif ke dalam proses pembaharuan kurikulum.
- c. Motivasi Lebih Tinggi: Pengembangan karir yang sukses dapat meningkatkan motivasi pendidik, membuat mereka lebih bersemangat dalam pengajaran dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
- d. Peningkatan Kinerja: Dengan pemahaman yang lebih baik tentang praktik terbaru dan perkembangan dalam pendidikan, pendidik cenderung mencapai hasil belajar yang lebih baik dari peserta didik.

## **E. Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik**

### **1. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik**

Evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah proses yang sistematis untuk menilai pencapaian dan kinerja individu yang berperan dalam pendidikan, yaitu guru, dosen, atau instruktur. Evaluasi ini mengacu pada sejauh mana pendidik memenuhi tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Evaluasi kinerja melibatkan pengumpulan data tentang kinerja pendidik, seperti hasil ujian, response siswa, dan observasi pengajaran. Hasil evaluasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik, pengembangan profesional, dan pengambilan keputusan terkait kinerja pendidik (Yustinus Sanda et al., 2022).

### **2. Umpan Balik dan Pembinaan Kinerja**

Umpan balik dan pembinaan kinerja merupakan komponen penting dalam manajemen kinerja tenaga pendidik. Setelah evaluasi kinerja dilakukan, umpan balik yang konstruktif diberikan kepada pendidik untuk membantu mereka memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dalam pekerjaan mereka. Pembinaan kinerja melibatkan perencanaan tindakan perbaikan dan

pengembangan yang akan membantu pendidik mencapai standar yang diinginkan. Ini bisa mencakup pelatihan tambahan, pendampingan, atau rencana pengembangan profesional pribadi.

### 3. Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik

Terdapat berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Beberapa strategi meliputi:

- a. Pengembangan Profesional Berkelanjutan: Menyediakan pelatihan, seminar, atau kursus yang mendukung pengembangan terus-menerus pendidik.
- b. Mentoring dan Kolaborasi: Mendorong kerja sama antara pendidik berpengalaman dan pendidik yang lebih baru dalam bentuk mentoring atau kolaborasi.
- c. Penggunaan Teknologi Pendidikan: Menggunakan teknologi untuk meningkatkan pengajaran dan memberikan dukungan pembelajaran yang lebih baik.
- d. Monitoring dan Umpan Balik Berkala: Melakukan pemantauan terus-menerus terhadap pengajaran dan memberikan umpan balik berkala untuk perbaikan segera.
- e. Pemberian Insentif: Memberikan insentif seperti penghargaan atau promosi kepada pendidik yang mencapai kinerja tinggi (Prasojo, 2009).

## F. Etika dalam Manajemen Tenaga Pendidik

### 1. Prinsip-Prinsip Etika dalam Pendidikan

Prinsip-prinsip etika dalam pendidikan merujuk pada seperangkat nilai dan norma yang harus diikuti oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas mereka. Ini termasuk integritas, keadilan, rasa tanggung jawab, kerjasama, dan rasa hormat terhadap hak-hak siswa dan rekan kerja (Rahmadi Islam, 2018). Pendidik harus bertindak dengan integritas dan mematuhi kode etik yang ditetapkan oleh institusi pendidikan mereka.

## 2. Etika dalam Pengelolaan Konflik Tenaga Pendidik

Etika dalam pengelolaan konflik tenaga pendidik adalah tentang bagaimana mengatasi perbedaan pendapat, masalah interpersonal, atau ketidaksepakatan yang mungkin timbul di antara tenaga pendidik (Hidayati, 2015). Ini melibatkan komunikasi yang terbuka, penyelesaian masalah yang adil, dan upaya untuk menjaga harmoni dalam lingkungan kerja. Penting untuk mengelola konflik dengan hormat dan mematuhi nilai-nilai etika dalam prosesnya.

## 3. Studi Kasus: Penanganan Pelanggaran Etika dalam Pendidikan

Studi kasus ini dapat melibatkan kasus-kasus seperti kecurangan akademik, pelanggaran kode etik, atau perilaku yang tidak etis dari tenaga pendidik (Sebrina & Sukirman, 2019). Bagian ini dapat digunakan sebagai contoh konkret tentang bagaimana pelanggaran etika dapat ditangani dan akibatnya terhadap pendidikan dan profesionalisme pendidik.

## **G. Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Tenaga Pendidik**

### 1. Konsep Dasar Kepemimpinan dalam Pendidikan

Konsep dasar kepemimpinan dalam pendidikan mencakup peran dan tanggung jawab pemimpin atau administrator dalam mengelola tenaga pendidik. Ini mencakup pengembangan visi pendidikan, penentuan kebijakan, pengambilan keputusan strategis, serta memberikan arahan dan dukungan kepada tenaga pendidik (Sumarni et al., 2022). Pemimpin pendidikan harus memahami bagaimana kepemimpinan mereka mempengaruhi kualitas pengajaran dan hasil pendidikan.

### 2. Gaya-Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Manajemen Tenaga Pendidik

Gaya-gaya kepemimpinan yang efektif dalam manajemen tenaga pendidik mencakup berbagai pendekatan dan metode yang dapat digunakan oleh pemimpin pendidikan. Ini bisa mencakup kepemimpinan demokratis,

otoriter, transformasional, atau situasional, tergantung pada konteks dan kebutuhan (Hariyadi et al., 2023). Pemimpin harus memiliki pemahaman yang baik tentang berbagai gaya kepemimpinan dan cara mengadopsi gaya yang sesuai dengan situasi.

### 3. Hubungan antara Kepemimpinan dan Peningkatan Kualitas Pengajaran

Hubungan antara kepemimpinan dan peningkatan kualitas pengajaran adalah kunci dalam manajemen tenaga pendidik yang efektif. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan, dukungan, dan insentif bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan pengajaran mereka. Pemimpin pendidikan juga harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kualitas pengajaran di seluruh lembaga Pendidikan (Untan, n.d.).

## H. Tantangan dalam Manajemen Tenaga Pendidik

### 1. Tantangan-Tantangan Saat Ini dalam Mengelola Tenaga Pendidik

Tantangan-tantangan saat ini dalam mengelola tenaga pendidik mencakup berbagai masalah yang dihadapi oleh institusi pendidikan dan pemimpin pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Tantangan ini dapat termasuk:

- a. Kekurangan tenaga pendidik berkualitas: Mencari dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas menjadi tantangan, terutama di bidang yang membutuhkan spesialisasi khusus.
- b. Perubahan teknologi pendidikan: Teknologi terus berkembang, dan pendidik harus mengadaptasi metode pengajaran mereka untuk mengintegrasikan teknologi dengan efektif.
- c. Diversifikasi siswa: Siswa memiliki beragam kebutuhan dan gaya belajar, yang menuntut pendidik untuk mengkustomisasi pengajaran mereka.

- d. Peraturan dan kebijakan pendidikan yang berubah: Pendidik dan lembaga pendidikan harus beradaptasi dengan perubahan peraturan dan kebijakan pendidikan yang mungkin mempengaruhi operasi mereka (Wibowo, 2015).

## 2. Solusi untuk Mengatasi Tantangan-Tantangan

Solusi untuk mengatasi tantangan-tantangan dalam mengelola tenaga pendidik melibatkan berbagai pendekatan dan strategi. Ini bisa mencakup:

- a. Rekrutmen dan pelatihan intensif: Mencari calon-calon pendidik berkualitas dan memberikan pelatihan yang intensif kepada mereka.
- b. Pengembangan program pembelajaran berbasis teknologi: Mengintegrasikan teknologi pendidikan dalam pembelajaran untuk menghadapi perubahan teknologi.
- c. Pengembangan kurikulum yang inklusif: Membuat kurikulum yang dapat mengakomodasi berbagai gaya belajar dan kebutuhan siswa.
- d. Mengikuti perubahan kebijakan: Tetap mengikuti perkembangan peraturan dan kebijakan pendidikan dan memastikan kepatuhan dengan mereka (Sebrina & Sukirman, 2019).

## 3. Peluang Pengembangan Tenaga Pendidik

Peluang pengembangan tenaga pendidik mencakup aspek-aspek yang positif dan potensial dalam manajemen tenaga pendidik. Ini bisa mencakup:

- a. Peningkatan kualifikasi pendidik: Tenaga pendidik memiliki kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi mereka melalui pendidikan lanjutan dan pelatihan tambahan.
- b. Kerjasama kolaboratif: Kolaborasi antara pendidik dapat meningkatkan pertukaran ide dan pengalaman yang berharga.
- c. Penggunaan teknologi untuk meningkatkan pengajaran: Teknologi pendidikan dapat digunakan untuk

menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa.

- d. Inovasi dalam pendidikan: Tenaga pendidik dapat menjadi agen perubahan dalam mengembangkan metode pengajaran baru dan inovatif (Afridoni et al., 2023).

## DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, N. (2016). Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidik.
- Afridoni, Afriza, & Andriani, T. (2023). Standar Kompetensi Tenaga Pendidik dan Usaha Peningkatannya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 198-203.
- Arianto, A., Aziza, A., Ningrum, Y. S., & Wijaya, C. (2019). Perencanaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sd Panca Budi Medan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 4(1), 44-52.
- Barkah, H., & Zakiah, Q. Y. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 2(2), 7-15. <https://doi.org/10.15575/isema.v2i2.4998>
- Guru, K. O. (2017). 287 Pengelolaan Konflik dan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Guru Sasmarianto. 5, 287-293.
- Hariyadi, A., Nugraheni, L., & Shofwani, S. A. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi. *Equity In Education Journal*, 5(1), 1-6. <https://doi.org/10.37304/eej.v5i1.7656>
- Hidayati. (2015). Kepemimpinan Dan Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1), 48-65.
- Prasojo, L. D. (2009). Sistem Manajemen Perguruan Tinggi Modern. In *Dinamika Pendidikan* (Vol. 16, Issue 1, pp. 98-109).
- Rahmadi Islam. (2018). <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6><https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2><https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019><https://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014><http://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041><http://arxiv.org/abs/1502.020>
- Sebrina, A. A., & Sukirman, D. (2019). Implementasi kurikulum pada sekolah penyelenggara pendidikan inklusif. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 11(2), 98-116. <https://doi.org/10.21831/jpipfip.v11i2.19748>

- Sola, E. (2021). Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Vs Kinerja Guru. *Edu-Leadership*, 1(1), 20–30.
- Sumarni, A., Sukatin, Gustiva, M., Listiana, W., A'ini, N., & Rahmadani, N. (2022). Mengenal Gaya Kepemimpinan Dalam Dunia Pendidikan. 3(1), 297.
- Tambunan, T. B. M. (2017). Pengembangan Karir Menuju Indonesia Emas. *Jurnal Unimed*, 227–235. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/snpu/article/view/15036>
- Torik, M., & Kulsum, U. (2023). Komering Ulu Timur Sumatera Selatan Tahun. 02(02), 195–202.
- Untan, L. @ L. A. (n.d.). Dan Komitmen Guru Terhadap Guru Besar. Uum.
- Wibowo, C. H. (2015). Problematika Profesi Guru Dan Solusinya Bagi Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Mts. Negeri Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri. *Media.Neliti.Com*, 25. <https://core.ac.uk/download/pdf/296469293.pdf>
- Yustinus Sanda, Agustina Pitriyani, & Yesepa. (2022). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 8(1), 79–88. <https://doi.org/10.25078/jpm.v8i1.765>

# BAB 7

## MANAJEMEN HUBUNGAN SEKOLAH DAN DI MASYARAKAT

Sri Ndaru Arthawati, MM

### A. Pendahuluan

Manajemen berasal dari kata “to manage” yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh Erwin Suryatama, manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Kata manajemen berasal dari bahasa perancis kuno, yaitu management, yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur. Athoillah mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, dengan didukung oleh sumber sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Suryono Subroto hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu kegiatan yang dilakukan bersama-sama antara lembaga dan masyarakat dengan tujuan memperoleh pengertian, kepercayaan, penghargaan, hubungan harmonis, serta dukungan secara sadar dan sukarela. Pengertian lain mengatakan bahwa hubungan masyarakat adalah aktivitas komunikasi dua arah dengan publik (perusahaan/organisasi) yang bertujuan untuk menumbuhkan saling pengertian, saling percaya, dan saling membantu atau bekerja sama.

Lingkungan pendidikan adalah segala sesuatu yang ada dan terjadi di sekeliling proses pendidikan itu berlangsung, antara manusia dan lingkungan fisik. Setiap instansi ataupun lembaga baik pemerintah atau swasta memiliki

penerapan manajemen yang berbeda-beda tergantung dari cara pengelolaannya. Manajemen Pendidikan biasanya berhubungan dengan dunia pendidikan seperti sekolah, perkantoran, perusahaan dan lingkungan masyarakat sekitarnya. Manajemen pendidikan akan berpengaruh terhadap pembentukan kualitas diri seseorang terutama pada usia dini yang dimulai dari tingkat PAUD, SD, SLTP, SLTA sampai dengan tingkat Perguruan Tinggi serta cara bagaimana mengelola manajemen dengan baik dan terencana sehingga dapat menghasilkan mutu kualitas diri yang baik.

Sekolah atau lembaga instansi lainnya sebagai saranapenunjang peserta didik untuk dapat berkomunikasi dengan lingkungan sekitarnya. Sekolah harus memiliki jaringan-jaringan baik internal maupun eksternal yang akan mempengaruhi terhadap hubungan sekolah dengan masyarakat. Untuk itu diperlukan hubungan dan masyarakat yang jelas dan terarah untuk dapat mewujudkan visi dan misi dalam peningkatan kualitas anak didik antara lain terdiri dari :

1. Mutu kualitas pendidikan sekolah baik tingkat PAUD,SD sampai dengan tingkat Perguruan Tinggi.
2. Adanya saran, masukan dan kritikan yang membangun terhadap kegiatan-kegiatan sekolah yang sudah tersusun dalam bentuk Program kerja Semester dan Program Tahunan.
3. Dapat di evaluasi hasil kegiatan tersebut sehingga dapat melihat perkembangan dari program kerja tersebut.

Dengan demikian akan tercapai tujuan baik dalam pelaksanaan, metode yang di maksud. Ada 3 komponen yang menentukan sekolah berhubungan dengan masyarakat yaitu :

1. Cara dan Tujuan
2. Unsur perubahan internal dan eksternal.
3. Adanya partisipasi dan bantuan dari masyarakat.

Dalam pelaksanaannya pihak sekolah tidak dapat dipisahkan dengan manajemen, karena manajemen merupakan proses pendidikan yang berkesinambungan satu

dengan yang lainnya saling melengkapi. Salah satu cara yang dilaksanakan oleh pihak sekolah adalah sistem pengelolaan yang baik dan memiliki kewenangan tersendiri dan bertanggungjawab terhadap pengelolaan sekolah tersebut yang pada akhirnya akan di evaluasi.

Lembaga pendidikan dan masyarakat harus dapat bekerjasama dan saling melengkapi sesuai dengan kebutuhannya Masing-masing. Sehingga akan memberikan dampak yang besar terhadap kemajuan pendidikan di setiap sekolah. Adanya hubungan yang baik antara masyarakat dan pihak sekolah akan menghasilkan suatu kebijakan yang sesuai dengan harapan kedua belah pihak. Peran serta masyarakat terdiri dari orangtua, wali murid, komite sekolah, Kepala Desa dan Camat, Kepala Sekolah, Guru, Karyawan, dan lain-lain.

## **B. Perencanaan Hubungan Masyarakat dengan Sekolah**

Perencanaan dilakukan untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam melaksanakan sebuah kegiatan, maka dari itu perencanaan adalah modal awal dari kegiatan hubungan masyarakat agar bisa lebih terarah dan tercapailah sebuah tujuan yang diinginkan dalam kegiatan hubungan masyarakat. Upaya sekolah untuk menjalin komunikasi dengan masyarakat sehingga masyarakat mau bekerja sama dan berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Pengambilan keputusan partisipatif adalah suatu cara untuk mengambil keputusan melalui penciptaan lingkungan yang terbuka dan demokrasi, dimana warga sekolah (guru, siswa, karyawan, wali siswa, tokoh masyarakat) didorong untuk terlibat secara langsung dalam perencanaan program yang akan dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Dalam manajemen hubungan sekolah dan masyarakat terdapat beberapa teknik yang digunakan dan dianggap efektif dan efisien diantaranya :

1. Teknik pertemuan kelompok yaitu dalam forum rapat pada awal tahun ajaran dan rapat akhir tahun.

2. Teknik pertemuan individual yang dilaksanakan dengan cara mengundang wali siswa ke sekolah karena anaknya ada permasalahan, mengundang komite sekolah untuk membahas permasalahan sekolah, pihak sekolah mendatangi tokoh-tokoh masyarakat lingkungan sekolah.
3. Teknik publikasi melalui siswa dan selebaran maupunbuletin dan mading sekolah, yang dilaksanakan dengan cara pengarahan dan pemberian informasi kepada siswa oleh kepala sekolah pada upacara bendera setiap hari senin, membagikan selebaran kepada orang tua siswa, membuat laporan kepada orang tua siswa. Sedang mading digunakan untuk memajang karya terbaik siswa, foto-foto kegiatan sekolah supaya bisa diketahui oleh warga sekolah dan masyarakat yang datang ke sekolah.

Semua Teknik tersebut digunakan dalam rangka mengenalkan program sekolah kepada masyarakat, agar masyarakat menaruh minat kepada sekolah, mau berpartisipasi terhadap kegiatan sekolah bahkan menjalin kerjasama dengan sekolah dan pada akhirnya mau memberi dukungan kepada sekolah baik yang bersifat materil maupun moril. Hal ini sesuai dengan pendapat Soemirat (2004:68) yang mengatakan tujuan utama public relation adalah menciptakan, mempertahankan dan melindungi reputasi organisasi/ perusahaan, memperluas prestis, menampilkan citra-citra yang mendukung.

Senada dengan pendapat tersebut Coulsan, Colin danThomas (2002:123) tujuan public relation. Mengevaluasi sikap dan opini publik, formulasi dan implementasi prosedur dan policy organisasi atas komunikasiorganisasi perusahaan dengan publik, Mengkoordinasikan program-program komunikasi, Mengembangkan hubungan dan "good-will" lewatproses komunikasi dua arah, Mengembangkan hubungan positif antar organisasi dan publik.

Sementara itu hambatan dalam pelaksanaan programhubungan sekolah dengan masyarakat adalah kurangnya ide kreatif, kurangnya anggaran, keterbatasan potensi SDM dan hasil evaluasi yang sering tidak

ditindaklanjuti. Hal ini sesuai dengan kurangnya ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif. Cara mengatasi kendala dalam pelaksanaan program manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat adalah melibatkan segenap stakeholder untuk menggali ide kreatif, penggalan sumber dana dari orang tua siswa dan pihak lain saling membantu dalam tim dan menunjuk beberapa personil sebagai tim yang bertugas dalam tindak lanjut.

### **C. Kedudukan dan Manfaat Hubungan Sekolah dan Masyarakat**

Kedudukan dan manfaat hubungan sekolah dan masyarakat terbagi kedalam 2 (dua) bagian diantaranya :

1. Bagi masyarakat :
  - a. Mengetahui hal-hal persekolahan dan inovasinya
  - b. Kebutuhan masyarakat tentang Pendidikan lebih mudah diwujudkan
  - c. Menyalurkan kebutuhan berpartisipasi dalam Pendidikan
  - d. Melakukan tekanan/tuntutan terhadap sekolah
2. Bagi sekolah :
  - a. Memperbesar dorongan mawas diri
  - b. Memudahkan memperbaiki Pendidikan
  - c. Memperbesar usaha meningkatkan profesi staff
  - d. Konsep tentang masyarakat tentang guru menjadi benar
  - e. Mendapatkan koreksi dari kelompok penuntut
  - f. Mendapat dukungan moral dari masyarakat
  - g. Memudahkan meminta bantuan dan material dari masyarakat
  - h. Memudahkan pemakaian media Pendidikan di masyarakat
  - i. Memudahkan pemanfaatan narasumber.

Elsbree dalam Ismaya (2015) telah mengemukakan tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kualitas belajar dan pertumbuhan anak

2. Untuk meningkatkan pemahaman masyarakat akan pentingnya Pendidikan dan meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
3. Untuk mengembangkan antusiasme saling bantu antarasekolah dengan masyarakat demi kemajuan kedua belah pihak.

Berdasarkan beberapa tujuan hubungan masyarakat yang telah dikemukakan di atas mengacu pada segala program yang dilaksanakan oleh bidang hubungan masyarakat yang jika dapat terlaksana, maka persepsi masyarakat tentang sekolah akan dapat dibangun secara optimal.

#### **D. Jenis Hubungan Sekolah dan Masyarakat**

Kindred Leslie dalam bukunya *School Public Relation* dalam Ismaya (2015:157), mengemukakan bahwa hubungan sekolah dan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk berusaha menanamkan tindakan dalam menciptakan hubungan harmonis antara suatu lembaga pendidikan dengan masyarakatnya baik internal maupun eksternal agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan. Banyak orang berpendapat bahwa hubungan kerja sama antara sekolah dan masyarakat hanyalah dalam hal mendidik anak belaka, padahal hubungan antara sekolah dan masyarakat itu mengandung arti yang lebih luas dan mencakup beberapa bidang. Jenis hubungan sekolah dan masyarakat dapat digolongkan menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Hubungan edukatif, ialah hubungan kerjasama dalam hal mendidik dilingkungan sekolah dan di dalam keluarga.
2. Hubungan kultural, yaitu usaha kerjasama antara sekolah dan masyarakat yang memungkinkan adanya saling membina dan mengembangkan kebudayaan masyarakat tempat sekolah itu berada.
3. Hubungan institusional, yaitu hubungan kerjasama antarasekolah dengan Lembaga-lembaga atau institusi resmi lain, baik swasta maupun pemerintah.

## **E. Monitoring dan Evaluasi Hubungan Sekolah dan Masyarakat**

Evaluasi merupakan suatu proses atau kegiatan pemilihan, pengumpulan, analisis dan penyajian informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan serta penyusunan program selanjutnya. Menurut Koontz, pengawasan adalah pengukuran dan koreksi pencapaian tujuan untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan sesuai dengan rencana (Minarti, 2016). Evaluasi merupakan proses yang menentukan sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai. Pelaksanaan evaluasi menurut Rahmat (2016:68) terdapat tujuh elemen yang harus dilakukan, yaitu: a) focusing the evaluation (penentuan fokus yang akan dievaluasi); b) designing the evaluation (penyusunan desain evaluasi); c) collecting information (pengumpulan informasi); d) analyzing and interpreting (analisis dan interpretasi informasi); e) reporting information (pembuatan laporan), f) managing evaluation (pengelolaan evaluasi); dan g) evaluating evaluation (evaluasi untuk evaluasi).

Evaluasi pelaksanaan program hubungan masyarakat bertujuan untuk mengetahui implikasi suatu Lembaga pendidikan terhadap publik atau khalayak dalam berbagai hal. Sedangkan fungsi evaluasi pelaksanaan hubungan masyarakat di berbagai lembaga khususnya lembaga pendidikan adalah :

1. Evaluasi berfungsi selektif, sekolah harus mempunyai cara untuk mengadakan seleksi terhadap berbagai kerjanya apakah itu tetap dilaksanakan, dimodifikasi atau ditinggalkan;
2. Evaluasi berfungsi diagnostic, dengan melihat hasilnya sekolah akan mengetahui berbagai kelemahannya dari apa yang telah dilaksanakan selama ini;
3. Evaluasi berfungsi sebagai pengukuran keberhasilan, pengukuran yang dimaksud untuk mengetahui sejauh mana suatu program berhasil diterapkan dan ditindaklanjuti dengan pengembangan program jika itu memungkinkan (Minarti, 2016).

Pelaksanaan evaluasi menurut Rahmat (2016) terdapat tujuh elemen yang harus dilakukan, yaitu :

1. Penentuan fokus yang akan dievaluasi;
2. Penyusunan desain evaluasi;
3. Pengumpulan informasi;
4. Analisis dan interpretasi informasi;
5. Pembuatan laporan;
6. Pengelolaan evaluasi; dan
7. Evaluasi.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa evaluasi merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anton Athoillah (2010) Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: PustakaSetia.
- Coulsan, Colin dan Thomas (2002) Public Relations Pedoman Praktis untuk PR. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Erwin Suryatama (2014) Aplikasi ISO Sebagai Standar Mutus. Jakarta: Kata Pena.
- Ismaya, B. (2015). School Public Relation. Bandung: Refika Aditama
- Minarti, S. (2016). Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Rahmat, A. (2016). Manajemen Hubungan Masyarakat Sekolah. Yogyakarta: Media Akademi.
- Soemirat Soled dan Elvinaro Ardianto (2004) Dasar-Dasar Public Relations. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suryono Subroto. (2004) Manajemen Pendidikan di Sekolah. Jakarta: PT Rineka Cipta.

# BAB

# 8

## KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

*dr. Marliana Nurprilinda, Sp.P.A, M.H.*

### **A. Pendahuluan**

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan memainkan peran yang penting dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan melibatkan pengelolaan dan pengawasan dalam konteks pendidikan. Berikut adalah beberapa poin penting yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan pendidikan:

1. **Visi dan Misi:** Seorang pemimpin pendidikan perlu memiliki visi yang jelas tentang tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Visi ini harus dapat menginspirasi para pemangku kepentingan di dalam sistem pendidikan.
2. **Keterampilan Kepemimpinan:** Seorang pemimpin pendidikan perlu memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, seperti kemampuan komunikasi yang efektif, kemampuan mendengarkan, memotivasi, dan menginspirasi orang lain.
3. **Mengelola Sumber Daya:** Pemimpin pendidikan bertanggung jawab dalam mengelola sumberdaya yang ada, baik itu sumber daya manusia, anggaran, maupun fasilitas. Hal ini mencakup pengelolaan rencana kerja, penugasan tugas, dan alokasi sumberdaya yang kompeten.
4. **Pemberdayaan Guru:** Pemimpin pendidikan harus mampu memberdayakan guru-guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Hal ini mencakup

memberikan dukungan, pelatihan, dan penghargaan kepada guru-guru.

5. Inovasi dan Perubahan: Kepemimpinan pendidikan perlu mendorong inovasi dan perubahan di dalam sistem pendidikan. Pemimpin pendidikan harus dapat mengidentifikasi peluang-peluang perbaikan, mengadopsi teknologi pendidikan yang relevan, dan merancang strategi perubahan yang efektif.
6. Mengelola Konflik: Sebagai pemimpin pendidikan, seringkali akan ada konflik di antara para pemangku kepentingan. Pemimpin pendidikan perlu memiliki keterampilan dalam mengelola konflik ini dengan bijaksana, melalui dialog, mediasi, atau penyelesaian masalah.
7. Pembinaan Budaya Sekolah: Pemimpin pendidikan perlu membina budaya sekolah yang positif, inklusif, dan memotivasi. Hal ini mencakup pengembangan nilai-nilai, norma, dan etika yang dipraktikkan oleh semua anggota sekolah.
8. Pemantauan dan Evaluasi: Pemimpin pendidikan harus secara terus-menerus memantau dan mengevaluasi kinerja sistem pendidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengumpulan data, analisis kebutuhan, dan pemantauan terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Semua poin di atas adalah aspek penting dalam kepemimpinan pendidikan. Penting bagi seorang pemimpin pendidikan untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan memahami perubahan dalam konteks pendidikan.

## **B. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan**

Kepemimpinan dalam pendidikan memainkan peran penting dalam mendorong kemajuan dan memastikan keberhasilan lembaga pendidikan. Pemimpin yang efektif memahami pentingnya menetapkan tujuan yang realistis dan melibatkan pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan melibatkan orang tua, guru, dan anggota

masyarakat, para pemimpin memupuk inklusivitas dan menghargai perspektif yang beragam, yang pada akhirnya bermanfaat bagi seluruh komunitas pendidikan.

Melanjutkan tema perbaikan berkelanjutan, pemimpin pendidikan yang sukses memprioritaskan pengembangan pendidik. Mereka menciptakan budaya pembelajaran dan pertumbuhan dengan mendorong peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan. Melalui pelatihan, lokakarya, dan konferensi, para pemimpin memungkinkan para guru untuk tetap mengikuti perkembangan terbaru dalam pendekatan pedagogis dan penelitian pendidikan. Komitmen untuk peningkatan berkelanjutan ini menjamin bahwa siswa menerima pendidikan dengan kualitas setinggi mungkin.

Selanjutnya, keterampilan komunikasi yang efektif sangat penting bagi para pemimpin pendidikan. Artikulasi visi, tujuan, dan harapan yang jelas sangat penting untuk memastikan semua orang memahami arah lembaga. Dengan membina jalur komunikasi terbuka, para pemimpin mempromosikan transparansi dan kepercayaan dalam komunitas pendidikan. Pendekatan inklusif ini memungkinkan kolaborasi dan pemecahan masalah yang efektif, yang pada akhirnya meningkatkan pembelajaran dan prestasi siswa.

Kesimpulannya, kepemimpinan yang kuat dan efektif sangat penting untuk keberhasilan lembaga pendidikan mana pun. Menginspirasi pendidik, melibatkan pemangku kepentingan, merangkul peningkatan berkelanjutan, dan mempraktikkan komunikasi terbuka adalah elemen kunci dari kepemimpinan pendidikan yang efektif. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perubahan dan pertumbuhan positif, para pemimpin membuka potensi penuh siswa mereka dan berjuang untuk keunggulan. Melalui bimbingan dan dedikasi mereka, institusi pendidikan dapat memberikan dampak yang langgeng pada kehidupan siswanya, mempersiapkan mereka untuk masa depan yang cerah.

Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan adalah perjalanan berkelanjutan yang membutuhkan kemampuan beradaptasi, empati, dan komitmen yang teguh untuk kemajuan siswa dan komunitas pendidikan secara keseluruhan. Memerlukan kerja sama untuk membentuk masa depan yang lebih cerah dan sukses bagi semua peserta didik.

### **C. Peran Penting Kepemimpinan Pendidikan**

Dalam lanskap pendidikan yang berubah dengan cepat saat ini, kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam membentuk pencapaian tujuan pendidikan. Karena lembaga pendidikan berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan, penting bagi para pemimpin untuk fokus pada peningkatan peluang pengembangan profesional yang tersedia bagi guru mereka.

Dengan memprioritaskan pelatihan, lokakarya, dan konferensi yang berkelanjutan, para pemimpin memungkinkan para guru untuk tetap mengikuti pendekatan pedagogis dan penelitian pendidikan terbaru. Komitmen untuk peningkatan berkelanjutan ini memastikan bahwa siswa menerima pendidikan dengan kualitas setinggi mungkin. Mendorong dan mendukung pertumbuhan profesional di kalangan pendidik menciptakan budaya pembelajaran dan inovasi di dalam institusi.

Di samping membina pengembangan profesional, keterampilan komunikasi yang efektif sangat penting bagi para pemimpin pendidikan. Artikulasi visi, tujuan, dan harapan yang jelas sangat penting untuk memastikan bahwa setiap orang memahami arah lembaga. Ketika para pemimpin mendorong jalur komunikasi terbuka, mereka mempromosikan transparansi dan kepercayaan dalam komunitas pendidikan. Pendekatan inklusif ini memungkinkan kolaborasi dan pemecahan masalah yang efektif, yang pada akhirnya meningkatkan pembelajaran dan prestasi siswa.

Agar benar-benar efektif, pemimpin pendidikan juga harus memiliki keterampilan manajemen yang kuat. Mereka harus mampu secara efisien mengelola sumber daya yang tersedia di sekolah untuk mencapai kualitas pendidikan. Dengan mengalokasikan sumber daya secara efektif dan menerapkan rencana strategis, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perubahan dan pertumbuhan positif.

Kepemimpinan yang kuat dan efektif adalah kunci sukses bagi lembaga pendidikan mana pun. Dengan menginspirasi pendidik, melibatkan pemangku kepentingan, merangkul peningkatan berkelanjutan, dan mempraktikkan komunikasi terbuka, para pemimpin membuka potensi penuh siswa mereka. Dedikasi dan bimbingan mereka memberikan dampak yang bertahan lama pada kehidupan siswa, mempersiapkan mereka untuk masa depan yang cerah dan sukses.

Saat kita melanjutkan perjalanan kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan ini, mari kita ingat bahwa itu membutuhkan kemampuan beradaptasi, empati, dan komitmen yang teguh untuk perbaikan siswa dan komunitas pendidikan secara keseluruhan. Bersama-sama, kita dapat membentuk masa depan yang lebih cerah dan lebih sukses untuk semua pelajar, memastikan bahwa setiap pelajar memiliki kesempatan untuk berkembang dan sukses.

#### **D. Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan**

Saat kita menjelajahi berbagai jenis kepemimpinan pendidikan, penting untuk memahami bagaimana masing-masing gaya dapat mempengaruhi kesuksesan keseluruhan institusi. Gaya kepemimpinan otokratis, misalnya, melibatkan seorang pemimpin yang membuat keputusan tanpa banyak masukan dari orang lain. Meskipun pendekatan ini mungkin efektif dalam situasi tertentu, pendekatan ini juga dapat menghambat kolaborasi dan membatasi potensi inovasi.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan *laissez-faire* memungkinkan pendekatan yang lebih lepas tangan, memberikan kebebasan kepada individu untuk membuat keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri. Meskipun hal ini dapat memberdayakan individu dan meningkatkan kreativitas, hal ini juga dapat menyebabkan kurangnya arahan dan akuntabilitas jika tidak dikelola dengan baik.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan partisipatif atau demokratis mendorong keterlibatan aktif dan masukan dari semua anggota komunitas pendidikan. Dengan mengembangkan budaya pengambilan keputusan bersama, para pemimpin dapat memanfaatkan pengetahuan dan keahlian kolektif tim mereka. Pendekatan inklusif ini tidak hanya mempromosikan rasa kepemilikan dan komitmen tetapi juga memungkinkan berbagai perspektif untuk dipertimbangkan, yang mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih terinformasi dan efektif.

Perlu dicatat bahwa tidak ada pendekatan satu ukuran untuk semua dalam kepemimpinan pendidikan. Setiap institusi, dengan konteks dan tantangannya yang unik, mungkin memerlukan perpaduan gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin untuk menyesuaikan gaya mereka dengan situasi dan individu yang berbeda sangat penting untuk kesuksesan.

Selain memahami berbagai gaya kepemimpinan, tidak kalah pentingnya bagi para pemimpin pendidikan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya. Berinvestasi dalam peluang pengembangan profesional tidak hanya meningkatkan pertumbuhan individu tetapi juga bermanfaat bagi seluruh komunitas pendidikan. Dengan tetap mengikuti penelitian, tren, dan praktik terbaik saat ini, para pemimpin dapat membuat keputusan berdasarkan informasi yang berdampak positif pada hasil pembelajaran siswa.

Saat kita berjuang untuk kepemimpinan pendidikan yang efektif, marilah kita mengingat pentingnya empati, inklusivitas, dan peningkatan berkelanjutan. Dengan memupuk budaya

belajar, merangkul kolaborasi, dan menghargai kontribusi semua pemangku kepentingan, kita dapat menciptakan lingkungan pengasuhan di mana setiap siswa memiliki kesempatan untuk berkembang dan sukses. Bersama-sama, mari kita membentuk masa depan di mana pendidikan adalah katalis untuk perubahan dan transformasi yang positif.

#### **E. Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan yang Efektif**

Kepemimpinan pendidikan yang efektif tidak hanya tentang memiliki visi, keterampilan komunikasi yang kuat, dan kepribadian yang baik. Itu juga membutuhkan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain, untuk menumbuhkan budaya kepercayaan dan kolaborasi.

Dalam lanskap pendidikan yang berubah dengan cepat saat ini, para pemimpin harus dapat beradaptasi dan terbuka terhadap ide dan pendekatan baru. Mereka harus mendorong inovasi dan eksperimentasi, memungkinkan guru dan staf mengeksplorasi solusi kreatif untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

Selanjutnya, kepemimpinan pendidikan yang efektif memerlukan pengakuan nilai keberagaman dan inklusivitas. Seorang pemimpin harus merangkul perspektif yang berbeda dan menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa dihormati dan didengar. Dengan mempromosikan rasa memiliki dan penerimaan, para pemimpin dapat memelihara komunitas belajar yang positif dan inklusif.

Perbaikan berkelanjutan adalah aspek penting lain dari kepemimpinan pendidikan yang efektif. Pemimpin harus mendorong peluang pengembangan profesional untuk diri mereka sendiri dan anggota tim mereka. Dengan berinvestasi dalam pelatihan, lokakarya, dan konferensi, para pemimpin dapat terus mengikuti penelitian terbaru dan praktik terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

Selain itu, pemimpin yang efektif memahami pentingnya kolaborasi dan kerja tim. Mereka secara aktif mencari masukan dari semua pemangku kepentingan, termasuk guru, orang tua, dan siswa. Dengan melibatkan seluruh komunitas pendidikan dalam proses pengambilan keputusan, para pemimpin dapat menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama, yang mengarah pada hasil yang lebih sukses.

Pemimpin pendidikan yang efektif harus memimpin dengan empati dan kasih sayang. Mereka harus memahami kebutuhan dan tantangan unik siswa dan anggota staf mereka. Dengan menunjukkan empati, pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dan menciptakan lingkungan belajar yang aman dan mendukung.

Kepemimpinan pendidikan yang efektif melampaui sifat dan karakteristik tertentu. Ini membutuhkan pertumbuhan berkelanjutan, kemampuan beradaptasi, inklusivitas, kolaborasi, dan empati. Dengan mewujudkan kualitas-kualitas ini, para pemimpin dapat menciptakan komunitas pendidikan yang berkembang di mana setiap individu memiliki kesempatan untuk mencapai potensi penuh mereka.

## **F. Tantangan dalam Kepemimpinan Pendidikan**

Kepemimpinan pendidikan yang efektif di era Revolusi Industri Keempat memiliki tantangan tersendiri. Salah satu tantangan utama adalah perlunya para pemimpin pendidikan menguasai teknologi digital dan mendorong inovasi. Dengan merangkul kemajuan teknologi, para pemimpin dapat memberdayakan institusi pendidikan mereka untuk beradaptasi dan berkembang dalam lanskap yang berubah dengan cepat ini.

Selain itu, universitas menghadapi tantangan untuk memenuhi tuntutan industri. Sebagai pemimpin pendidikan, sangat penting untuk menjembatani kesenjangan antara akademisi dan dunia profesional. Dengan memupuk kemitraan yang kuat dengan para pemimpin industri dan memupuk kesempatan belajar berdasarkan pengalaman, lembaga

pendidikan dapat mempersiapkan siswa dengan lebih baik untuk dunia kerja dan memastikan kesuksesan mereka.

Selain tantangan tersebut, kepala sekolah memainkan peran penting dalam mendukung dan memberdayakan guru. Dengan menyediakan program bimbingan, peluang pengembangan profesional, dan sumber daya, pemimpin pendidikan dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka dan tetap up-to-date dengan metodologi pengajaran terbaru. Ini, pada gilirannya, akan mengarah pada peningkatan hasil siswa dan keunggulan pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, pemimpin pendidikan yang efektif memahami pentingnya menumbuhkan budaya inovasi dan kreativitas. Dengan mendorong guru dan siswa untuk berpikir out of the box, para pemimpin dapat membangkitkan semangat untuk belajar dan memecahkan masalah. Ini dapat dicapai melalui inisiatif pembelajaran berbasis proyek, kolaborasi interdisipliner, dan integrasi teknologi ke dalam kurikulum.

Selanjutnya, inklusivitas harus berada di garis depan kepemimpinan pendidikan. Pemimpin harus berusaha untuk menciptakan lingkungan yang inklusif di mana keragaman dirayakan dan setiap siswa merasa dihargai dan didukung. Dengan menerapkan kebijakan inklusif, menyediakan sumber daya bagi siswa dengan kebutuhan belajar yang beragam, dan mempromosikan kesadaran budaya, para pemimpin dapat memastikan bahwa setiap siswa memiliki akses yang sama terhadap pendidikan berkualitas.

Kesimpulannya, kepemimpinan pendidikan yang efektif di era Revolusi Industri Keempat membutuhkan merangkul teknologi, mendorong inovasi, menjembatani kesenjangan akademisi-industri, memberdayakan guru, mendorong kreativitas, dan merangkul inklusivitas. Dengan mengatasi tantangan ini secara langsung dan menerapkan inisiatif strategis, para pemimpin pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang mempersiapkan siswa untuk masa depan dan membekali mereka dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk berkembang di dunia yang berkembang pesat. Mari kita

merangkul prinsip-prinsip ini dan membentuk masa depan yang lebih cerah untuk pendidikan.

### **G. Strategi Meningkatkan Kepemimpinan Pendidikan**

Kepemimpinan pendidikan yang efektif membutuhkan pendekatan multifaset yang mencakup berbagai strategi dan tindakan. Salah satu aspek penting adalah pengembangan komunitas belajar profesional yang kuat. Pemimpin pendidikan harus memupuk kolaborasi dan kerja tim di antara para guru, mendorong mereka untuk berbagi praktik terbaik, terlibat dalam diskusi reflektif, dan belajar dari satu sama lain.

Untuk memfasilitasi ini, para pemimpin dapat mengadakan sesi pembelajaran profesional reguler, di mana para guru dapat berperan serta dalam lokakarya, seminar, dan konferensi. Peluang ini memungkinkan pendidik untuk memperluas pengetahuan mereka, mendapatkan perspektif baru, dan tetap mengikuti penelitian pendidikan terbaru dan teknik pedagogis.

Selanjutnya, pemimpin pendidikan harus mengutamakan penciptaan iklim sekolah yang positif dan mendukung. Dengan mempromosikan budaya hormat, empati, dan inklusivitas, para pemimpin dapat memastikan bahwa setiap siswa merasa aman dan dihargai. Hal ini dapat dicapai melalui penerapan program anti-intimidasi, menumbuhkan hubungan yang kuat dengan siswa dan keluarga mereka, dan menumbuhkan rasa memiliki dalam komunitas sekolah.

Selain itu, merangkul teknologi sebagai alat untuk belajar dan komunikasi sangat penting di era digital. Pemimpin pendidikan harus berinvestasi dalam sumber daya dan infrastruktur yang mendukung integrasi teknologi di kelas. Hal ini termasuk memberikan peluang pengembangan profesional kepada guru untuk meningkatkan keterampilan literasi digital mereka dan memberdayakan mereka untuk menggunakan teknologi secara efektif guna meningkatkan pengajaran dan melibatkan siswa.

Selain itu, tanggung jawab utama pemimpin pendidikan adalah membangun kemitraan yang kuat dengan orang tua, wali, dan masyarakat luas. Dengan melibatkan keluarga dalam proses pendidikan dan mencari masukan dari mereka, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendukung keberhasilan siswa. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi reguler, konferensi orang tua-guru, dan melibatkan orang tua dalam proses pengambilan keputusan.

Para pemimpin pendidikan harus memprioritaskan pendekatan holistik untuk pendidikan, mengakui pentingnya kesejahteraan fisik dan mental. Dengan mempromosikan gaya hidup sehat dan menyediakan sumber daya untuk dukungan kesehatan mental, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan siswa dan staf secara keseluruhan.

Kepemimpinan pendidikan yang efektif memiliki banyak segi dan membutuhkan kombinasi strategi. Dengan memupuk kolaborasi antar guru, menciptakan iklim sekolah yang positif, memanfaatkan teknologi, membangun kemitraan masyarakat yang kuat, dan memprioritaskan pendidikan holistik, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan belajar yang berkembang yang memupuk pertumbuhan dan kesuksesan semua siswa. Mari kita terus berjuang untuk keunggulan dalam kepemimpinan pendidikan dan membentuk masa depan yang lebih cerah bagi sekolah dan masyarakat kita.

## **H. Studi Kasus Kepemimpinan Pendidikan di Indonesia**

Untuk lebih meningkatkan kepemimpinan pendidikan di Indonesia, sangat penting untuk mengatasi tantangan khusus yang dihadapi oleh sekolah dasar swasta yang baru didirikan, seperti SDN 2 Pemecutan di Kota Denpasar. Sekolah-sekolah ini seringkali membutuhkan perhatian yang terfokus dan strategi yang disesuaikan untuk memastikan keberhasilan pengembangan mereka.

Bagi sekolah dasar swasta yang baru didirikan seperti SDN 2 Pemecutan, penting bagi pimpinan pendidikan untuk memprioritaskan pembangunan pondasi yang kuat. Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan visi dan misi yang jelas untuk sekolah, dan mengkomunikasikannya secara efektif kepada staf, orang tua, dan siswa. Dengan menetapkan tujuan bersama, para pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi semua orang yang terlibat dalam komunitas sekolah.

Selain itu, para pemimpin pendidikan harus fokus pada penerapan program pengembangan profesional yang komprehensif bagi guru untuk meningkatkan keterampilan pedagogis dan pengetahuan mata pelajaran mereka. Ini akan memungkinkan mereka untuk memberikan instruksi berkualitas tinggi dan secara efektif memenuhi berbagai kebutuhan belajar siswa mereka. Dengan memupuk budaya pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan guru dan siswa.

Selain itu, untuk menjamin keberhasilan sekolah dasar swasta yang baru didirikan, pimpinan pendidikan harus secara aktif melibatkan orang tua dan wali dalam proses pendidikan. Ini dapat dicapai melalui saluran komunikasi reguler, seperti buletin, konferensi orang tua-guru, dan platform online. Dengan melibatkan orang tua dalam proses pengambilan keputusan dan mencari masukan mereka tentang kebijakan sekolah, pemimpin dapat menumbuhkan rasa memiliki dan kerjasama, yang pada akhirnya bermanfaat bagi prestasi siswa.

Selain itu, sangat penting bagi para pemimpin pendidikan di Indonesia untuk mengatasi tantangan khusus yang dihadapi sekolah kejuruan (SMK) di wilayah Kepulauan Riau. Tantangan-tantangan ini mungkin termasuk sumber daya yang terbatas, kurikulum yang ketinggalan zaman, dan kurangnya kemitraan industri. Untuk mengatasi masalah ini, para pemimpin harus memprioritaskan menjalin kemitraan yang kuat dengan industri dan bisnis lokal. Dengan berkolaborasi dengan para pemangku kepentingan ini, para pemimpin dapat memastikan bahwa

kurikulum selaras dengan kebutuhan pasar kerja saat ini, memberikan siswa keterampilan dan pengetahuan yang relevan.

Kepemimpinan pendidikan yang efektif di Indonesia membutuhkan pendekatan yang disesuaikan dengan tantangan unik yang dihadapi oleh berbagai jenis sekolah. Dengan berfokus pada pembangunan pondasi yang kuat, menyediakan pengembangan profesional yang komprehensif bagi guru, melibatkan orang tua dalam proses pendidikan, dan menjawab tantangan spesifik sekolah kejuruan, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang memelihara pertumbuhan dan kesuksesan semua siswa. Mari kita terus berjuang untuk keunggulan dalam kepemimpinan pendidikan dan bekerja untuk menciptakan masa depan pendidikan yang lebih cerah di Indonesia.

#### **I. Membangun Budaya Kepemimpinan di Institusi Pendidikan**

Kepemimpinan pendidikan yang efektif memainkan peran penting dalam membentuk sistem pendidikan yang sukses. Berdasarkan konten sebelumnya, penting bagi para pemimpin pendidikan untuk mengembangkan komunitas pendidikan yang kohesif dan suportif. Dengan memfasilitasi pertemuan tim reguler, berbagi praktik terbaik, dan mendorong pendekatan interdisipliner, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan peningkatan berkelanjutan. Ruang dan platform kolaboratif juga dapat dimanfaatkan untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan dan dukungan sejawat, memungkinkan para pendidik untuk belajar dari satu sama lain dan meningkatkan praktik pengajaran mereka.

Dalam konteks sistem pendidikan Indonesia, sangat penting bagi para pemimpin pendidikan untuk mengatasi tantangan khusus yang dihadapi sekolah, seperti kasus sekolah dasar swasta yang baru didirikan di Pemecutan Kota Denpasar. Melalui penilaian kebutuhan yang komprehensif dan mengumpulkan umpan balik dari komunitas sekolah, para pemimpin dapat mengidentifikasi area yang memerlukan

perbaikan dan menerapkan strategi yang ditargetkan untuk mengatasi masalah ini secara efektif.

Kepemimpinan pendidikan yang efektif dapat berkembang dengan merangkul pendidikan yang dipersonalisasi, memberdayakan pendidik, dan mendorong kolaborasi di antara para guru. Dengan mempromosikan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung, para pemimpin pendidikan dapat membekali siswa dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk berkembang di era digital. Mari kita terus berjuang untuk menjadi yang terbaik, memastikan tidak ada siswa yang tertinggal dan pendidikan tetap menjadi katalis untuk masa depan yang lebih cerah.

Pemimpin yang efektif di lembaga pendidikan secara langsung membawa perubahan struktural yang menghasilkan kondisi positif untuk belajar dan mengajar. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran sentral dalam membangun budaya produktif baik sebelum maupun selama pandemi Covid.

Budaya sekolah yang efektif tidak hanya membutuhkan guru yang profesional tetapi juga pemimpin yang mengutamakan perbaikan berkelanjutan dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi semua pemangku kepentingan. Dengan memupuk budaya kolaborasi, inovasi, dan pengembangan profesional berkelanjutan, para pemimpin pendidikan dapat menginspirasi dan memotivasi staf mereka untuk berjuang mencapai keunggulan.

Selain itu, pemimpin yang efektif mahir menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebijakan dan standar pendidikan. Dengan tetap mengikuti penelitian dan tren terbaru dalam pendidikan, mereka dapat membuat keputusan berdasarkan informasi dan menerapkan praktik berbasis bukti yang berdampak positif pada hasil siswa.

Di dunia yang berubah dengan cepat saat ini, pemimpin pendidikan juga harus visioner dan berpikiran maju. Dengan merangkul teknologi dan mempromosikan literasi digital,

mereka dapat mempersiapkan siswa untuk berkembang dalam masyarakat yang semakin digital. Selanjutnya, pemimpin yang efektif memahami pentingnya keragaman dan inklusi dalam pendidikan. Mereka menciptakan lingkungan yang inklusif di mana setiap siswa merasa dihargai dan didukung, terlepas dari latar belakang atau kemampuannya.

Kepemimpinan pendidikan yang efektif memerlukan pembinaan budaya sekolah yang produktif, menyelaraskan tujuan dengan kebijakan, merangkul inovasi dan teknologi, dan mempromosikan keragaman dan inklusi. Dengan mewujudkan prinsip-prinsip tersebut, pemimpin pendidikan dapat menciptakan pembelajaran yang dinamis dan inklusif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Purwanto, N.A. (2020). *Administrasi pendidikan (teori dan praktik di lembaga pendidikan)*. Yogyakarta: Intishar Publishing.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Gunawan, Imam. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan (Suatu Pengantar)*. Cet. I- Universitas Negeri Malang.
- Amstrong, Michael. (1999). *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex MediaKomputindo.
- Makawimbang, Jery H., *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu* (Bandung: Alfa Beta, 2012)
- Mulyasa, H. E., *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).
- Overton, Rodney, *Leadership Made Simple*, (Singapura: Wharton Books, Pte. Ltd., 2002).
- Owens, Robert G. *Organizational Behaviour in Education*, (Boston: Allyn and Bacon, 1995)
- Cahyono, Cheppy Hari. (1984). *Psikologi Kepemimpinan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Terj: Sofyan Cikmat & Haryanto. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Harper
- DidinKurniadin, M.Pd, Dr. Imam Machali, M.Pd. (2012). *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Drs. Ara Hidayat, M. Pd, Dr. Imam Machali, M.Pd. (2010). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Educa.

# BAB 9

## PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM PRAKTIK PENDIDIKAN

Darmanella Dian Eka Wati, S.Si., M.Pd

### A. Pendahuluan

Penerapan manajemen pendidikan merupakan suatu tindakan menggunakan prinsip, konsep, dan teori manajemen pendidikan dalam setiap pelaksanaan kegiatan pendidikan sehingga pencapaian tujuan pendidikan bisa lebih efektif dan efisien. Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh penerapan manajemen pendidikan yang efektif pada setiap bagian yang berperan dalam pendidikan, seperti kurikulum, siswa, tenaga pendidikan, sarana dan prasarana, keuangan, kepemimpinan dan organisasi yang ada pada setiap satuan pendidikan. Penerapan manajemen pendidikan ini membutuhkan kolaborasi tim yang terkait dalam pendidikan serta pemimpin yang komunikatif dalam pengorganisasian yang diawali dengan tahap perencanaan, kemudian pelaksanaan, monitoring dan evaluasi.

Manajemen pendidikan merupakan suatu bentuk pengaturan terhadap pengelolaan di sebuah lembaga pendidikan. Manajemen pendidikan yang diterapkan pada lembaga pendidikan adalah suatu bentuk pengaturan kebijakan yang disusun oleh pemerintah untuk mencapai tujuan pendidikan dengan metode atau cara yang efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan (Murtopo, 2018). Mutu pendidikan dapat dilihat dari beberapa komponen berikut ini yaitu motivasi dan kesiapan siswa untuk belajar, tingkat keprofesionalan guru dan kerjasama dalam lembaga

pendidikan atau sekolah, relevansi isi kurikulum dan aplikasinya dalam proses pembelajaran, keserbacukupan sarana dan prasarana dan keefektifannya dalam mendukung proses pembelajaran, dan partisipasi stakeholder dalam upaya mengembangkan program pendidikan (Mukhsin, 2019).

Pendidikan akan memiliki mutu yang baik jika dilakukan dengan metode dan strategi pengelolaan yang mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan pendidikan. Menurut (Kristiawan, Safitri and Lestari, 2017) pendidikan yang lebih efektif dan bermutu dapat diupayakan melalui beberapa cara diantaranya yaitu:

1. SchoolReview

Mereview atau mengevaluasi efektivitas pelaksanaan pembelajaran di sekolah dan mutu lulusan yang sudah dihasilkan

2. Benchmarking

Adalah tindakan membandingkan mutu sekolah dengan standar sekolah lain yang lebih baik untuk peningkatan target capaian mutu pendidikan

3. Quality Assurance

Merupakan serangkaian proses yang sistematis untuk mengetahui kualitas pelayanan pendidikan dan lulusan yang dihasilkan yang berguna sebagai umpan balik bagi sekolah dan kepercayaan orang tua siswa dengan memberikan pelayanan terbaik yang bisa diberikan oleh sekolah.

4. QualityControl

Merupakan kegiatan pengontrolan terhadap kualitas output pendidikan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Kegiatan yang dilakukan dalam menerapkan manajemen Pendidikan adalah sebagai berikut 1) menetapkan arah dan tujuan lembaga pendidikan; 2) merencanakan bagaimana meningkatkan kemajuan dan mencapai tujuan lembaga pendidikan; 3) mengorganisir sumberdaya yang tersedia (orang, waktu, material) pada

lembaga pendidikan sehingga bisa mencapai tujuan secara efektif dengan cara yang direncanakan; 4) mengendalikan proses (yaitu mengukur pencapaian terhadap rencana dan mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan; 5) menetapkan dan meningkatkan standar lembaga pendidikan (Everard, Morris and Wilson, 2004).

## **B. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)**

### **1. Definisi Manajemen Berbasis Sekolah**

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan salah satu metode manajemen pendidikan yang diterapkan dalam praktik pendidikan. Penerapan manajemen berbasis sekolah dilatarbelakangi oleh rendahnya mutu sekolah serta adanya otonomi daerah, sehingga pemerintah dan dinas pendidikan melakukan sebuah upaya untuk melakukan pengelolaan pendidikan yang berpusat pada sekolah yang diistilahkan dengan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)(Winoto, 2020). Berdasarkan Hasil Riset yang dilakukan terhadap 1800 sekolah yang mendidik anak usia 15 tahun di delapan negara (Inggris, Swedia, Kanada, Amerika Serikat, Jerman, Italia dan Bazil) menunjukkan bahwa kualitas manajemen yang sangat tinggi sangat berhubungan dengan hasil pendidikan yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sekolah-sekolah yang otonom (yaitu sekolah yang didanai pemerintah namun memiliki kemandirian yang substansial ) memiliki nilai manajemen yang jauh lebih tinggi dari pada sekolahpemerintah biasa dan sekolah swasta dan hampir setengah dari perbedaan tersebut disebabkan oleh perbedaan pemimpin kepala sekolah dan tata kelola yang lebih baik(Bloom et al., 2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya desentralisasi kekuasaan mampu menghasilkan standar yang lebih baik melalui peningkatan tata kelola dan motivasi yang tinggi dari kepala sekolah.

Manajemen Berbasis Sekolah didefinisikan sebagai suatu metode yang dilakukan dalam rangka memperbaiki mutu pendidikan melalui penyerahan kewenangan kepada

sekolah dan unsur-unsur yang terlibat (pimpinan, tenaga pengajar, orang tua siswa dan masyarakat) untuk mengelola dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan pendidikan seperti keuangan, SDM sekolah, kurikulum, serta sarana dan prasarana) (Bunyamin, 2022). Jadi dapat disimpulkan bahwa MBS merupakan suatu proses pengaturan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, evaluasi dan tindak lanjut terhadap semua komponen yang ada di sekolah berdasarkan wewenang sekolah dan bekerja sama dengan semua pihak yang terlibat dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

## 2. Tujuan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Tujuan penerapan MBS menurut (Sewang, 2015) adalah untuk :

- a. Memperbaiki mutu pendidikan dengan adanya upaya peningkatan kemandirian, peran serta, transparansi, kolaborasi, akuntabilitas, sustainabilitas dan keinginan sekolah untuk mengelola, memberdayakan dan memanfaatkan segala potensi yang ada di sekolah.
- b. Meningkatkan rasa simpati pihak sekolah dan masyarakat terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah melalui penetapan kesepakatan bersama.
- c. Membantu sekolah untuk lebih memiliki tanggung jawab terhadap orang tua siswa dan masyarakat serta pemerintah untuk menghasilkan sekolah yang bermutu.
- d. Membangun adanya persaingan dalam meningkatkan kualitas pendidikan antar sekolah.

## 3. Karakteristik Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Karakteristik MBS menurut (Winoto, 2020) diantaranya adalah :

- a. Partisipasi, artinya MBS lebih mengutamakan keterlibatan aktif dari setiap unsur terkait yang ada di sekolah, seperti pimpinan, tenaga pengajar, siswa, dan juga staf administrasi.

- b. *Transparan*, artinya manajemen berbasis sekolah memiliki pengelolaan yang terbuka bagi semua pihak yang terkait
- c. *Kolaborasi*, artinya manajemen berbasis sekolah memfasilitasi terciptanya ruang kolaborasi antara berbagai unsur yang berhubungan dengan pengelolaan pendidikan di sekolah.
- d. *Fleksibilitas*, artinya manajemen berbasis sekolah bersifat fleksibel dan mampu menyesuaikan dengan pembaharuan yang terjadi di lingkungan pendidikan
- e. *Musyawarah*, artinya manajemen berbasis sekolah menetapkan keputusan berdasarkan hasil musyawarah bersama dengan semua unsur terkait dengan pengelolaan pendidikan di sekolah
- f. *Berorientasi pada output*, artinya manajemen berbasis sekolah lebih mengutamakan hasil luaran atau output untuk mengetahui kualitas capaian pendidikan.

#### 4. Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Penerapan manajemen pada satuan pendidikan untuk tingkat pendidikan dasar dan menengah mengaplikasikan MBS yang dibuktikan dengan adanya kemandirian, kemitraan, kerjasama, transparansi dan akuntabilitas. Sedangkan untuk manajemen satuan pendidikan di tingkat pendidikan tinggi menerapkan otonomi perguruan tinggi dengan tetap mengikuti batasan-batasan yang sudah ditetapkan dalam perundang-undangan yang berlaku dengan memberikan kesempatan untuk mandiri dalam pengelolaan bidang akademik, pelaksanaan, personil, pendanaan, dan lingkup fungsional lainnya yang ditetapkan sendiri oleh perguruan tinggi (Amka, 2021).

Penerapan Manajemen Pendidikan di sekolah pada bidang akademik seperti kurikulum, siswa, kegiatan pembelajaran oleh guru merupakan bagian penting dan menjadi tulang punggung bagi sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Penerapan manajemen pendidikan akan sangat berpengaruh pada demokratisasi hubungan guru dan

siswa yang menentukan terhadap penciptaan iklim yang positif dalam pelaksanaan pembelajaran (Rizescu, Bucăța and Herman, 2020). Untuk meningkatkan keberhasilan penerapan manajemen berbasis sekolah, (Marini, 2016) memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

- a. Penerapan manajemen berbasis sekolah sebaiknya dilaksanakan secara kontinuitas agar bisa dilihat hasil pencapaian yang lebih besar
- b. Manajemen berbasis sekolah akan lebih baik diaplikasikan pada sekolah-sekolah yang memiliki kemampuan dan kemauan yang lebih besar untuk mendelegasikan tanggung jawabnya terutama kepala sekolah selaku pemimpin sekolah
- c. Guru-guru ikut di berikan kesempatan yang fleksibel dalam memperoleh fasilitas pembelajaran, peran serta dalam penyusunan jadwal pembelajaran, mengorganisasikan materi dan menerapkan ragam metode pembelajaran.
- d. Dinas pendidikan sebaiknya membentuk suatu forum yang bisa memfasilitasi komunikasi antar sekolah seperti praktik baik dalam penggunaan pendekatan pembelajaran yang inovatif dan kreatif.
- e. Dinas pendidikan sebaiknya mengkomunikasikan secara jelas terkait tugas dan tanggung jawab dari setiap komponen sekolah yang terkait dalam implementasi MBS.
- f. Setiap sekolah sebaiknya memfasilitasi komunikasi yang timbal balik dari semua unsur yang terkait dalam pelaksanaan MBS seperti kepala pimpinan, tenaga pengajar, staf administrasi, pustakawan, dan pegawai sekolah lainnya.
- g. Sekolah dan pimpinan sekolah sebaiknya memotivasi guru-guru untuk merancang dan mengembangkan pembelajaran yang inovatif.

Sekolah sebaiknya lebih fokus pada tujuan untuk meningkatkan pemahaman dan pencapaian siswa dalam memenuhi tujuan pendidikan.

### C. Penerapan Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar

Manajemen pendidikan di Sekolah Dasar merupakan suatu tindakan pengelolaan pendidikan di tingkat Sekolah Dasar yang dimulai dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan segala sumber daya pendidikan untuk mengefektifkan pencapaian tujuan pendidikan. Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di Sekolah Dasar diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan, mutu serta relevansi pelaksanaan pendidikan di Sekolah Dasar.

Tujuan diterapkannya manajemen pendidikan di Sekolah adalah supaya segala sumber daya pendidikan yang ada di sekolah mampu bekerjasama dan berdaya guna sehingga dapat bermanfaat secara optimal dalam menunjang efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan pendidikan (Rodliyah, 2015). Untuk bisa mencapai tujuan sesuai yang diharapkan maka sekolah perlu menyusun strategi dalam menerapkan manajemen pendidikan. Sebuah penelitian tentang tata Kelola, insentif guru dan rasio jumlah murid dan guru pada Sekolah Dasar di Kenya menunjukkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pendidikan adalah dengan meningkatkan jumlah dan kualitas sumber daya yang dilakukan melalui 2 cara 1) perekrutan guru tambahan yang disertai dengan memperkuat insentif guru untuk mengurangi ukuran kelas (jumlah siswa perkelasnya) dan 2) mengadakan program pelatihan Manajemen Berbasis Sekolah untuk memberdayakan orang tua siswa. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua cara ini dapat saling melengkapi dalam mengupayakan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar (Duflo, Dupas and Kremer, 2015).

Strategi yang bisa dilakukan dalam menerapkan manajemen pendidikan di Sekolah Dasar menurut (Yuliani, Sutoro and Kandar, 2015) diantaranya adalah :

1. Mengaplikasikan Manajemen Berbasis Sekolah (SBM) agar terbentuk sekolah yang memiliki kemandirian, kerjasama yang baik, keterlibatan berbagai sumber daya pendidikan, keterbukaan, dan akuntabilitas.

2. Mengaplikasikan kurikulum yang sesuai dengan perkembangan pendidikan dan bermutu
3. Meningkatkan keprofesionalan guru dan tenaga kependidikan dengan adanya kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi guna meningkatkan sumber daya manusia pendidikan yang berkualitas.
4. Mengaplikasikan kegiatan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pendidikan yang efektif sebagai kontrol ketercapaian tujuan pendidikan
5. Meningkatkan peran serta orang tua dalam pemantauan pendidikan anak melalui berbagai program kegiatan sekolah bersama orang tua dan juga dalam pertemuan rutin orang tua dengan pihak sekolah.
6. Adaptasi teknologi dalam kegiatan pembelajaran
7. Meningkatkan kelengkapan dan kualitas sarana dan prasarana penunjang pendidikan.

Pengelolaan sekolah yang dilakukan oleh guru-guru di Sekolah Dasar menurut (Marini, 2016) diantaranya adalah :

1. Guru dan Kepala Sekolah bekerjasama melakukan persiapan dan pengembangan perangkat pembelajaran, (RPP, bahan ajar, media, model dan metode, dan penilaian)
2. Guru ikut berperan serta dalam pertemuan penyusunan kurikulum, administrasi dan organisasi sekolah.
3. Guru ikut berperan dalam peningkatan kompetensi profesional guru
4. Berkoordinasi dengan guru-guru lain dalam pelaksanaan program sekolah
5. Guru ikut berperan serta dalam melengkapi tugas-tugas administrasi dan organisasi serta pengelolaan dan supervisi.

#### **D. Penerapan Manajemen Pendidikan di Sekolah Menengah dan Kejuruan**

Manajemen pendidikan di sekolah tingkat menengah merupakan suatu usaha yang dilakukan di lembaga pendidikan tingkat menengah untuk meningkatkan mutu dan pencapaian tujuan pendidikan. Penerapan manajemen pendidikan di tingkat

sekolah menengah bisa dilakukan dengan menggunakan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dengan menerapkan prinsip-prinsip kemandirian, partisipasi, kemitraan, keterbukaan dan akuntabilitas dengan tujuan untuk lebih meningkatkan rasa tanggung jawab pimpinan, rasa kepedulian dan kerjasama komunitas sekolah, persaingan yang sehat antar sekolah dan tujuan akhirnya adalah meningkatkan mutu pendidikan.

Sasaran utama penerapan manajemen pendidikan di sekolah menengah adalah 1) menghasilkan inovasi yang berkelanjutan guna meningkatkan mutu pendidikan; 2) penerapan sistem MBS berbasis abad 21; 3) penerapan sistem manajemen dengan kerangka balance scorecard yang di sinkronisasikan dengan MBS; 4) penerapan sistem manajemen dengan kerangka good governance; 5) penerapan sistem manajemen yang mampu menyesuaikan dengan perkembangan IT (Kristiawan, Safitri and Lestari, 2017).

Beberapa hasil pengkajian tentang penerapan manajemen pendidikan pada sekolah tingkat menengah menunjukkan bahwa implementasi manajemen berbasis sekolah di SMAN 5 banda Aceh ternyata mampu meningkatkan kualitas pendidikannya dengan adanya desentralisasi yang lebih besar pada sekolah (Usman, Ar and Harun, 2016). Kemudian hasil tinjauan lain di SMPN 1 Salomekko Menunjukkan bahwa penerapan manajemen pendidikan mampu membantu sekolah dalam mewujudkan visi sekolah dengan lebih baik (Saril, 2018).

Manajemen pendidikan di sekolah kejuruan seperti SMK dilaksanakan dengan sistem manajemen pendidikan ganda yang merupakan perpaduan antara pengelolaan pembelajaran di sekolah dengan penyelenggaraan praktik kerja industri di lapangan industri. Penerapan Manajemen sistem ganda ini diawali dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi pelaksanaan penyelenggaraan pembelajaran di sekolah dan juga praktik dan pelatihan di dunia usaha maupun industri (Fahmi, 2020).

## E. Penerapan Manajemen Pendidikan di Perguruan Tinggi

Perguruan Tinggi Merupakan Lembaga Pendidikan Tinggi yang menyelenggarakan kegiatan tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian. Manajemen pendidikan pada perguruan tinggi dilakukan dalam bentuk pengelolaan dan pendayagunaan segala sumber daya yang ada pada perguruan tinggi dengan optimal guna mencapai tujuan pendidikan pada perguruan tinggi secara efektif dan efisien. Upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan di perguruan tinggi adalah dengan menerapkan manajemen pendidikan yang baik yang dapat dilaksanakan dengan beberapa metode berikut ini:

1. Melalui kegiatan penjaminan mutu di perguruan tinggi dalam bentuk upaya pencapaian standar nasional pendidikan guna peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi (Soegeng, 2012).
2. Melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen pendidikan dalam penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan di Perguruan Tinggi diantaranya yaitu adanya prinsip fleksibilitas dan dinamis dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Amirudin, 2017).
3. Melalui peningkatan kualitas sistem pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di perguruan tinggi, mulai dari rencana pengadaan SDM pendidik dan tenaga kependidikan, sistem perekrutannya, kontrak kerja, pembinaan dan pengembangan dan evaluasi kinerjanya sehingga terbentuklah tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional yang mampu meningkatkan mutu dan kualitas layanan pendidikan di perguruan tinggi (Sanda, Pitriyani and Yesepa, 2022).

Penerapan manajemen pendidikan pada pendidikan tinggi merupakan bentuk implementasi atau operasional dari masing-masing fungsi manajemen pendidikan. Operasional fungsi manajemen pendidikan dimulai dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan dan pengendalian (directing and controlling), penganggaran

(budgeting), evaluasi (evaluating), dan kepemimpinan (leading)(Mahmud, 2019).

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan pada lembaga Pendidikan Tinggi berpedoman pada ketetapan pemerintah tentang rencana jangka panjang pendidikan. Perencanaan yang disusun oleh perguruan tinggi dapat berupa Rencana Strategis (RENSTRA) dan Rencana Operasional (RENOP) serta Rencana Kerja dan Anggaran Perguruan Tinggi yang berlaku dalam periode tertentu.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Perorganisasian merupakan bentuk pengaturan tugas dan tanggung jawab serta kerjasama untuk masing-masing bidang. Pada perguruan tinggi diterapkan dalam bentuk pengorganisasian semua SDM yang terlibat seperti pimpinan (rektor, dekan, ketua jurusan, ketua program studi), pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan serta berbagai staf dari masing-masing unsur untuk melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing dan berkoordinasi serta bekerjasama dengan baik untuk mendukung terlaksananya kegiatan pendidikan dengan lancar, efektif dan efisien.

3. Pengarahan dan Pengendalian (Directing and Controlling)

Pengarahan dan pengendalian merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk bisa mengarahkan setiap unsur yang terlibat agar bisa berperan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dan mengendalikan kegiatannya agar tetap berada pada jalur yang sudah ditetapkan secara disiplin. Pada perguruan tinggi kegiatan pengendalian ini biasanya dilakukan melalui lembaga penjaminan mutu.

4. Penganggaran (Budgeting)

Penganggaran merupakan suatu kegiatan penyusunan anggaran biaya secara sistematis yang melibatkan semua unsur terkait dalam lembaga pendidikan yang mengacu pada pedoman penyusunan anggaran perguruan tinggi. Penganggaran pada perguruan tinggi dimulai dari kegiatan

penyusunan pedoman penyusunan anggaran, persiapan anggaran, penetapan anggaran dan pelaksanaan anggaran.

5. Evaluasi (Evaluating)

Kegiatan evaluasi dilakukan untuk mengetahui keterlaksanaan program yang sudah direncanakan, keberhasilan program yang sudah dijalankan, dan ada atau tidaknya peningkatan mutu pendidikan dari kegiatan yang sudah dilaksanakan. Evaluasi mutu perguruan tinggi dilakukan melalui badan akreditasi nasional sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT) yang meliputi Standar Nasional Pendidikan, Standar Nasional Penelitian dan Standar Nasional Pengabdian.

6. Kepemimpinan (Leading)

Pemimpin sebuah organisasi merupakan bagian penting yang ikut menentukan berhasil atau tidaknya pengelolaan pada organisasi tersebut. Pimpinan pada perguruan tinggi haruslah mampu mengkoordinasikan bawahannya sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Pimpinan perguruan tinggi melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang tertuang dalam Statuta pada masing-masing perguruan tinggi. Pimpinan perguruan tinggi juga harus memiliki kemampuan dalam memberikan inovasi dan kebijakan yang bisa membantu peningkatan mutu, pengembangan dan keberlanjutan perguruan tinggi. Dalam sebuah lembaga pendidikan, pemimpin diharapkan bisa mengintegrasikan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif, menjadi agen perubahan yang efektif, dan memelihara serta mengembangkan sumber daya yang ada (Everard, Morris and Wilson, 2004). Seorang pemimpin juga harus mampu menganalisis evolusi permintaan di pasar tenaga kerja, berkonsultasi secara sistematis, dan memodifikasi strategi untuk memberi manfaat bagi mahasiswa dalam situasi saat ini dan yang akan datang (Rizescu, Bucăța and Herman, 2020).

Penerapan Manajemen Pendidikan Membutuhkan strategi terbaik yang mampu meningkatkan mutu sebuah perguruan tinggi. Strategi pengembangan perguruan tinggi swasta di era milenial ini menurut Sonedi dapat dilakukan dengan cara membina dan mengembangkan hubungan baik dengan pengguna perguruan tinggi, menciptakan manajemen perguruan tinggi yang profesional serta selalu mengevaluasi diri untuk mengetahui kualitas dan upaya perbaikan agar bisa memiliki daya saing yang bagus (Sonedi, 2018). Hasil Penelitian terkait praktik manajemen pendidikan dikalangan perguruan tinggi swasta di Kota Muscat Kesultanan Oman menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengembangan profesional SDM, kerjasama tim dan inovasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu perguruan tinggi diantara perguruan tinggi swasta di Kesultanan Oman. Dan Kerjasama lima adalah komponen yang paling berdampak besar terhadap keberhasilan peningkatan perguruan tinggi swasta (Al-harthy, 2017). Hal ini disebabkan karena dengan adanya kerjasama yang baik dalam sebuah tim akan mendukung terlaksananya program dengan baik.

#### **F. Penerapan Manajemen Mutu Pendidikan**

Manajemen mutu pendidikan merupakan salah satu metode yang dilakukan untuk mengupayakan peningkatan performance lembaga pendidikan secara kontinyu, berkelanjutan dan terintegrasi dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada semua unsur yang terkait dalam pelaksanaan pendidikan. Manajemen mutu pendidikan dapat diterapkan dengan pendekatan Manajemen Kualitas Total atau Total Quality Management (TQM) yang merupakan suatu pendekatan manajemen dengan kualitas jangka panjang melalui kepuasan pengguna sehingga segala sumberdaya yang ada dalam sebuah lembaga pendidikan ikut berpartisipasi dalam upaya peningkatan proses, produk, layanan, dan budaya dalam organisasi atau lembaga pendidikan (Srinivasan, 2015). Menurut Srinivasan, karakteristik TQM diantaranya adalah 1) kualitas

ditentukan berdasarkan output atau pengguna layanan; 2) siapapun yang menerima produk atau jasa disebut sebagai pelanggan, 3) kualitas terdiri dari kebutuhan, persyaratan dan standar yang dinyatakan, 4) peningkatan kualitas secara terus menerus 5) penghapusan pekerjaan yang dibawah standar, 6) kerja tim oleh staff, 7) Pendidikan dan pelatihan untuk staf.

Penerapan manajemen mutu pendidikan ini dapat ditinjau dari beberapa aspek berikut ini(Lasmono, 2020).

#### 1. Penerapan Manajemen Mutu pada Kelembagaan

Penerapan manajemen mutu pada kelembagaan dapat dilihat dari kejelasan visi, misi dan tujuan lembaga, produktivitas pemanfaatan SDM yang maksimal, adanya peran serta dari stakeholder, adanya pemimpin yang bijaksana dan komunikatif, tersedianya sarana dan prasarana serta keseriusan setiap komponen dalam lembaga untuk mewujudkan visi dan misi lembaga.

#### 2. Penerapan Manajemen Mutu pada Kurikulum

Penerapan manajemen mutu kurikulum perlu memperhatikan beberapa hal yaitu adanya analisis dokumen kurikulum secara tertulis, adanya upaya penerapan kurikulum dalam pembelajaran secara maksimal, adanya alat ukur yang digunakan untuk mengetahui keberhasilan penerapan kurikulum.

#### 3. Penerapan Manajemen Mutu pada Pelaksanaan Pembelajaran dan Lulusan

Penerapan manajemen mutu pada pembelajaran dapat dilakukan dengan pemanfaatan sumber belajar yang beragam, penggunaan model dan metode belajar yang lebih efektif dalam mengaktifkan siswa dalam belajar. Penggunaan media yang mampu mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. Penyusunan instrumen penilaian yang lebih berkualitas untuk setiap ranah (sikap, pengetahuan dan keterampilan) dan mampu melihat tingkat kemampuan berpikir siswa. Adanya analisis terhadap hasil belajar siswa dan tindak lanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-harthy, W.S.A. (2017) 'Principles and Practice of Educational Management among Private Colleges in Muscat City , Sultanate of Oman', *Journal of Basic & Environmental Science*, 4, pp. 34-51.
- Amirudin (2017) 'Peranan Manajemen Perguruan Tinggi dan Implementasinya di Fakultas Agama Islam (FAI) Unsika', *Jurnal Pendidikan Islam Rabbani*, 1(1), p.
- Amka (2021) *Buku Ajar Manajemen dan Administrasi Sekolah*. Nizamia Learning Center. Available at: <https://book.asia/book/17982535/04355b>.
- Bloom, N. et al. (2014) 'Does Management Matter In Schools', *National Bureau Of Economic Research*, pp. 1-55. Available at: <http://www.nber.org/papers/w20667>.
- Bunyamin (2022) *Manajemen Pendidikan*, PT. Usaha Terpadu UHAMKA.
- Duflo, E., Dupas, P. and Kremer, M. (2015) 'School Governance, Teacher Incentives, and Pupil-Teacher Ratios: Experimental Evidence from Kenyan Primary Schools', *Journal of Public Economic*, 123, pp. 92-110. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.11.008>.
- Everard, K.B., Morris, G. and Wilson, I. (2004) *Effective school management*, *Effective School Management*. Available at: <https://doi.org/10.4135/9781446211427>.
- Fahmi (2020) *Manajemen Pendidikan; Pengembangan Madrasah dan Profesionalisme Guru pada Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: K-Media.
- Kristiawan, M., Safitri, D. and Lestari, R. (2017) *Manajemen Pendidikan*. Deepublish.
- Lasmono, S. (2020) *Manajemen Pendidikan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Widina Bakti Persada Bandung.

- Mahmud (2019) *Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Nilai-Nilai Spiritual*. PT Remaja Rosdakarya. Available at: [www.rosda.co.id](http://www.rosda.co.id).
- Marini, A. (2016) *Manajemen Pendidikan; Teori dan Aplikasinya*. Ombak.
- Mukhsin (2019) 'Strategi Peningkatan Mutu di Era Otonomi Pendidikan', *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 4(5), pp. 127-132. Available at: <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JUPE/article/view/845/1093>.
- Murtopo, B.A. (2018) 'Evaluasi Penerapan Manajemen Pendidikan', *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial*, 2(1), pp. 91-105. Available at: <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v2i1.40>.
- Rizescu, M.A., Bucăța, G. and Herman, R. (2020) 'The Impact of the New Educational Management in Schools', *International conference Knowledge-Based Organization*, 26(1), pp. 257-262. Available at: <https://doi.org/10.2478/kbo-2020-0041>.
- Rodliyah (2015) *Manajemen Pendidikan*. Jember: IAIN Jember Press. Available at: [https://www.academia.edu/37775094/BUKU\\_MANAJEMEN\\_SENI](https://www.academia.edu/37775094/BUKU_MANAJEMEN_SENI).
- Sanda, Y., Pitriyani, A. and Yesepa (2022) 'Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik', *Jurnal Penjaminan Mutu*, 8(1), pp. 79-88. Available at: <https://doi.org/10.25078/jpm.v8i1.765>.
- Saril (2018) 'Penerapan Manajemen Pendidikan Dalam Mewujudkan Visi Sekolah (Studi di SMP Negeri 1 Salomekko)', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), pp. 584-603. Available at: <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.307>.
- Sewang, A. (2015) *Manajemen Pendidikan*. Wineka Media.

- Soegeng, A.. (2012) 'Implementasi Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah di Perguruan Tinggi', *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Padang*, 1(1), pp. 33-50.
- Sonedi (2018) 'Strategi Pengembangan Manajemen Perguruan Tinggi Swasta; Management Development Strategy of Private Colleges', *Anterior Jurnal*, 17(2), pp. 69-78.
- Srinivasan, P. (2015) *Educational Management-Administration, Management and Supervision*. Edited by T. Manichander. Solapur, Maharashtra, India: Laxmi Book Publication.
- Usman, A., Ar, M. and Harun, C.Z. (2016) 'Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah pada SMA Negeri 5 Banda Aceh', *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(1), pp. 1-11.
- Winoto, S. (2020) *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan, Bildung*.
- Yuliani, R., Suntoro, I. and Kandar, S. (2015) 'Implementasi Manajemen Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 1 Gisting Bawah', *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 3(2).

## TENTANG PENULIS



**Dr. Putri Anggreni, S.E., M.Pd** lahir di Denpasar, pada tanggal 7 Mei 1974. Ia tercatat sebagai lulusan Universitas Negeri Yogyakarta sebagai tempat menempuh studi doktoralnya. Wanita yang akrab disapa GEK PUTRI ini adalah anak dari pasangan Alm. I.K. Wiratha (Ayah) dan N.K. Suwarni (Ibu). Gek Putri berprofesi sebagai seorang Dosen LLDikti Wilayah VI dpk. pada Universitas Mahendradatta. Kecintaannya pada profesi Dosen mendorong GEK PUTRI untuk rutin menulis sebagai kontribusi terhadap bidang keilmuan dan masyarakat luas. Dunia tulis menulis sudah lama digelutinya. Beberapa hasil karya tulisan yang sudah dipublikasikan dalam bentuk buku, diantaranya: Pemasaran Sebagai Penentu Produktivitas Pekerja Seni Di Bali (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia (2021), Manajemen Perencanaan Pembangunan (2022), Bunga Rampai “Penerapan Literasi Digital Berbasis Kearifan Lokal Dalam Pembelajaran Ekonomi (2022)”, Book Chapter “Evaluasi Kinerja Global” (2023)”, Book Chapter “Pengambilan Keputusan

Organisasi (2023)”, Book Chapter “Manajemen Partisipatif (2023)”.

Tulisannya dalam bentuk karya ilmiah juga kerap kali dipresentasikan dan dipublikasikan dalam pertemuan-pertemuan ilmiah (tingkat lokal, nasional, maupun internasional), jurnal, prosiding, media massa.

Prestasi yang pernah diraih antara lain: Lulusan Terbaik Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta (2002), Cultural Award from Minister of Cultural and Humanity International Parliament USA (2016), Terpilih sebagai Pembaca Deklarasi Kebangsaan Anti Radikalisme Perguruan Tinggi se-Indonesia (2017), Best Paper Seminar Nasional UTA’45 Jakarta (2018), Best Paper International Seminar and Call Paper (2022).  
Email: gekcay@gmail.com



**Arie Surachman, S.Kom, M.Kom** lahir di Jakarta, pada 01 Januari 1984. Menyelesaikan S1 Sistem Informasi di STMIK Muhammad Husni Thamrin Jakarta dan S2 Magister Komputer di STMIK Eresha Jakarta, Menjabat sebagai Manager Marketing, Manager General Affairs & HRM, di PT. Mutumed Prima Service Tahun 2014-2019, Pernah Mengajar di Fakultas Teknologi Informasi di

Universitas Respati Indonesia, dan di STMIK Islam International Jakarta, dan saat ini sebagai Dosen Teknik Informatika Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, NIDN : 0301018409, No.HP : 0877-3090-2060, Email: ariesurachmanmkom@gmail.com, [arie.surachman@unindra.ac.id](mailto:arie.surachman@unindra.ac.id)

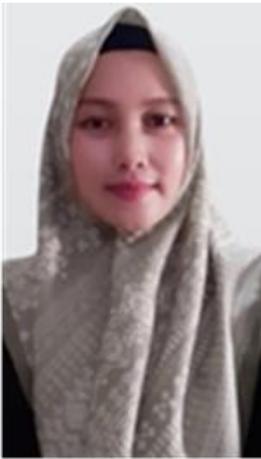


**Afrahamiryano, S.Pd., M.Pd.** lahir di Surian, pada 9 April 1985. Menyelesaikan studi S1 dan S2 pada bidang ilmu Pendidikan Kimia di Universitas Negeri Padang. Saat ini aktif sebagai pengajar pada program studi Pendidikan Biologi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Solok, Sumatera Barat



**dr. Jumaini Andriana Sihombing, M.Pd.Ked.** lahir di Jakarta, pada 12 April 1963. Ia tercatat sebagai lulusan Fakultas Kedokteran Universitas Kristen Indonesia (FK UKI). Wanita yang kerap disapa Riana ini adalah anak dari pasangan Drs. TM Sihombing (ayah) dan T, Silitonga (ibu). Juamini Andriana melanjutkan studi S2 pada tahun 2020 di Program Pascasarjana Medical

Education Universitas Sebelas Maret (USM), Surakarta Solo. Selain berkiprah sebagai staf pendidik di Departemen Anatomi Histologi FK UKI, ia juga memiliki pengalaman organisasi yaitu sebagai anggota DPR Fraksi Partai Demokrat (2004-2009). Ia juga pernah berperan sebagai dokter di PMI Pusat Jakarta, RB. Dhewi Mulya, dan Harvest International School. Ia juga memiliki pengalaman sebagai sekretaris di IKAFED (2017-2021).



**Ratih Komala Dewi, S.Pd., M.Pd** lahir di Taram, Kecamatan Harau, Kabupaten Lima Puluh Kota, pada 23 November 1985. Gelar sarjana pendidikan Biologi FMIPA Universitas Negeri Padang berhasil diraihinya pada tahun 2008. Pada tahun 2009 ia melanjutkan kuliah di pascasarjana pada program studi Teknologi Pendidikan konsentrasi Pendidikan Biologi Universitas Negeri Padang dan gelar magister pendidikan berhasil diraihinya pada tahun tahun 2011. Sekarang ia sedang menjalani studi S3 di Universitas Negeri Padang pada program studi Pendidikan IPA. Ia merupakan anak ke 2 dari 3 orang bersaudara yang merupakan anak

dari pasangan Damrah (ayah) dan Yabensiar (ibu).

Pada tahun 2010, ia bekerja sebagai staf pengajar pendidikan Biologi di Ganesha Operation dan dari tahun 2011 sampai sekarang menjalani karirnya sebagai dosen pendidikan Biologi di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Solok, Sumatera Barat. Mata kuliah yang pernah diampu adalah evaluasi proses dan hasil pembelajaran Biologi, perkembangan peserta didik, pengantar pendidikan, telaah kurikulum dan profesi kependidikan. Ia aktif melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat sebagai wujud pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.



**Helvita Roza, S.Pd., M.Pd** lahir di Tarung-Tarung Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok pada 12 Maret 1985. Gelar sarjana Pendidikan Biologi pada Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok pada Tahun 2008. Pada tahun 2015 meraih Gelar Magister Pendidikan Biologi pada Universitas Negeri Padang. Helvita ini adalah anak dari pasangan Ruslan alm (ayah) dan Yusnimar alm (ibu).

Pada tahun 2015 tercatat sebagai dosen tetap di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok sampai sekarang. Pada Tahun 2019 sampai sekarang tercatat sebagai Ka. Prodi pendidikan Biologi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mahaputra Muhammad Yamin solok. Pada tahun 2016 sampai sekarang berkiprah sebagai tutor di Universitas Terbuka Padang. Diluar status sebagai dosen tetap Helvita Juga aktif dalam berorganisasi di masyarakat dan Pernah Meraih Juara 1 di tingkat Kota Solok Tahun 2021 pada ajang Prestasi Ortu Hebat



**Sri Ndaru Arthawati, MM.** lahir di Serang, pada tanggal 07 Desember 1971. Tercatat sebagai lulusan Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jakarta. Kerap disapa Sri, sebagai anak ke 5 (lima) berprofesi sebagai seorang tenaga pendidik (dosen) dengan status pengajar tetap pada Perguruan Tinggi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.



**dr. Marliana Nurprilinda, Sp.P.A, M.H.** lahir di Jakarta. Dosen dan Dokter Spesialis Patologi Anatomik ini tercatat sebagai lulusan Profesi Dokter alumni FK UKI (Universitas Kristen Indonesia) dan Dokter Spesialis alumni FK Universitas Diponegoro. Putri dari pasangan Ir.D.M.Lumban Gaol (Ayah) dan Margaretha Dartini Ibrahim (Ibu). Dok Li, demikian sapaan di antara rekan kerja dan teman sejawatnya, istri dari Rudianto Pakpahan, ibu dari Christopher, Christie, Christian. Berpengalaman mengisi acara edukasi kesehatan di sebuah radio dan salah satu nakes yang mendapatkan penghargaan atas partisipasi aktif menunjang program pemerintah dalam percepatan vaksinasi Covid-19 pada masa pandemi.



**Darmanella Dian Eka Wati, S.Si., M.Pd.** lahir di Padang Panjang, pada 22 Januari 1982. Ia tercatat sebagai lulusan Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Program Studi Teknologi Pendidikan Konsentrasi Pendidikan Biologi. Dan saat ini sedang menjalani studi S3 di Jurusan Pendidikan IPA Pascasarjana UNP. Wanita yang kerap disapa Eka ini adalah anak

sulung dari pasangan Darwan (ayah) dan Ermawati (ibu).

Darmanella Dian Eka Wati Bukanlah orang baru di dunia pendidikan. Ia sudah pernah mengajar di sekolah tingkat SMP, SMA dan saat ini menjalani karirnya sebagai Dosen Program Studi Pendidikan Biologi di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok Sumatera Barat. Dia sudah sering mengamati bagaimana sekolah menerapkan manajemen pendidikan dan juga ikut berperan sebagai Dosen Pembimbing Lapangan Kampus Mengajar angkatan 5 dan 6 Program Kampus Merdeka yang membimbing mahasiswanya untuk melakukan observasi dan merancang program sesuai dengan kebutuhan sekolah dengan target utamanya adalah peningkatan kemampuan literasi dan numerasi siswa.