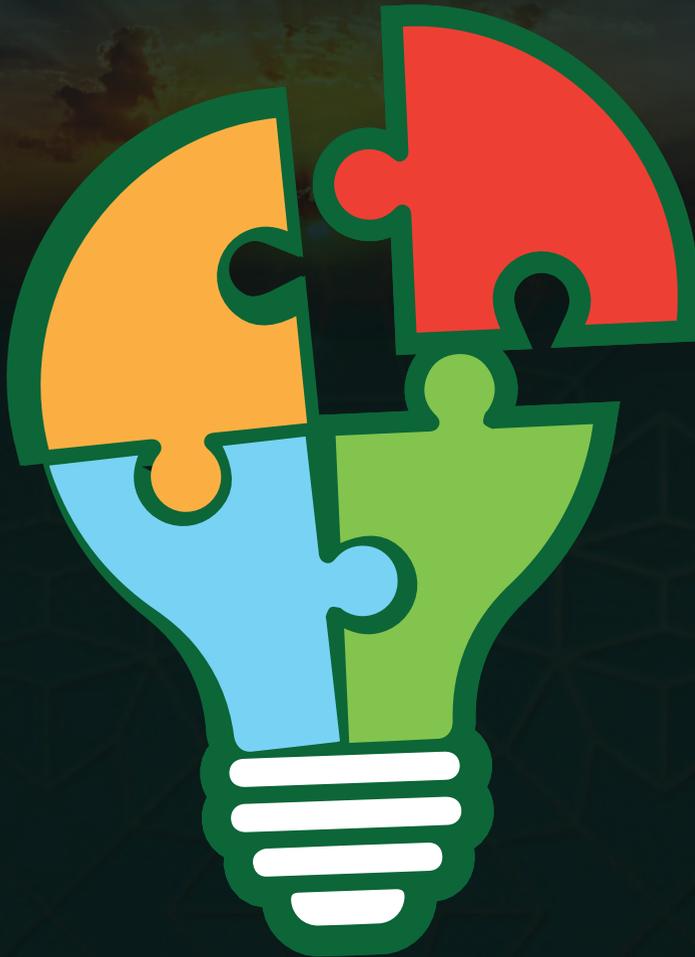


MANAJEMEN PENDIDIKAN



BUNYAMIN

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Oleh : Bunyamin

Manajemen Pendidikan

Penulis :
Bunyamin

Editor :
Lismawati

Sampul dan Tata Letak Isi :
Tama Publishing

Penerbit:
PT. Usaha Terpadu UHAMKA

Redaksi :
Jl. Warung Buncit Raya No. 17, Pancoran, Kalibata
Jakarta Selatan
Telp. 0817.1717.0219
E-mail: pt.usahaterpadu.uhamka@gmail.com

Cetakan I, Mei 2022
viii + 265 hlm., 17 X 25 cm
Hak cipta © ptusahaterpaduuhamka, 2022
Hak cipta dilindungi oleh undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara
apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

ISBN 978-623-999-510-2

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamiin, yang utama penulis bersyukur kepada Allah swt., yang telah memberikan kekuatan dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan buku referensi Manajemen Pendidikan seperti yang ada ditangan pembaca ini,

Buku yang berjudul Manajemen Pendidikan sudah cukup banyak disusun oleh para penulis yang mempunyai perhatian dalam bidang pendidikan, terutama pendidikan formal. Sebagai seorang praktisi pendidikan penulis juga merasa terpenggil untuk menulis buku terkait dengan Manajemen Pendidikan tentu saja dengan sub-sub pokok bahasan yang berbeda dengan para penulis lainnya, dengan harapan dapat menambah dan memperkaya khasanah keilmuan dalam bidang pendidikan terutama bagi penulis sendiri, karena penulis meyakini dan merasakan bahwa dengan menulis justru akan bertambah dalam pengetahuan seseorang tentang yang ditulisnya.

Tujuan Pendidikan Nasional sebagaimana dirumuskan dalam UU Sisdiknas no.20 tahun 2003 pasal 3 adalah “untuk berkembangnya pontensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”. Tujuan Pendidikan Nasional sebagaimana rumusan dalam UU Sisdiknas dimaksud merupakan tujuan yang sangat mulia, Sembilan karakter manusia yang menjadi tujuan tersebut merupakan gambaran manusia yang sempurna (insan kamil). Pertanyaan besarnya adalah bagaimana caranya untuk mencapai tujuan Pendidikan yang luar biasa hebatnya itu? Jawabannya adalah Manajemen Pendidikan. Bicara proses pendidikan tidak akan pernah terlepas dari perencanaan, kurikulum, SDM (Tenaga Pendidik dan Kependidikan), sarana, anggaran, proses, dan evaluasi, semua unsur-unsur tersebut harus dimanage sedemikian rupa sehingga berjalan sesuai kompas tujuan pendidikan.

Sebagai buku referensi terkait pendidikan, penulis sangat menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna, banyak kekurangan, namun tetap diharapkan dapat berguna dalam menambah referensi bacaan bagi para mahasiswa, guru, dosen, para pemerhati dan praktisi pendidikan. Penulis berharap mendapat kritik, masukan, dan saran untuk kesempurnaan buku ini pada terbitan selanjutnya. Atas segala kelemahan dan kesalahan pada buku ini penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya, atas segala apresiasi, saran, dan masukan dari semua pihak dan para pembaca penulis ucapkan terimakasih.

02 April 2022

Penulis

Bunyamin

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR | iii

DAFTAR ISI | v

MANAJEMEN PENDIDIKAN

- A. Pengertian dan Hakikat manajemen | 2
- B. Fungsi manajemen pendidikan | 9
- C. Ruang Lingkup manajemen Pendidikan | 12

SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL

- A. Manusia dan pendidikan | 19
- B. Dasar dan fungsi pendidikan nasional | 25
- C. Tujuan pendidikan nasional | 28
- D. Lembaga Pendidikan dan Masyarakat | 36

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

- A. Pengertian kepemimpinan Pendidikan | 45
- B. Fungsi Kepemimpinan Pendidikan | 47
- C. Tipe Tipe kepemimpinan | 48
- E. Teori kepemimpinan | 49
- F. Kewenangan dan tanggungjawab | 52
- G. Nilai-nilai entrepreneurship | 53
- H. Kreativitas dan inovasi | 55
- I. Kecerdasan Kepemimpinan | 57

STRATEGI PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN

- A. Hakekat Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan | 61
- B. Visi, Misi, dan Tujuan Lembaga Pendidikan | 64
- C. Siklus dalam strategi pengelolaan lembaga Pendidikan | 68
- D. Faktor Faktor Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan | 72

- E. Berfikir sistematis dan Holistik | 75

PENGAMBIL KEPUTUSAN DALAM PENDIDIKAN

- A. Perumusan masalah | 80
- B. Sifat pengambilan keputusan | 81
- C. Model pengambilan keputusan | 83
- D. Penggunaan perangkat kuantitatif | 87

PERENCANAAN DALAM PENDIDIKAN

- A. Pengertian dan hakikat perencanaan | 91
- B. Pentingnya perencanaan | 96
- C. Langkah-langkah perencanaan dalam penelitian | 100

TOTAL QUALITY MANAJEMEN DALAM PENDIDIKAN

- A. TQM sebagai Model manajemen Pendidikan | 103
- B. Pengertian dan Urgensi TQM dalam Pendidikan | 105
- C. TQM dan Lembaga Pendidikan Bermutu | 107
- D. Implementasi TQM pada Lembaga Pendidikan | 108

PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN

- A. SDM pendidikan | 110
- B. Pengertian dan tujuan pengembangan SDM pendidikan | 111
- C. Pendekatan pengembangan SDM pendidikan | 114
- D. Strategi pengembangan SDM pendidikan | 118

MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH (MBS)

- A. Pengertian MBS | 127
- B. Hakikat dan Tujuan MBS | 129
- C. Prinsip-Prinsip MBS | 131
- D. Implementasi MBS | 132

- A. Pengertian dan hakekat supervisi Pendidikan | 135
- B. Konsep dasar supervisi pendidikan | 139
- C. Pendekatan dalam supervisi pendidikan | 140
- D. Permasalahan dalam supervisi Pendidikan | 143

LAYANAN DALAM PENDIDIKAN

- A. Tanggung jawab layanan pendidikan | 145
- B. Dimensi-Dimensi Mutu Layanan dalam Pendidikan | 151
- C. Ruang Lingkup Layanan Pendidikan | 159

KOMUNIKASI DALAM PENDIDIKAN

- A. Pengertian komunikasi dalam pendidikan | 165
- B. Konsep dasar komunikasi | 171
- C. Landasan komunikasi | 172
- D. Proses komunikasi | 176
- E. Hambatan dalam komunikasi | 179

TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

- A. Guru dan Dosen | 183
- B. Jabatan guru dan Dosen sebagai profesi | 188
- C. Kompetensi Guru dan Dosen | 192
- D. Sertifikasi Guru dan Dosen | 197
- E. Ruang Lingkup Tenaga Kependidikan | 200
- F. Tenaga Kependidikan sebagai Profesi | 205
- G. Kompetensi Tenaga Kependidikan | 211

EVALUASI KENERJA PENDIDIKAN

- A. Makna dan hakekat evaluasi kinerja Pendidikan | 215
- B. Tujuan Evaluasi Kinerja Pendidikan | 218
- C. Model Model Evaluasi Kinerja Pendidikan | 219
- D. Masalah Dalam Evaluasi Kinerja Pendidikan | 224

KEBIJAKAN PENDIDIKAN

- A. Makna dan Hakikat Pendidikan | 229
- B. Payung Hukum Kebijakan Pendidikan di Indonesia | 235
- C. Implementasi Kebijakan Pendidikan di Indonesia | 241
- D. Evaluasi Kebijakan Pendidikan di Indonesia | 242

MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. Pengertian dan Hakikat manajemen

a) Pengertian dan hakikat manajemen

Secara umum manajemen merupakan sebuah proses yang mengatur dan mengelola suatu objek baik bersifat fisik ataupun non fisik yang dilakukan secara sadar, terencana dan tersusun secara sistematis untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. (Arsyam, 2020) Manajemen memiliki peran yang penting di dalam sebuah penyelenggaraan organisasi yang sifatnya mutlak, demikian halnya pendidikan di dalam dunia manajemen merupakan hal yang penting. Setiap lembagapasti memerlukan manajemen dlam membangun rncana yang telah di buat sebelumnya. (Fadhli, 2017)

Mary Parker Follet, berpendapat bahwa manajemen adalah *“An art of getting things done through other people. In other words, a manager saves and directs others to achieve company goals“* yang artinya : sebuah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dengan kata lain, seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Henry Fayol *“Management is a planning process, organizing, coordination, and supervision/control of available resources so that achieve goals effectively and efficient.”* Manajemen adalah suatu proses perencanaan,

pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan/kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Lawrence A. Appley, *Management is a skill that a person or organization has for move others to want to do something*. Manajemen adalah sebuah keahlian yang dimiliki seseorang atau organisasi untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu. (Benjamin, 2019)

Menurut Leonard D. White “ *Management is the whole process, usually found in all groups, both state businesses, government or private, civilian or military on a large scale or on a small scale* ”. Manajemen adalah segenap proses, biasanya terdapat pada semua kelompok baik usaha negara, pemerintah atau swasta, sipil atau militer secara besar-besaran atau secara kecil-kecilan.

Menurut Liang Gie “*Management is a whole process implementation in every group cooperation effort people to achieve certain goals*“. Manajemen adalah segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu.(Mardalena, 2022)

Menurut A. Samad Usman “Manajemen Pendidikan” adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh beberapa anggota yang didalamnya terdapat perencanaan kearah pendidikan dengan merancangkan rangkaian kegiatan pendidikan yang tujuannya agar kegiatan tersebut dapat diimplementasikan. (Usman, 2014)

Dalam melihat manajemen terdapat 4 hal yang tidak boleh di tinggalkan, diantaranya :

- 1) Pekerjaan atau tugas yang dikerjakan harus jelas (Mengatur dan mengelola)
- 2) Sasaran atau objek harus jelas (fisik dan non fisik)
- 3) Proses yang dilakukan secara sadar, terencana serta sistematis
- 4) Target mengarah kepada apa yang menjadi tujuan yang di tentukan

Menurut George R. Terry di dalam arsyam manajemen adalah pencapaian sebuah tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu dengan orang lain.. Oleh sebab itu melihat dari pengertian tersebut, ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam menejemen, yaitu : Pertama, manajemen dianggap sebagai ilmu pengetahuan bahwa manajemen memerlukan ilmu pengetahuan sebagai bahan dalam mengelola majemen secara baik dan benar. Kedua, Manajemen sebagai seni dimana seorang manejer harus memiliki keterampilan dalam mengatur waktu dan tugas yang diberikan. Ketiga, manajemen sebagai profesi, bahwa manajer yang professional bisa mengatur kegiatan dan waktu secara efektif dan efisien. (Arsyam, 2020)

Manajemen selalu dipakai untuk mengatur semua kegiatan dalam berbagai aspek seperti, sekolah, koperasi, yayasan, pemerintahan dan lain sebagainya. Sehingga manajemen merupakan suatu hal yang sangat penting dan bersifat sistematis. Manajemen dibutuhkan oleh setiap

individu atau kelompok individu, organisasi bisnis, organisasi sosial atau pun organisasi pemerintah untuk mengatur, merencanakan segala hal yang berhubungan dengan tujuan untuk memperoleh hasil yang lebih optimal pada waktu yang akan datang. Manajemen sangat dibutuhkan oleh setiap individu, karena tanpa manajemen yang baik, segala usaha yang sudah dilakukan akan memberikan hasil yang kurang maksimal dan tidak berhasil. Dalam perkembangannya proses manajemen adalah langkah langkah strategis yang memiliki manfaat dari manajemen tersebut. (Arsyam, 2020)

b) Pengertian dan hakekat pendidikan

Pendidikan adalah media yang digunakan untuk mendidik dan mengembangkan setiap potensi yang dimiliki manusia. Pendidikan sejatinya adalah gerbang yang mengantarkan manusia mengarah kepada peradaban yang lebih tinggi dan humanis yang berlandaskan pada keselarasan hubungan antara manusia dengan manusia, manusia dengan lingkungan dan manusia dengan sang pencipta. Pendidikan adalah sebuah ranah yang didalamnya melibatkan perjalanan hidup seseorang dari masa masa lalu, masa kini, dan masa akan datang. (Imron Fauzi, 2019)

Menurut M.J. Langeveld pendidikan adalah “*Education is every effort, influence, protection and assistance given to children is directed to maturation of the child or rather, helping the child to be competent*”

enough to carry out his own life's duties. The influence comes from adults (or those who created by adults: school, books, rules live healthy, etc.) and is addressed to immature person) ” memiliki makna Pendidikan ialah setiap usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan kepada anak tertuju kepada pendewasaan anak itu atau lebih tepat, membantu anak agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri. Pengaruh itu datangnyanya dari orang dewasa (atau yang diciptakan oleh orang dewasa: sekolah, buku, peraturan hidup sehari-hari, dan sebagainya) dan ditujukan kepada orang yang belum dewasa. (Kristiawan et al., 2017)

Pendidikan merupakan upaya dalam membentuk generasi yang berkarakter, berilmu, dan berketerampilan. Upaya tersebut tidak mudah, butuh usaha dan Kerjasama yang baik antara pengajar dan siswa. Sekolah tidak hanya memiliki visi yang bagus, tetapi harus memiliki kepala sekolah, guru, fasilitas, lingkungan, dan kurikulum yang bagus dan berkualitas. Cirinya adalah sekolah dan siswa memiliki prestasi dalam bidang akademik dan non-akademik, baik level nasional maupun regional. (Dr. Jejen Mushaf, 1375)

Pendidikan harus memiliki tujuan yang mengembangkan pertumbuhan yang seimbang kepribadian manusia melalui latihan spiritual, intelektual, rasional diri, perasaan dan kepekaan tubuh manusia. Karena pendidikan merupakan suatu jalan bagi manusia untuk mencapai

segala aspeknya, baik spiritual, intelektual, imaginatif, fisik, ilmiah, linguistik, secara individual maupun secara kolektif dan memotivasi semua aspek untuk mencapai apa yang sedang dijlankan secara sempurna dan baik.

Pendidikan menurut pandangan Islam mempunyai kedudukan yang cukup tinggi di dalam kehidupan manusia. Ini dibuktikan dengan wahyu pertama yang disampaikan kepada Nabi Muhammad Saw yang menyuruh beliau membaca dalam keadaan beliau yang ummiy. Di samping itu, wahyu ini juga mengarahkan manusia unntuk belajar mengenai Allah, memahami fenomena alam serta mengenali diri sendiri yang merangkumi prinsip-prinsip aqidah, ilmu, dan amal. Ketiga prinsip ini merupakan serambi falsafah pendidikan Islam.(Imron Fauzi, 2019)

c) Pengertian manajemen pendidikan

Menurut Made Pidarta “ *Educational management is an activity of integrating various educational resources so that they are concentrated in an effort to achieve the educational goals that have been previously determined* “. Manajemen pendidikan adalah aktivitas memadukan berbagai sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Stephen J. Kneziech, “*Education management is a set of organizational functions that have the main goal of ensuring the efficiency and effectiveness*

of services education, as well as implementing policies through planning, decision making, leadership behavior, preparation of resource allocation, stimulation and coordination of personnel and conducive organizational climate“. Manajemen pendidikan merupakan sekumpulan fungsi-fungsi organisasi yang memiliki tujuan utama untuk menjamin efisiensi dan efektivitas pelayanan pendidikan, sebagaimana pelaksanaan kebijakan melalui perencanaan, pengambilan keputusan, perilaku kepemimpinan, penyiapan alokasi sumber daya, stimulasi dan koordinasi personil dan iklim organisasi yang kondusif.(Kristiawan et al., 2017)

Manajemen pendidikan adalah sebuah bidang ilmu terapan yang membahas tentang konteks mengenai bidang pendidikan. Didalam jurnal yang ditulis Nasib Tua Lumban Gaol, Ribbins menyatakan bahwa manajemen pendidikan adalah sebuah disiplin ilmu, ilmu manajemen pendidikan dikaitkan dengan sebuah bidang dan bukan sebuah bentuk pengetahuan. Argyriou dan Iordanidis menyatakan bahwa manajemen pendidikan adalah sebuah bidang studi dan praktik yang memiliki keterkaitan dengan pengoperasiaan organisasi pendidikan, termasuk administrasi, keuangan, tanggung jawab birokrasi para pemimpin sekolah. Penekanan pada aspek bidang keilmuan dan praktis menjadi kunci utama dalam memahami konsep manajemen pendidikan. Penekanan bidang manajemen pendidikan tersebut meliputi aplikasi

prinsip, konsep, fungsi dan teori manajemen dalam pelaksanaannya. (Tua & Gaol, 2020)

Di kutip dari buku manajemen pendidikan. Manajemen Pendidikan menurut Purwanto adalah semua kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan yang ada di sekolah meliputi usaha-usaha besar, seperti mengenai perumusan keamanan sekolah, pengarahan usaha-usaha besar, koordinasi, konsultasi, korespondensi, kontrol perlengkapan, dan seterusnya sampai kepada usaha-usaha kecil dan sederhana, seperti menjaga sekolah dan sebagainya. Menurut Usman, manajemen pendidikan adalah seni dan ilmu mengelola terkait sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang lebih baik dari sebelumnya agar peserta didik dapat mengembangkan potensi secara aktif, hal tersebut dilakukan untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Kristiawan & Bengkulu, 2017)

Menurut Romlah di kutip dari Juhji, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, Nana Suryapermana manajemen pendidikan adalah suatu pengelolaan semua kebutuhan institusional dalam dunia pendidikan agar dapat berjalan secara efisien dan efektif. Sedangkan menurut manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, memimpin, pengorganisasian, mengendalikan tenaga

pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.(Wahyudin et al., 2020).

Dari pendapat para ahli di atas, penulis membuat rumusan kesimpulan bahwa Manajemen Pendidikan adalah suatu kegiatan atau berbagai rangkaian yang berisi tentang proses pengelolaan usaha kerja sama beberapa manusia yang tergabung dalam sebuah organisasi pendidikan yang memiliki tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan memanfaatkan sumber daya yang di miliki orgsnisasi tersebut serta menggunakan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

B. Fungsi manajemen pendidikan

Manajemen adalah ilmu dan juga bisa disebut sebagai seni, artinya manajemen dalam melaksanakan tugasnya harus selalu memperhatikan situasi dan kondisi yang sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Oleh sebab itu manajemen memiliki berbagai macam fungsi yang harus dipahami secara utuh dan komprehensif.

1. Fungsi manajemen menurut Henry Fayol. Ada lima fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Commanding, Coordinating dan Controlling yang bias disebut (POCCCC).
2. Fungsi Manajemen menurut George Terry. Ada empat fungsi manajemen yaitu :

- a) Planning, merupakan suatu kegiatan yang menentukan tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan dalam mencapai tujuan harus ada yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.
 - b) Organizing, kegiatan yang mengelompokkan dan menentukan berbagai macam kegiatan penting serta memberikan kekuasaan dalam melaksanakan berbagai kegiatan-kegiatan yang ingin dicapai.
 - c) Staffing, kegiatan yang dilakukan untuk menentukan keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan, dan pengembangan tenaga kerja.
 - d) Motivating, kegiatan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia ke arah atau tujuan yang ingin dicapai.
 - e) Controlling, mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan menentukan sebab-sebab penyimpangan dan pengambilan tindakan-tindakan korelatif. (Arsyam, 2020)
3. Fungsi manajemen menurut F. Stoner. Ada empat fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Leading dan Controlling yang biasa disebut (POLC)
 4. Fungsi Manajemen menurut Luther M Gullick. Ada delapan fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgetting, Controlling, atau biasa disebut (POSDCORBC)
 5. Fungsi Manajemen menurut Sondang P. Siagian fungsi-fungsi manajemen mencakup:

- a) Perencanaan (Planning) adalah keseluruhan kegiatan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b) Pengorganisasian (Organizing) adalah keseluruhan proses pengelompokan yang dilakukan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang dengan baik sehingga memberikan suatu organisasi yang bisa menggerakkan suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.
- c) Penggerakan (Motivating) adalah keseluruhan proses dalam memberikan dorongan bekerja kepada para bawahan dengan baik sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan bsik, efesien dan ekonomis.
- d) Pengawasan (Controlling) adalah proses mengamati seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah diranca. sebelumnya.
- e) Penilaian (Evaluation) menurut amalia adalah fungsi administrasi dan manajemen dalam melaksanakan proses pengukuran dan melihat perbandingan dari hasil pekerjaan yang nyata dengan yang sedang dijalankan. (Amalia, 2018)

C. Ruang Lingkup manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan menurut Fattah adalah alat yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan melalui pengolahan berbagai bidang-bidang pendidikan. Bidang yang di garap oleh manajemen pendidikan meliputi semua kegiatan yang mengarah kepada kegiatan yang menunjang proses kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Menurut Baharuddin, ruang lingkup manajemen pendidikan antara lain sebagai berikut :

1. Manajemen Kurikulum

Manajemen Kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran yang digunakan dalam melaksanakan pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Manajemen kurikulum merupakan sebuah sistem yang mengolah atau mensata kurikulum secara kooperatif, komperhensif, sistemik dan sistematis yang dijadikan sebagai acuan lembaga pendidikan dalam rangka mewujudkan tujuan kurikulum atau tujuan pendidikan. Kegiatan manajemen kurikulum menurut asmendri, yang terpenting adalah (a) kegiatan yang didalamnya memiliki kaitan yang erat dengan tugas guru dan (b) kegiatan yang erat kaitannya dengan proses pembelajaran dan pengajaran. (Kristiawan & Bengkulu, 2017).

2. Manajemen Personalia

Manajemen personalia adalah serangkaian proses kegiatan kerja sama yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dalam bidang personalia dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien sehingga semua personil sekolah memberikan usaha yang terbaik dalam mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Personalia sekolah meliputi guru, dan pegawai lainnya.

Personalia sekolah dapat dibedakan atas tenaga kependidikan dan non kependidikan a) tenaga kependidikan terdiri dari tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti, dan pengembang di bidang pendidikan pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan pengajar; b) tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar dan pelatih; dan c) pengelola satuan pendidikan terdiri atas Kepala Sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pemimpin satuan pendidikan luar sekolah. (Kristiawan & Bengkulu, 2017).

3. Manajemen Peserta Didik

Manajemen peserta didik menurut baharuddin, manajemen peserta didik merupakan sebuah upaya dalam menata peserta didik mulai dari pertama masuk sekolah sampai dengan lulus sekolah, dengan cara memberikan layanan sebaik mungkin pada peserta didik. Tujuan manajemen peserta didik untuk mengatur kegiatan-kegiatan peserta

didik dengan maksud menunjang proses pembelajaran sehingga dapat berjalan lancar, tertib dan teratur serta dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan yang ditetapkan. Fungsi manajemen peserta didik sebagai sarana bagi peserta didik untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta dapat melakukan secara optimal, baik dari segi individualitas, sosial, aspirasi, kebutuhan atau potensinya.

4. Manajemen Sarana dan Prasarana

Manajemen sarana dan prasarana merupakan suatu kegiatan yang mengatur dan mengelola sarana dan prasarana pendidikan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, proses kegiatan manajemen sarana dan prasarana meliputi perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan inventarisasi, penghapusan dan penataan. Proses ini penting dilakukan agar pengadaan sarana dan prasarana tepat sasaran dan efektif dalam penggunaannya.

Manajemen Keuangan/Pembiayaan. (Kristiawan & Bengkulu, 2017).

5. Manajemen keuangan/pembiayaan menurut mulyasa adalah serangkaian kegiatan yang merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi serta bidang yang bertanggungjawabkan segala hal yang berhubungan dengan pengelolaan dana secara transparan kepada masyarakat dan pemerintah. Pengelolaan keuangan yang baik di sebuah lembaga akan meningkatkan efisiensi

penyelenggaraan pendidikan. Dengan tersedianya biaya, pencapaian tujuan pendidikan yang lebih produktif, efektif, efisien dan relevan akan memberika kebutuhan yang dibutuhkan lembaga tersebut. Adapun sumber keuangan dan pembiayaan pada suatu sekolah/madrasah, secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu a) pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, yang bersifat umum atau khusus dan diperuntukkan bagi kepentingan pendidikan; b) orang tua atau peserta didik; dan c) masyarakat baik mengikat maupun tidak.

6. Manajemen Administrasi

Administrasi dalam di dalam ilmu manajemen mempunyai peran penting sebagai salah satu kegiatan manajemen yang dapat melihat masa depan. Hal ini berarti administrasi dapat diartikan sebagai kegiatan manajemen yang mampu melihat keadaan masa yang akan datang dan memiliki persiapan dalam menghadapinya. Wujud dari hubungan administrasi dengan manajemen pendidikan dapat dilihat dari aktivitas kepala sekolah sebagai seseorang yang mmebuat keputusan dan penanggung jawab penuh atas kebijakan yang dibuatnya. Purwanto mengklasifikasikan administrasi pendidikan kedalam beberapa bagian yaitu a) administrasi tata laksana sekolah; b) administrasi personalia guru dan pegawai sekolah; c) administrasi peserta didik; d) administrasi supervisi pengajaran; e) administrasi pelaksanaan dan pembinaan kurikulum; f)

administrasi pendirian dan perencanaan infrastruktur sekolah; dan g) hubungan sekolah dengan masyarakat.

7. Manajemen Humas

Humas menurut hasbullah merupakan fungsi manajemen yang memiliki peran dalam menilai dan menyimpulkan sikap-sikap publik, menyesuaikan keamanan dan prosedur organisasi untuk mendapatkan pengertian dan dukungan masyarakat. Kegiatan kehumasan di sekolah tidak hanya memebrkian informasi terakit kegiatan di sekolah, melainkan juga harus mengemukakan beberapa hal menurun buharuddin di antaranya a) melaporkan tentang pendapat yang berkembang di dalam ruang lingkup masyarakat tentang masalah pendidikan, b) membantu Kepala Sekolah denga usaha yang dimiliki untuk memperoleh bantuan dan kerja sama, c) menyusun rencana terkait cara-cara memperoleh bantuan dari luar atau dalam sekolah, dan d) membantu pemimpin karena tugas-tugasnya tidak dapat langsung memberikan informasi kepada masyarakat atau pihak yang memerlukannya.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, Humas yang efisien harus memerhatikan asas-asas berikut.

- a) Obyektif dan resmi, informasi yang dikeluarkan tidak boleh bertentangan dengan kebijaksanaan yang telah di tetapkan dan dijalankan. Pemberitaan yang disampaikan harus merupakan fakta resmi dari instansi atau lembaga yang bersangkutan

- b) Organisasi yang tertib dan disiplin, humas akan berfungsi bila tugas organisasi berjalan lancar dan efektif serta memiliki hubungan anatar lingkungan di luar dan di dalam.
- c) Informasi yang diberikan harus bersifat mendorong keinginan untuk ikut berpartisipasi atau ikut memberikan dukungan untuk masyarakat.
- d) Kontinuitas, informasi humas harus berusaha agar masyarakat memperoleh informasi secara konsisten sesuai dengan kebutuhan.
- e) Respon yang timbul dikalangan masyarakat merupakan umpan balik dari informasi yang disampaikan harus mendapat perhatian sepenuhnya

8. Manajemen Layanan Khusus

Layanan khusus menurut ashmendri adalah suatu usaha yang dilakukan tidak secara langsung berhubungan dengan proses belajar mengajar di kelas, melainkan sebuah kegiatan yang diberikan pihak sekolah kepada para siswanya agar mereka lebih optimal dalam melaksanakan proses belajar. Jenis layanan khusus di lembaga pendidikan terdiri atas a) perpustakaan sekolah, perpustakaan pada sebuah sekolah dikelola sepenuhnya oleh sekolah yang bersangkutan dengan tujuan utama membantu sekolah untuk mencapai tujuan khusus dan tujuan pendidikan pada umumnya; b) Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), UKS merupakan salah satu wahana untuk meningkatkan kemampuan hidup sehat, yang pada

gilirannya menghasilkan derajat kesehatan peserta didik yang optimal; c) Kafetaria/Warung/Kantin, tujuan pengadaan kantin sekolah adalah menyediakan tempat belanja makan yang terjamin kebersihannya dan makan yang bergizi; d) Tempat Ibadah/Masjid; dan e) Unit Keamanan Sekolah.(Kristiawan & Bengkulu, 2017).

SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL

A. Manusia dan pendidikan

Manusia adalah makhluk yang diciptakan Allah sebagai makhluk sosial yang dibekali akal pikiran untuk berpikir, manusia makhluk dilengkapi dengan akal, pikiran, perasaan, dan keyakinan untuk mempertinggi kualitas hidupnya didunia. (Sumantri, 2015)

Di dalam jurnal (Idris, 2022) *Human existence is as a pedagogic being, namely; a creature of the God that since his creation has brought the potential to be educated and able to educate.* Yang artinya keberadaan manusia adalah sebagai makhluk pedagogik, yaitu; makhluk Tuhan yang sejak penciptaannya telah membawa potensi untuk dididik dan mampu mendidik.

Dalam jurnal (Wijaya et al., 2019) menyatakan bahwa *Humans are open means that in their existence human beings are creatures that have not finished holding himself. He must plan and continue to strive to "realize" what he had planned, to become a certain individual according to his choice* yang artinya Manusia bersifat terbuka artinya dalam keberadaan mereka manusia adalah makhluk yang belum selesai memegang dirinya. Dia harus merencanakan dan terus berusaha untuk "menyadari" apa dia telah merencanakan, untuk menjadi pasti individu sesuai dengan pilihannya

Menurut (Hantono & Pramitasari, 2018) manusia juga merupakan makhluk sosial. Tidak ada satu manusia pun yang dapat hidup tanpa adanya peran dari manusia lainnya. Oleh karena itu selain kebutuhan akan privasi, manusia juga membutuhkan aktivitas sosial antar sesama. Hubungan sosial yang terjalin bisa terjadi pada sesama manusia yang sudah saling mengenal maupun baru pertama kali bertemu dalam kehidupan sehari-hari

Dari pemikiran diatas dapat di simpulkan bahwa manusia adalah makhluk yang diciptakan oleh Allah Swt, yang diberi akal untuk bisa melakukan mana yang baik dan yang buruk. Manusia diciptakan oleh Allah sudah memiliki potensi dalam dirinya, namun dengan usaha yang dimiliki manusia akan berkembang jika mampu melatih dan berusaha dengan baik apa yang menjadi keinginannya dan juga bermanfaat bagi sekelilingnya. Manusia makhluk sosial maka dari itu kehidupan manusia bergantung dengan manusia lainnya, mereka saling berhubungan dan menjalin kehidupan yang damai.

Pemikiran pada manusia terus berkembang, hal tersebut merupakan bentuk dari keingintahuan yang mendalam seperti halnya teori yang dikemukakan oleh Darwin manusia berasal dari kera, namun teori tersebut terbantahkan dengan kedatangan Al-Quran sebagai petunjuk yang jelas bagi manusia, yang menjelaskan bahwa manusia berasal dari satu keturunan yaitu Nabi Adam as. Manusia dilahirkan dengan bakat yang ada pada dirinya potensi yang dimiliki oleh manusia akan menjadi aktual serta berkembang setelah mendapat rangsangan dan pengaruh

pendidikan yang diterimanya. di dalam pendidikan itulah terjadi interaksi belajar mengajar untuk mendapatkan transfer ilmu dalam ranah kognitif, psikomotorik dan afektif. (T. Saiful Akbar, 2015) Potensi yang dimiliki pada manusia merupakan anugrah dari Allah SWT dengan kesempurnaan yang diciptakan dengan sebaik-baiknya sebagaimana di jelaskan dalam surat at-tin ayat 4 bahwa

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ 4

” Sungguh Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya ”

Allah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling baik diantara makhluk lainnya struktur manusia terdiri dari jasad dan ruhaniyah, dalam surat at-tin ayat 4 sebaik-baik bentuk maksudnya manusia diciptakan dalam tampilan yang memenuhi standar dan syarat untuk bisa menjalani kehidupannya di dunia, kedudukannya selaku khalifah Allah dimuka bumi yang melahirkan bentuk hubungan antara manusia, alam, dan hewan yang bersifat penguasa, pengatur, kelebihan manusia terletak pada wujud kejadiannya sebagai makhluk yang diciptakan dalam bentuk *ahsana al-taqwim* (sebaik-baik makhluk) baik dalam keindahan, bentuk, maupun kemampuan yang dimiliki baik dari intelektual maupun spiritual.(Kholil, 2017)

Manusia adalah makhluk psycho-fisik yang berkembang ke arah kematangan secara integral dalam tulang organ-organnya, psikis dan fisiknya terus berkembang dalam suatu pola yang seimbang yang bersifat *homeostatis* yaitu terwujudnya kondisi kehidupan yang nyata dalam diri manusia yang tetap berada dalam keselarasan dan keserasian gerak dan kegunaan organ psikis dan fisiknya manusia diberi potensi berpikir, perasa, rasa, berbicara, mencintai, dicintai menolong, ditolong dan sebagainya yang menjadikan dia manusia. Potensi-potensi tersebut sebagai energi yang dimanfaatkan untuk mengelola kehidupannya untuk keperluan manusia itu sendiri. (Sagala Syaiful, 2009)

Information technologies are fundamentally changing modern society. Almost any human activity becomes the source of data for possible analysis and processing. (Almazova et al., 2019) yang artinya teknologi informasi secara fundamental mengubah modern publik. Hampir semua aktivitas manusia merupakan sumber data untuk kemungkinan analisis dan pemrosesan, maka hal tersebut manusia harus terus maju dan berkembang dan dari itu manusia membutuhkan pendidikan. Pendidikan memiliki posisi penting dalam kehidupan manusia (Musfah, 2018) fitrah manusia adalah baik ia menjadi jahat disebabkan faktor luar dari proses aktualisasinya, karena itu pendidikan menjadi keharusan bahkan kewajiban untuk mengoptimalkan potensi kebaikan pada dirinya, karena dengan pendidikan membuat keluarnya motivasi diri untuk berkembang (T. Saiful Akbar, 2015) Pendidikan merupakan

upaya dalam pembentukan generasi yang berkarakter, berilmu dan keterampilan, upaya yang dilakukan yaitu dengan belajar dan berkembang maka telah sampailah kita di zaman yang modern, dengan teknologi canggih yang dihasilkan oleh pemikiran manusia. Setiap manusia harus memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas yang telah dimiliki agar pribadinya dan orang yang berada di sekitar bisa terjaga. Cara berpikir manusia dibentuk oleh 3 komponen utama yang saling terkait yaitu : penalaran (*Thought*), perasaan (*feeling*) dan kehendak (*will*). Oleh karena itu berpikir sesungguhnya proses yang tak pernah berhenti. Dan dalam dunia pendidikan berpikir inilah yang menuntun kegiatan yang berkemajuan dan berkembang (T. Saiful Akbar, 2015)

Bagi John Dewey pendidikan adalah sebuah keberlangsungan secara alami, berfungsi sosial yang berlangsung dalam masyarakat itu sendiri, memiliki nilai dan makna membimbing lantaran pola kebiasaan hidup zaman dahulu berbeda dengan kebiasaan generasi baru serta menjadi tanda perkembangan peradaban suatu masyarakat. (T. Saiful Akbar, 2015)

Menurut Wendi Rais pendidikan merupakan usaha yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis untuk mendorong, membantu serta membimbing seseorang untuk mengembangkan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat mencapai kualitas diri yang lebih baik. (Muntok, 2019) pendidikan merupakan proses seseorang menjadi dewasa seutuhnya baik lahir dan batin, manusia dan pendidikan sangat menyatu karena

pendidikan adalah salah satu penopang kehidupan. Menurut (O'Flaherty & Liddy, 2018) dalam jurnalnya "*education is an art rather than a science*" Yang artinya pendidikan adalah seni daripada ilmu.berbagai ilmu pengetahuan ada pada pendidikan. Pendidikan adalah tangga untuk mobilitas kelas, bersama dengan pendidikan seseorang merubah nasibnya. Pendidikan juga sebaiknya melatih kemampuan solidaritas dan kepekaan. Karena dampak sosial yang besar itulah, pendidikan memiliki peran penting. Berbagai kasus suram dan permasalahan yang terjadi dalam hidup pendidikan memberi petunjuk kearah yang positif. Pada hakikatnya pendidikan merupakan hak dasar bagi seseorang dalam menggali potensi setiap warga negara Indonesia untuk dapat menikmatinya. (Nadziroh, 2010) Pendidikan membantu anak-anak didik dalam mengarahkan kearah peradaban manusiawi yang lebih baik sebagai contoh arahan supaya kepridian pada setiap anak tidak melakukan hal yang negatif dalam mengganggu orang lain, serta peduli pada dirinya dan kepada orang sekitar. (Sujana, 2019)

Peran pendidikan dalam membangun manusia tidak dapat dipungkiri siapapun, dikarenakan dengan adanya pendidikan manusia akan memperoleh ilmu dasar, wawasan,pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola alam yang Allah ciptakan serta menjalankan kehidupan yang damai, hal ini menunjukkan pendidikan sangat besar kontribusinya dalam membina moral, kesejahteraan dan membuat anak bangsa yang cerdas serta mempengaruhi kemajuan suatu bangsa. Oleh karena itu, untuk

melihat kemajuan suatu umat manusia di bumi atau bangsa dapat dilihat seberapa jauh tingkat pendidikannya. Manusia mendapat kehormatan menjadi khalifah di muka bumi untuk mengolah alam dan seisinya dengan baik. Hanya dengan ilmu dan iman sajalah tugas kekhalfahan dapat dilakukan menjadi keberkahan dan manfaat bagi manusia dan seluruh makhluk-Nya. Tanpa iman akal akan berjalan sendirian sehingga akan muncul kerusakan di muka bumi dan itu akan membahayakan manusia. Demikian pula sebaliknya iman tanpa disatukan dengan ilmu akan mudah terpedaya dan tidak mengerti bagaimana mengolahnya menjadi keberkahan dan manfaat bagi alam dan seisinya. Pendidikan nasional sebagai wadah dalam membangun negara dan bangsa. pendidikan harus mampu mengantisipasi proyeksi kebutuhan masa depan. (Kholil, 2017) Pendidikan merupakan proses kehidupan yang masalah di dalamnya sangat kompleks dan tetap ada sepanjang manusia membentuk peradabannya di muka bumi ini dengan berjalannya waktu, proses pendidikan tetap memerlukan pembenahan sesuai masalah yang dihadapi pada generasi sekarang dan generasi yang baru.

B. Dasar dan fungsi pendidikan nasional

Dalam pendidikan yang tercantum di UU no 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dalam pasal 2 yang menyatakan “Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

1945” sistem pendidikan nasional telah mengatur jalur sesuai dengan pancasila dan undang-undang Negara supaya pendidikan dapat terwujud. Pelaksanaan sistem pendidikan, Negara telah menetapkan UU no 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dalam pasal tiga yang dimana dalam pasal ini menyatakan “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan tujuan 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”

Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik agar menjadi manusia yang beriman kepada Allah swt, mempunyai akhlak yang baik, sehat, kreatif, mandiri agar fungsi pendidikan dapat terwujud dalam penyelenggaraan pendidikan maka perlulah adanya perencanaan yang sistematis terprogram. Dalam pendidikan nasional telah mengatur sistem jenjang, jalur, serta jenis pendidikan untuk mencapai tujuan satuan pendidikan, oleh karena itu penyelenggaraan pendidikan harus sesuai rencana sehingga tercapainya suatu tujuan dalam pendidikan. Terciptanya suasana kondusif, nyaman, tenang, damai menyenangkan dan menghasilkan hasil yang diharapkan sehingga dapat optimal

merupakan salah satu keharusan dalam pendidikan. Dengan terciptanya keadaan nyaman peserta didik dapat mengembangkan potensi yang sesuai dengan bakat dan minat dalam dirinya. Suasana yang damai, harmonis dalam pelaksanaan pembelajaran tidak terlepas dari salah satu peraturan yang mengatur pelaksanaan penjamin mutu. Mutu pendidikan di sekolah harus di atur dan terjaga karena dengan mutu pendidikan dapat dicapai apabila semua komponen pelaku penyelenggaraan pendidikan memahami tata aturan yang mengatur terlaksananya proses pendidikan. (Raharjo et al., 2017)

Fungsi pendidikan nasional mengacu pada UU no 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dalam pasal 3 yaitu berfungsi menghilangkan segala sumber kebodohan pada manusia dan ketertinggalan fungsi pendidikan nasional mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dari fungsi ini menunjukkan bahwa pendidikan Nasional mengendepankan akan pembentukan karakter pembangunan sikap dan transformasi nilai-nilai filosofis Negara hal ini meningkatkan nasionalisme serta mampu bersaing internasional. (Sujana, 2019)

Meningkatkan kemampuan yang ada pada anak bangsa serta mencerdaskan kehidupan pada anak bangsa merupakan fungsi dari pendidikan nasional, potensi yang dimiliki bisa menghasilkan kebanggaan dalam diri dan bangsa sesuai dengan nilai-nilai pendidikan yang di ajarkan, Hal tersebut menunjukkan

bahwa pendidikan merupakan penuntun pembimbing dan petunjuk arah bagi para peserta didik agar mereka dapat tumbuh dewasa sesuai dengan potensi dan konsep diri yang sebenarnya sehingga mereka dapat tumbuh bersaing dan mempertahankan kehidupannya di masa depan yang penuh dengan tantangan dan perubahan dari zaman dahulu hingga zaman modern ini.

C. Tujuan pendidikan nasional

Tujuan pendidikan nasional berdasarkan UU no 20 tahun 2003 pasal 2 yang didasari dengan pancasila dan undang-undang dasar republik Indonesia. Pendidikan merupakan suatu proses terus menerus menghantarkan manusia kearah kedewasaan dan untuk memperoleh pengetahuan, pengembangan kemampuan, keterampilan serta mengubah sikap membutuhkan proses pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan pelaksanaan pembelajaran agar peserta didik aktif dan mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan dalam pengendalian diri, spiritual, keagamaan, kepribadian, kecerdasan akhlak yang mulia, serta ketrampilan yang diperlukan masyarakat, bangsa dan Negara.

Tujuan pendidikan Nasional yaitu tujuan yang dicapai secara nasional yang dilandasi oleh filsafat suatu Negara, sifat dan tujuan ini ideal, utuh, komprehensif, dan menjadi kepala bagi tujuan-tujuan yang ada dibawahnya. Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan serta membentuk watak

serta peradaban bangsa yang bermanfaat. Dalam mencerdaskan kehidupan bangsa yang bermanfaat bertujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, taat terhadap penciptanya serta membentuk kepribadian yang baik, aktif, mandiri keratif serta menjadi warga Negara yang dapat bertanggung jawab. (Dedi Lazuardi, 2017)

Tujuan dalam pendidikan nasional untuk meningkatkan kualitas manusia yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha Esa, berbudi tinggi. Keratif, terampil maju, tangguh . dan pendidikan membutuhkan jiwa yang patriotik mencintai rasa cinta tanah air, meningkatkan semangat kebangsaan kesertiaan sosial serta kesadaran bangsa dan menghargai para poejuang. Tujuan pendidikan nasional tersebut pada dasarnya identik dengan rumusan tujuan pendidikan Nasional dalam UU no 20 tahun 2003 bab 2 pasal 3, yang di dalam rumusan tersebut tujuan dari pendidikan adalah meraih atau mencapai cita-cita bangsa Indonesia dalam bidang pendidikan yang mengembangkan potensi peserta didik secara rinci yaitu agar peserta didik menjadi manusia yang beriman, bertaqwa berakhlak mulia, sehat secara jasmani dan rohani, cakap, kreatif, mandiri demokratis, serta bertanggung jawab. Tujuan pendidikan yang di dalamnya mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya dengan rincian sebagai berikut:

Mencerdaskan bangsa adalah amanat yang dilakukan karena kecerdasan harus selalu diupayakan dan ditingkatkan,

upaya kecerdasan bangsa ini melalui pendidikan, karena dengan adanya pendidikan merupakan gerbang menuju manusia yang cerdas, dengan begitu pendidikan bagi bangsa Indonesia merupakan suatu keharusan. Bangsa yang cerdas adalah bangsa yang berilmu pengetahuan dan memperoleh pengetahuan harus menggunakan akal pikiran dengan demikian Islam memberikan derajat setinggi-tingginya bagi orang yang mempunyai ilmu, dan sudah menjadi kewajiban setiap manusia untuk menuntut ilmu dari buaian sampai liang lahat. Manusia yang seutuhnya adalah manusia yang beriman dan bertakwa memiliki pengetahuan keterampilan yang baik. Manusia seutuhnya bukan hanya mendapatkan pengetahuan secara materil saja melainkan immaterial (*spiritual*) keduanya harus diwujudkan dalam hidup tanpa memandang mana yang lebih penting dan berarti, pendidikan merupakan proses dari upaya manusia untuk mengembangkan segenap potensi agar menjadi pribadi yang seimbang sebagai warga Negara yang baik. (Affandi, 2018) Untuk mengembangkan sikap karakter yang baik dan potensi yang dimiliki agar menjadi manusia yang diharapkan pendidikan yaitu:

1. Manusia Taqwa

Taqwa adalah sikap positif yang berkaitan dengan mental seseorang berupa waspada dan mawas diri sehingga dapat melaksanakan perintah dari Allah Swt dan meninggalkan segala larangannya. Taqwa merupakan pemeliharaan diri sendiri, namun tidak perlu pemeliharaan terhadap apa yang tidak ditakutinya, karena pada dasarnya

yang perlu ia takuti itu hanya Allah Swt. Taqwa pada hakikatnya hanyalah melaksanakan perintah Allah Swt., mengajak manusia-manusia untuk mendekati diri hanya kepada Allah Swt. dan menjahui diri dari segala perbuatan yang dilarang oleh Allah Swt. tanpa adanya paksaan sedikit pun. Dengan menjadi orang yang bertaqwa maka kita akan di permudah untuk menemukan jalan keluar disaat adanya masalah dan selalu diberikan kemudahan pada setiap urusannya.

2. Manusia berakhlak

Akhlak merupakan perilaku yang terlihat sangat jelas dalam kehidupan, baik menggunakan kata-kata ataupun dengan perbuatan-perbuatan yang dapat memotivasi oleh dorongan karena Allah. Namun, banyak juga aspek-aspek yang berkaitan dengan sikap batin ataupun pikiran, seperti akhlak *diniyah* yang berkaitan dengan berbagai aspek, yaitu pola perilaku kepada Allah, sesama manusia, dan pola perilaku kepada alam.

Dijelaskan pada firman Allah Swt dalam Surah Al-Qalam [68]: 4

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Artinya :“ *Dan sesungguhnya engkau (Muhammad) benar-benar berbudi pekerti yang agung*”

Maksud dari ayat tersebut yaitu bahwasanya Allah Swt. sudah menegaskan bahwa Nabi Muhammad Saw. Memiliki akhlak yang mulia. seseorang bisa memperbaiki

akhlaknya dan tidak bisa memperbaiki orang lain kecuali dirinya sendiri sudah baik akhlaknya.

3. Manusia mulia

Akhlak mulia merupakan pondasi utama dalam membentuk manusia yang baik, pendidikan mengarahkan pada terbentuknya pribadi yang berakhlak mulia, jika seseorang telah mengetahui akan baik dan benar maka mendorong untuk melakukan perbuatan harus melalui pertimbangan pikiran dahulu, untuk membentuk manusia yang mulia dalam kehidupan perlu adanya suatu pembinaan yaitu dengan menggunakan pendidikan menjadikan manusia yang berakhlak baik. Dan menjadikan manusia yang mulia.(Sylviyanah, 2014)

4. Manusia sehat

Definisi kesehatan menurut Undang-Undang nomor 36 tahun 2009 adalah “keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial untuk memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi”(undang undang, 2009). Kesehatan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, ketika kita sehat aktivitas yang kita jalankan akan terkontrol, sehat juga merupakan keadaan dari kondisi fisik yang baik, mental yang baik, dan juga kesejahteraan sosial, tidak hanya merupakan ketiadaan dari penyakit atau kelemahan.

5. Manusia berilmu

Manusia-Manusia yang mempunyai derajat yang paling tinggi di sisi Allah ialah orang yang beriman,

berilmu dan ilmunya itu diamalkan sesuai dengan yang diperintahkan Allah dan Rasul-Nya. Manusia berilmu yaitu manusia yang mempunyai ilmu untuk mengenal berbagai pengetahuan tentang Islam baik itu menyangkut aqidah, adab, ibadah, akhlak, dan muamalah. Dengan manusia yang mempunyai ilmu perkembangan kehidupan juga akan maju berkembang, Karena tanpa ilmu, maka seorang yang mengaku mukmin, tidak akan sempurna bahkan tidak benar dalam keimanannya. Dan dengan ilmu pengetahuan menjadikan manusia yang tau banyak wawasan dan mengetahui keberadaan ciptaan Allah yang begiitu luas dan indah

Bahwasannya Allah tidak akan menyamakan antara orang yang berilmu dengan yang tidak berilmu. Orang yang berilmu merupakan orang yang memiliki pandangan sedangkan orang yang tidak berilmu merupakan sebagai orang yang buta, dan tentunya keduanya ini tidaklah sama. Allah menyebutkan dalam Alquran surat hud yang artinya “Dan tidaklah sama antara orang yang buta dengan orang yang melihat”. Artinya bahwa dengan adanya ilmu seseorang tidak akan mudah tersesat dan tenggelam ke dalam kegelapan karena ilmu itu cahaya. Melihat dari persepsi sosiologis orang berilmu berada dalam puncak piramida pendidikan. Bahkan kebaikan tidak akan diketahui dan diperoleh kecuali dengan ilmu oleh karena itu orang-orang yang berilmu akan dapat meraih keselamatan dan kebahagiaan dengan mengamalkan agama.

6. Manusia cakap

Sebagai manusia cakap mempunyai makna penting bagi perkembangan, karena melalui bercerita dan pandai dalam bertutur kata dapat mengkomunikasikan nilai-nilai budaya, mengkomunikasikan nilai-nilai sosial. Nilai keagamaan. Menumbuhkan etos kerja, etos waktu, etos alam membantu mengembangkan dimensi kognitif dan bahasa, serta mampu menggunakan kata-kata yang baik dan benar di dunia maupun di sosial media.(Darmayanti et al., 2017)sehingga dengan dunia pendidikan yang bertujuan membentuk keprivadian anak dalam bercakap memberikan feedback dalam menepatkan komunikasi yang baik dan benar.

7. Manusia kreatif

Banyak yang menggambarkan banyak sekali identifikasi, namun tidak satu definisi yang dapat diterima secara universal. Kreativitas adalah suatu proses yang menuntut keseimbangan dan aplikasi dari ketiga aspek esensial yaitu kecerdasan kreatif analis, dan praktis. Manusia kreatif tentu saja manusia yang memiliki ketiga aspek esensial tersebut. Aspek yang ketika digunakan secaraseimbang dan kombinatif akan melahirkan kecerdasan kesuksesan. Kreatifitas berkaitan dengan pribadi yang unik yang melibatkan diri dalam proses kreatif serta didukung juga dorongan dari lingkungan penghasil produk kreatif.

8. Manusia mandiri

Perilaku dan sikap seorang individu melakukan segala aktivitasnya sendiri tanpa harus bergantung dan tanpa bantuan pada orang lain merupakan gambaran dari seseorang yang mandiri. Indikator kemandirian dapat dilihat dari empat aspek, yaitu: memiliki hasrat untuk bersaing, mampu mengambil keputusan dan menghadapi masalah yang dihadapi, memiliki kepercayaan diri, dan memiliki rasa tanggungjawab.

9. Manusia Demokratis

Demokratis adalah suatu metode politik, sebuah mekanisme untuk memilih pemimpin politik. Warga negara diberi kesempatan untuk memilih salah satu diantara pemimpin-pemimpin politik yang bersaing meraih suara.

10. Manusia bertanggung jawab

Dalam pendidikan membimbing karakter baik bagi anak didik, Tanggungjawab merupakan salah satu karakter yang dibentuk melalui pendidikan karakter. Dan setiap orang yang ada di dunia ini pada dasarnya telah memiliki tanggung jawab masing-masing minimal pada diri sendiri. Hal ini sesuai dalam sebuah hadist Nabi yang berbunyi: Rasulullah sallallahu'alahi wasallam bersabda: "Setiap manusia adalah pemimpin dan setiap manusia memiliki tanggung jawab." (Hadits Riwayat Bukhari dan Muslim).

Pendidikan yang mengarahkan tanggung jawab sangat penting khususnya pada anak-anak harus dimulai sejak dini, baik sebelum *tamyiz* (bisa membedakan mana yang

berbahaya dan mana yang tidak) maupun setelah *tamyiz*. Sesuai dengan usia dan perkembangan berbagai keterampilannya (motorik kasar dan halus, berbahasa dan sebagainya).

Dengan demikian pendidikan di Indonesia mengutamakan pembangunan sikap, karakter, sosial dan religius dalam pelaksanaan pendidikan hal ini sesuai dengan pancasila. (Sujana, 2019) kemajuan suatu bangsa bukan hanya dilihat dari materil saja melainkan dari karakter yang ada pada diri anak bangsa, semuanya kembali pada pendidikan proses mengubah sikap dan perilaku seseorang terfokus pada pendidikan.

D. Lembaga Pendidikan dan Masyarakat

Menurut (Krisana Kitchroen, 2004) *Service is an identifiable, intangible activity that is the main objective of transaction that serve to meet the needs of customers. Service quality is the ability of the organization to meet or exceed customer expectation* yang artinya Layanan adalah aktivitas yang dapat diidentifikasi dan tidak berwujud yang merupakan tujuan utama transaksi yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Kualitas layanan adalah kemampuan organisasi untuk memenuhi atau melampaui harapan pelanggan. Dalam artian bahwa lembaga merupakan suatu wadah atau melayani masyarakat dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam memenuhi kebutuhan

seseorang menjadi lebih baik. Lembaga pendidikan merupakan lembaga atau tempat berlangsungnya kegiatan atau aktivitas pendidikan yang dilakukan dengan tujuan mengubah serta memperbaiki tingkah laku seseorang mengarah yang lebih baik melalui interaksi lingkungan sekitar.

Pada jurnal (MacAllister, 2016) *Following MacIntyre, I claim that educational institutions should support students to learn how to think for themselves and act for the common good.* Yang artinya mengikuti MacIntyre, saya mengklaim bahwa lembaga pendidikan harus mendukung siswa untuk belajar bagaimana berpikir untuk diri mereka sendiri dan bertindak untuk kebaikan bersama. Bahwasanya setiap lembaga pendidikan menjadikan wadah untuk memajukan seseorang dalam meningkatkan belajarnya serta bermanfaat bagi orang disekitarnya.

Lembaga merupakan badan atau organisasi, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa lembaga adalah badan atau organisasi yang bertujuan melakukan suatu penyelidikan keilmuan dan melakukan suatu usaha yang dapat mengubah seseorang. Lembaga pendidikan merupakan salah satu pemikul tanggungjawab pendidikan kepada peserta didik sesuai dengan misi atau tujuan badan tersebut. Lembaga pendidikan merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan yang tujuannya untuk mengubah tingkah laku individu ke arah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Lembaga pendidikan dikaitkan dengan konsep Islam lembaga pendidikan Islam merupakan suatu

wadah dimana pendidikan dalam ruang lingkup keislaman melaksanakan tugasnya demi tercapainya cita-cita umat Islam.

Terdapat 3 macam lembaga pendidikan yaitu lembaga pendidikan formal, lembaga pendidikan non formal dan lembaga pendidikan informal.

1. Lembaga pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur berjenjang yang terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, lembaga pendidikan tinggi dalam sistem pendidikan nasional juga dinyatakan bahwa setiap warga negara diwajibkan mengikuti pendidikan formal. Lembaga pendidikan jalur normal terdiri dari lembaga pendidikan prasekolah, lembaga pendidikan dasar SD/SMP, lembaga pendidikan menengah SMA/SMK ,dan Adapun ciri-ciri pendidikan formal adalah
 - a. Pendidikan di ruang kelas yang berlangsung dengan sengaja dibuat oleh lembaga pendidikan formal
 - b. Guru adalah orang yang dipilih resmi oleh lembaga dalam mengajar
 - c. Memiliki administrasi dan manajemen yang jelas
 - d. Adanya pembatasan usia sesuai dengan jenjang pendidikan memiliki kurikulum formal
 - e. Adanya perencanaan metode, media serta evaluasi pembelajaran
 - f. Adanya batasan lama studi
 - g. Diberikan ijazah kepada peserta didik yang lulus dan dapat meneruskan pada jenjang yang lebih tinggi

2. Pendidikan non formal yaitu jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dilakukan dengan terstruktur dan berjenjang, pendidikan non formal ini disediakan bagi warga yang tidak sempat menyelesaikan pendidikan pada jenjang tertentu. Lembaga pendidikan non-formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, pendidikan non-formal adalah lembaga pendidikan yang disediakan bagi warga negara yang belum berkesempatan mengikuti atau menyelesaikan pendidikan pada jenjang tertentu dalam pendidikan formal. Ada pula yang diselenggarakan oleh organisasi masyarakat seperti organisasi keagamaan, sosial, kesenian dan lain sebagainya. Adapun ciri-ciri pendidikan nonformal tersebut adalah
 - a. Pendidikan berlangsung dalam lingkungan masyarakat
 - b. Guru adalah fasilitator yang diperlukan
 - c. Tidak adanya pembatasan usia
 - d. Materi pembelajaran praktik sesuaikan dengan kebutuhan
 - e. waktu pendidikan singkat dan padat materi
 - f. Memiliki manajemen yang terarah
 - g. Pembelajaran bertujuan membekali peserta dengan keterampilan khusus
3. Pendidikan informal adalah pendidikan yang lebih terarah pada keluarga dan masyarakat. Hak warga Negara Indonesia diantaranya adalah hak memperoleh pendidikan Setiap warga Negara yang tinggal memiliki hak untuk

memperoleh pendidikan.. Mendapatkan pendidikan yang layak sebagai warga Negara adalah hak yang utama dalam menjalani kehidupan, terutama menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi, era modern seperti sekarang ini. (Nadziroh, 2010) Lembaga pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan lembaga pendidikan informal adalah pendidikan yang ruang lingkupnya lebih terarah pada keluarga dan masyarakat, pendidikan keluarga adalah pendidikan pertama dan utama, Adapun ciri-ciri pendidikan informal adalah

- a. Pendidikan dilaksanakan terus-menerus tanpa mengenal tempat dan waktu
- b. Peran guru saat pendidikan informal adalah orang tua
- c. Tidak adanya manajemen yang baku (Bafadhol, 2017)

Sesuai dengan undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 5 adalah setiap masyarakat Negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. pada sistem pendidikan Nasional juga dinyatakan bahwa setiap warga negara diwajibkan mengikuti pendidikan formal minimal sampai terselesaikan pendidikan tingkat menengah. Lembaga pendidikan formal berorientasi pada pengembangan manusia Indonesia seutuhnya. (Bafadhol, 2017) pemenuhan hak atas pendidikan pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari Negara untuk memberikan jaminan kepada warga negaranya. Pendidikan merupakan elemen dasar dari

hak asasi manusia. Hak atas pendidikan ialah asasi manusia serta wahana mutlak demi terpenuhnya hak-hak lain, penyelenggaraan pendidikan hingga selesai merupakan prasyarat untuk mendapatkan hak yang lainnya seperti menerima hak pekerjaan, pemberdayaan perempuan, dan lain sebagainya. Pendidikan merupakan sebuah hak asasi sekaligus sebuah wadah untuk merealisasikan hak-hak asasi manusia lainnya. Sebagai hak pemampuan, pendidikan adalah sarana utama dimana orang dewasa dan terutama anak-anak yang dimarjinalkan secara ekonomi dan sosial dapat mengangkat diri mereka keluar dari kemiskinan dan memperoleh cara untuk terlibat dalam komunitas mereka. Pendidikan memainkan sebuah peranan penting untuk memberdayakan perempuan, melindungi anak-anak dari eksploitasi kerja dan seksual yang berbahaya maka dari itu setiap warga Negara memiliki hak dalam pendidikan. (Hakim, 2016)

Dasar hukum lain yang membantu pemenuhan pelaksanaan pendidikan yaitu dalam Undang-Undang dasar

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 6 setiap warga Negara yang berusia tujuh sampai lima belas tahun wajib mengikuti pendidikan dasar
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 7 orang tua berhak berperan serta dalam memilih satuan pendidikan dan memperoleh informasi tentang perkembangan pendidikan anaknya

3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 8 masyarakat berhak berperan serta dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi program pendidikan
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 9 masyarakat berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan.

Pendidikan memiliki kiprah penting untuk menjamin kelangsungan hidup bangsa dan Negara. Lewat Pendidikan dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia maka peraturan tentang hak-hak warga Negara diatur dalam konstitusi sebagai bentuk jalinan kepastian hukum dan wujud pengakuan Negara terhadap hak-hak negaranya. Pemerintah telah melaksanakan upaya untuk memberikan kesempatan bagi warganya untuk memperoleh kesempatan kelangsungan pendidikan seperti bantuan beasiswa, serta bantuan yang diberikan oleh pemerintah supaya warga Negara mendapatkan hak dalam pendidikan. (Nadziroh, 2010)

Sebagai lembaga pendidikan yang lahir dari rakyat, sekolah lebih mudah mengintegrasikan lingkungan eksternal ke dalam organisasi pendidikan, sebagai akibatnya bisa membangun suasana kebersamaan dan kepemilikan yang tinggi menggunakan keterlibatan yang tinggi dari masyarakat. Keterlibatan masyarakat bukan lagi terbatas seperti peranan orang tua peserta didik yang hanya

melibatkan diri di tempat anaknya sekolah. Lembaga pendidikan serta rakyat saling memiliki kebutuhan yang sama, keterlibatan yang didasarkan kepada kepemilikan lingkungan. (Yaqin, 2016) Keterlibatan antara lembaga pendidikan dengan masyarakat inilah yang memberikan pengaruh yang positif bagi lembaga pendidikan dari segi edukatif dan psikologis, lembaga pendidikan dan masyarakat saling memiliki kebutuhan yang sama dimana masyarakat membutuhkan tempat untuk menuntut ilmu, dan lembaga pendidikan membutuhkan masyarakat untuk menuntut ilmu di lembaganya. Karena itu adalah kebutuhan untuk menjalin korelasi kerjasama yang baik dan pada hakikatnya lembaga pendidikan adalah milik masyarakat, masyarakat menginginkan lembaga pendidikan berdiri di lingkungannya untuk meningkatkan perkembangan sumber daya manusia masyarakat juga menginginkan agar lembaga bisa memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan masyarakat baik langsung maupun tidak langsung dengan harapan masyarakat pula mendukung usaha-usaha yang dilakukan oleh lembaga pendidikan.

Dalam hubungan lembaga dan masyarakat membutuhkan komunikasi dua arah itu yaitu dari lembaga pendidikan ke masyarakat dan dari masyarakat ke lembaga pendidikan untuk saling memberi informasi dan berpartisipasi dalam membina proses pendidikan. Hubungan komunikasi ini sangat efektif dalam

mengembangkan proses pendidikan, hubungan yang baik akan terjadi apabila fungsi manajemen pada lembaga pendidikan dilaksanakan sebagaimana mestinya untuk merealisasikan ini semua contoh bidang masyarakat memiliki peran aktif, lembaga pendidikan tidak akan berjalan tanpa dukungan berbagai pihak luar yaitu masyarakat yang menjadi objek, pendidikan masyarakat sudah seharusnya memiliki rasa peduli terhadap keberadaan lembaga pendidikan, keterlibatan masyarakat untuk lembaga pendidikan ini menjadi acuan Semangat bagi lembaga pendidikan untuk terus memperbaiki kualitas pendidikannya (Hasanah, 2017)

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

A. Pengertian kepemimpinan Pendidikan

Menurut Overton “ *Leadership is the ability to obtain work actions with full trust and cooperation. In carrying out his leadership a leader has his own styles.*” kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperoleh tindakan pekerjaan dengan penuh kepercayaan dan kerjasama. Dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin memiliki gaya-gaya sendiri. Overton menegaskan bahwa fokus kepemimpinan mengarah kepada kemampuan seseorang memperoleh tindakan dari orang lain. Harsey dan Blanchard berpendapat bahwa “ *Leadership is the process of influencing the activities of a person or group to achieve goals in certain situations.*” Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pendapat Hersey dan Blanchard menekankan bahwa pemimpin merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain dengan maksud mencapai tujuan dalam suatu situasi. Kepemimpinan juga dapat berlangsung di mana saja. (Nasution, 2015)

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu memenuhi kebutuhan anggotanya, mencukupi segala hal yang di butuhkan anggota. (DR. H. SYAIFUL SAGALA, 2009) Kepemimpinan menurut D.E McFarland adalah suatu proses seorang pemimpin dilukiskan dengan memberi perintah atau

pengaruh, bimbingan dan proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Oteng Sutisna mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial dalam menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan dengan membangkitkan. (Danim, 2010)

Kepemimpinan sekolah merupakan proses dalam membimbing dan membangkitkan energi yang dimiliki guru, murid, orang tua untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Istilah dari kepemimpinan pendidikan menjelaskan program-program di luar sekolah. Pimpinan di perguruan tinggi ataupun penyelenggaraan pendidikan di dalam masyarakat disebut juga pendidikan pemimpin. (Danim, 2010)

Kepemimpinan pendidikan adalah upaya yang dilakukan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Soetopo dan Soemanto (1982) menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan yang dilakukan seseorang untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela. (Seni, 2021)

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengkoordinir orang lain dalam pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dengan maksud untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien.

B. Fungsi Kepemimpinan Pendidikan

Menurut Rosalina Ginting & Titik Haryati dalam Rivai dan Mulyadi (2003) fungsi

Kepemimpinan pendidikan terbagi menjadi 5, diantaranya :

- 1) Fungsi instruksi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin memiliki peran sebagai komunikator menentukan apa, bagaimana dan dimana tentang kerjaan agar keputusan dapat dilaksanakan dengan baik. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan mengarahkan anggotanya agar mau melaksanakan perintah yang diberikan.
- 2) Fungsi konsultasi bersifat komunikasi dua arah. Pemimpin melakukan konsultasi dengan orang yang di pimpinnya agar pertimbangan yang diambil bernilai baik dengan memiliki informasi yang tepat dan akurat, hal ini dibutuhkan dalam menentukan keputusan. Selanjutnya keputusan tersebut diambil dan dilaksanakan serta konsultasi tersebut sebagai sarana dalam memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan demikian keputusan tersebut dapat membantu pemimpin dalam membantu anggotanya.
- 3) Fungsi partisipasi ini dilakukan seorang pemimpin dalam mengaktifkan kinerja yang dimiliki anggotanya dalam mengambil keputusan. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi tetap terkendali dan terarah serta

tidak mencapuri urusan orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin bukan pelaksana.

- 4) Fungsi delegasi dilaksanakan untuk memberikan wewenang atau menetapkan keputusan dengan persetujuan pemimpin yang diberikan kepada anggota dalam membantu pemimpin menyelaiakan tugasnya. Fungsi delegasi berarti kepercayaan. Orang-orang yang mendapatkan delegasi harus mampu membantu pemimpin dengan memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.
- 5) Fungsi pengendalian merupakan kegiatan yang dilakukan seroang pemimpin mampu mengatur aktivitas anggotanya secara agar tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.(Ginting & Haryati, 2012)

C. Tipe Tipe kepemimpinan

- 1) Tipe kepemimpinan Otoriter, kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sendidir tanpa melibatkan anggotanya, kedudukan dan tugas anggotanya d anggap tidak membantu pekerjaannya sehingga menggagap anggotanya rendah dan tidak mampu berbuat sesuatu tanpa di perintah. Pemimpin yang seperti ini merasa dirinya paling bisa segala hal serta tidak membutuhkan orang lain.

- 2) Tipe Kepemimpinan ini kebalikan dari kepemimpinan otoriter. Memberikan kebebasan anggotanya untuk dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan sesuai dengan kednedak dan kepentingan anggotanya. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.
- 3) Tipe kepemimpinan Demokratis menempatkan manusia sebagai sosok yang memiliki kepentingan. Pemimpin memandang anggotanya sebaagi subyek yang memiliki kepribadiannya masing-masing sehingga di tempatkan sesuai dengan kepribadiannya.. Keinginan dalam berkehendak, kemamuan berpendapat dihargai dan disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin memanfaatkan anggotanya secara baik sesuai dengan kebutuhan yang di buuthkan. Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang dinamis dan terarah. Kepemimpinan tipe ini sangat mementingkan keputusan bersama dengan bermusyarah. (Ginting & Haryati, 2012)

E. Teori kepemimpinan

1. Teori Genetik

Leader are bom, not made, yaitu pemimpin besar dilahirkan bukan di buat. Teori ini mengatakan bahwa pemiimpin yang besar mengamabgrakan kemampaun dan tanggung jawab yang di oegang oleh seorang pemimpin, yang bermakna bahwa seornag pemimpin lzaimnya laki-laki karena memiliki kekuatan dan tenaga yang lebih

besar berdasarkan ilmu biologi yang berhubungan sama gen seorang laki-laki.

2. Teori sifat

Mengasumsikan bahwa manusia mewarisi sifat tertentu ketika menjadi seorang pemimpin sehingga mereka dianggap cocok dan layak menjadi seorang pemimpin. Teori sifat disebut juga dengan karakteristik kepribadian atau perilaku dari seorang pemimpin.

3. Teori kontingensi

Memfokuskan terhadap lingkungan sekitar yang menuntukan gaya kepemimpinan yang cocok untuk seorang pemimpin. Menurut teori ini tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik di dalam sebuah situasi. Kesuksesan seorang pemimpin dalam memimpin anggotanya dapat dilihat melalui gaya kepemimpinan, kualitas pengikut serta situasi lingkungan tempat bekerja.

4. Teori situasional

Seorang pemimpin memiliki tindakan berdasarkan situasi yang ada. Gaya kepemimpinan yang berbeda mungkin lebih cocok dalam memutuskan keputusan pada situasi tertentu. Apabila dikaitkan dengan sekolah, seorang pemimpin di sekolah yaitu guru. Didalam kegiatan belajar di sekolah tidak boleh ada tindakan keras dalam menghukum siswa.

5. Teori perilaku

Didasari pada keyakinan tentang pemimpin yang hebat karena dibentuk bukan dilahirkan. Berdasarkan

behaviorisme, kepemimpinan berfokus pada tingkatan pemimpin bukan pada kualitas mental atau internal. Menurut teori ini, seseorang bisa belajar menjadi seorang pemimpin misalnya pelatihan atau observasi.

6. Teori partisipatif

Teori ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal dengan memperhatikan keterlibatan seorang pemimpin dalam bekerja sehingga anggotanya dapat mengikuti. Pemimpin seperti ini mendorong anggotanya dan membantu dalam proses bekerja sehingga terciptanya komitmen terhadap suatu keputusan. Dalam teori ini, seorang pemimpin mengizinkan anggotanya untuk memberikan masukan terhadap pekerjaannya.

7. Teori transaksional

Teori ini berfokus kepada peran pengawasan, organisasi dan kinerja kelompok. Dasar teori ini mengarah kepada sistem ganjaran dan hukuman. Teori manajerial pun biasa digunakan dalam bisnis bagi pengusaha yang sukses dan ketika gagal akan ditegur atau dihukum. Teori ini identik dengan teori manajemen.

8. Teori transformasional

Teori ini berfokus kepada hubungan antara seorang pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin dapat membeikan motivasi kepada pengikutnya agar memahami potensi apa yang dimiliki kemudian dapat di transformasikan secara nyata dengan menjabarkan tugas pekerjaan yang diberikan. Pemimpin transformasional berfokus kepada kinerja

anggotanya dan setiap anggota dapat mengembangkan potensinya. Pemimpin yang seperti ini biasanya memiliki sifat yang tinggi dan standar moral. (DR. H. SYAIFUL SAGALA, 2009)

F. Kewenangan dan tanggungjawab

Tanggung jawab memiliki kaitan yang erat dengan kewajiban. Kewajiban merupakan hal yang dibebankan terhadap seseorang. Tanggung jawab dalam hal ini adalah tanggung jawab terhadap kewajibannya. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap amnah yang telah diberikan. Keadan tugas seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi anggotanya untuk berusaha dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sekolah dipegang oleh kepala sekolah, kepala sekolah memiliki hak dan kewenangan dalam memberikan pengaruh terhadap anggotanya secara individu atau kelompok sebagai wujud kerjasama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah memiliki peran di dalam pemimpin pendidikan yang bertugas untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berhubungan dengan kepemimpinan pendidikan termasuk juga dalam pemimpin pengajaran. Masyarakat dan anggota memiliki harapan kepada pemimpin untuk dapat melaksanakan tugas dan kepemimpinannya secara efektif dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah selain

itu memperhatikan perkembangan sistem pendidikan dan pengelolaan lembaga di sekolah. (Yusup, 2018)

Berdasarkan uraian tersebut, maka keesimpulannya peran dan tanggung jawab kepala sekolah tidak lepas dari bagian administrasi atau manajemen pendidikan, kepemimpinan pendidikan, dan supervisi pendidikan.

G. Nilai-nilai entrepreneurship

Nilai-nilai dasar yang sangat penting untuk para entrepreneur, yaitu : kreativitas, inovatif, berani menghadapi risiko, memiliki etika bisnis dan norma, serta semangat dan bertanggungjawab. Modal utama entrepreneur menurut Alma di dalam Waspodo Tjipto Subroto adalah kreativitas, keuletan dan semangat bekerja. Menurut Hisrich terdapat beberapa nilai yang sifatnya umum dan biasa diamati sebagai panduan keberhasilan dalam entrepreneurship, yaitu: (1) Keinginan dalam menghasilkan superior produk, (2) Layanan berkualitas yang di buat untuk memenuhi kebutuhan konsumen, (3) Fleksibel atau mudah, (4) Kemampuan dalam manajemen, (5) Memiliki sopan santun dan beretika, dan (6) Seorang entrepreneur harus memiliki sifat dalam menciptakan peluang bisnis dengan membangkitkan keberanian dalam mengambil keputusan dan Langkah yang diambil.

Seorang entrepreneur harus berani mengambil risiko yang sebelumnya sudah diperhitungkan terlebih dahulu agar hasil yang diperoleh lebih besar daripada kegagalan serta memilii

semnagta dalam menghadapi tantangan. Selain semangat entrepreneur juga memiliki ttika dan norma dalam membangun bisnis, hal ini menjadi nilai dasar yang harus dipegang untuk menjamin keberlanjutan bisnis dalam membangun bisnis di bidang apapun. Etika dalam berbisnis termausk kepada landasan yang sangat penting dan harus diperhatikan terutama untuk menciptakan dan melindungi reputasi usaha.

Nilai-nilai dasar di dalam diri seorang entrepreneur harus di dukung dan dilestarikan dalam membangun usaha atau bisnis. Hal ini bertujuan agar perilaku dan moralitas entrepreneur dapat dijamin sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan usaha atau bisnisnya.(Subroto, 2015). Lembaga pendidikan perlu meningkatkan dan mengintegrasikan nilai-nilai entrepreneurship kepada siswa melalui proses kegiatan belajar mengajar. Kemendiknas di dalam Hendrik, Mungin Eddy Wibowo, Imam Tadjri memperkuat pendapat sebelumnya dengan mengkonsepkan bahwa, “kewirausahaan adalah nilai-nilai yang membentuk karakter dan perilaku seseorang yang selalu kreatif berdaya, bercipta, berkarya dan bersahaja serta mampu berusaha dalam rangka meningkatkan pendapatan dalam kegiatan usahanya”. Oleh karena itu, pendidikan sudah semestinya memeberikan bekal kepada muridnya bagaimana menjadi seorang entrepreneur agar mereka mampu menicptkan sebuah usaha dan dapat membuat lapangan pekerjaan. Pendidikan tidak cukup hanya dilakukan oleh guru saja, melaikan seluruh warga sekolah juga ikut andil dalam

mengembangkan jiwa entrepreneur murid. (Hendrik F, Mungin Eddy Wibowo, 2014)

H. Kreativitas dan inovasi

Kreativitas (daya cipta) adalah upaya dalam memberikan dasar yang kuat untuk membuat suatu modul atau perangkat terkait kewirausahaan. Hal yang paling mendasar dalam kewirausahaan adalah adanya kemampuan yang kuat untuk menciptakan sesuatu yang baru, misalnya : sebuah organisasi baru, pandangan baru tentang pasar, produk-produk dan jasa-jasa baru, cara-cara baru dalam mengelola sesuatu dan pengambilan keputusan. Suryana di dalam Ernani Hadiyati menyatakan bahwa kreativitas adalah: “Berpikir sesuatu yang baru”. “Kreativitas merupakan kemampuan dalam membuat ide baru yang dapat dikembangkan dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi peluang”. (Hadiyati, 2012)

Menurut Zimmerer & Scarborough kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide baru dengan cara mengkombinasikan dan mengubah ide yang sudah ada kemudian diproses melalui beberapa tahapan dengan mngambil berbagai tanggapan sebagai tolak ukur dalam menghasilkan produk atau jasa yang kreatif. Suatu perusahaan dikatakan berkembang jika perusahaan tersebut mempunyai memiliki sumber daya yang baik dan berkualitas. Didukung juga dengan kreativitas yang dimiliki perusahaan agar bisa menghadapi

pasar yang berubah-ubah. Setiap perusahaan dituntut untuk melakukan kreativitas terhadap produk yang di pasarkan. Perusahaan yang memiliki Kreativitas dalam membuat produk akan berkembang dan mampu menggabungkan ide baru dari ide yang telah dimiliki sebelumnya dari beberapa sumber dan pelanggan sehingga membentuk kreativitas produk yang dapat memberi pengaruh terhadap keunggulan untuk bersaing. (Riany & Dahmiri, 2020)

Inovasi merupakan sebuah ide, praktek atau obyek yang dianggap baru oleh seorang individu atau unit pengguna lainnya. Menurut Suryana di dalam Ernani Hadiyati inovasi adalah kemampuan dalam menerapkan kreativitas untuk memecahkan persoalan dan peluang serta meningkatkan dan memperkaya kehidupan. Perusahaan harus memiliki sebuah kekuatan dalam meningkatkan kemampuan untuk mencari peluang baru secara internal, seperti kemajuan teknologi, dan hal-hal eksternal yaitu dengan membuat pasar baru atau memperluas pasar. Inilah termasuk kepada kesuksesan seorang entrepreneur. Georgellis, Joyce dan Woods mengatakan bahwa bisnis entrepreneur digambarkan melalui kemampuan kapasitas membuat rencana ke depan, kapasitasnya berupa inovasi dan kemauan mengambil resiko. Inovasi adalah karakteristik kunci dari sebuah bisnis entrepreneur yang mempengaruhi kinerja bisnis. (Hadiyati, 2012)

Inovasi sangat penting bagi sebuah perusahaan. Inovasi produk termasuk ke dalam salah satu dampak dari perubahan teknologi yang cepat. Kemajuan teknologi yang cepat dan

tingginya tingkat persaingan menuntut setiap perusahaan untuk terus menerus melakukan inovasi yang memiliki tujuan untuk meningkatkan keunggulan dari produk yang di buat agar bisa bersaing dengan perusahaan lain. (Riany & Dahmiri, 2020)

Inovasi menurut Goman adalah penerapan yang dilakukan secara praktis sehingga memberikan ide yang kreatif. Inovasi dapat diwujudkan dengan adanya kreativitas yang cukup tinggi. Kreativitas adalah kemampuan untuk menerapkan sesuatu yang baru di dalam proses kehidupan. Banyak perusahaan yang maju dan berkembang sampai detik ini karena melakukan kreativitas dan inovasi (Wiyono et al., 2020). Dapat disimpulkan bahwa kreativitas dan inovasi memberikan pengaruh terhadap kewirausahaan dengan tingginya inovasi yang dapat memengaruhi inovasi yang lebih baik.

I. Kecerdasan Kepemimpinan

Kecerdasan intelektual adalah berfikir dan bertindak secara cepat saat belajar berdasarkan dari pengalaman yang didapat sehingga dapat memberikan respon dengan baik dalam memecahkan masalah serta pembangunan sinergi dalam mengelola sekolah dengan efisien dan efektif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Murphy (1998) mengatakan bahwa 18.000 pemimpin kontemporer memiliki kinerja yang baik dari 562 organisasi dengan keterangan terdapat 1.092 pemimpin yang di senangi anggotanya. Mereka memenuhi prinsip-prinsip kepemimpinan, di antaranya :

- 1) Menjadi seorang peraih sukses
- 2) Menjadi seroang pragmatis
- 3) Memiliki sifat rendah hati dan strategi
- 4) Berfokus kpeada konsumen
- 5) Memiliki komitmen
- 6) Belajar menjadi seorang optimis
- 7) Dan orang yang mau menerima tanggung jawab.

Sejalan dengan hal tersebut maka prinsip kepemimpinan memerlukan kecerdasan dalam mencapai prinsip tersebut, diantaranya :

Memilih, mmelih anggota secara tepat dan akurat dengan maksud agar anggota yang di rekrut dapat ditempatkan sesuai kemampuan dan bidangnya dalam bekerja, setelah mmeilih maka seorang pemimpin harus bisa mengarahkan anggotanya untuk bekerja secara tim. Alalh menegaskan di daalm Qur'an bahwa “di antara faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memilih anggotayang sehat dan fisiknya kuat serta memiliki integritas”

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَجَرْتَ مِنْ خَيْرٍ إِنَّ ۖ اسْتَجْرَهُ يَأْتِ إِحْدَاهُمَا قَالَتْ

“sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (QS. 28:26)

Salah satu hal yang menguatkan seseorang yang paling sederhana dengan keberanian mengakui kesalahan yang telah dilakukan dan mengetahui potensi yang dimiliki.

Menyeimbangkan perasaan emosional dan fisik secara baik dan benar ketika dihadapkan masalah yang cukup rumit dan berat bagi seorang pemimpin.

Pelindung bertujuan untuk melihat keadaan anggota dengan merespon terhadap ancaman kesejahteraan organisasi. Pelindung berfungsi untuk memberikan keamanan bagi anggota dari ancaman yang berpotensi menghancurkan karyawan. Peran seorang pemimpin dimaksudkan selalu bisa dalam menghadapi situasi atau kesulitan yang sedang dihadapi secara baik sehingga dapat mengubah kesulitan tersebut menjadi peluang. Allah SWT menegaskan : “kesulitan bukan menjadi sesuatu yang dihindari melainkan harus dihadapi, karena dibalik kesulitan pasti ada kemudahan yang akan menjadi jalan keluar.

QS. Al-Asr : 5-6

إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ

“Sungguh, manusia berada dalam kerugian”.

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”.

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Kesabaran, ketekunan dan kekuatan memungkinkan pemimpin mengidentifikasi dan mempersiapkan diri menghadapi semua kemungkinan yang akan terjadi. Synergizer bertujuan menciptakan struktur yang lebih luas bersama tim untuk

mencapai tujuan yang lebih besar. Melalui peran tersebut seorang pemimpin harus kuat memaksimalkan prinsip didalam organisainya. Synergizer berusaha menggali potensi yang dimiliki karyawanna dengan membantu karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaannya dan membantu dalam meingkatkan kinerja gara memmiliki prestasi yang lebih baik dan tinggi. Semua ini mnegarah kepaad visi, sinergi dan taktik yanga hrusa dilakuakn sescara bersama-sama untuk membeikan perubahan yang lebih baik. (Abd. & kadim Masaong, M,Pd dan Drs. Arfan A. Tilomi, 2011)

STRATEGI PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN

A. Hakekat Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan

Menurut Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger “*Institutional strategic management is a series of managerial decisions and actions that determine the long-term performance of the enterprise. It includes environmental scanning (both external and internal) strategy formulation (strategy or long-term planning, implementation and evaluation of control strategy).*” Dapat diartikan bahwa manajemen strategis lembaga adalah serangkaian keputusan manajerial dan tindakan yang menentukan kinerja jangka panjang dari perusahaan, hal ini mencakup pemindaian lingkungan (baik eksternal dan internal) perumusan strategi (strategy atau perencanaan jangka panjang) pelaksanaan dan evaluasi pengendalian strategy. (Correa & Montero, 2013)

Strategi yang dilakukan lembaga pendidikan dalam pengelolaan dilakukan dengan meningkatkan mutu sumber daya manusia yang di selaraskan secara bertahap dari struktur kelembagaan terdiri dari program dan sumber daya yang diarahkan untuk mencapai kinerja yang ditargetkan (performance). Setiap pengelola harus memiliki komitmen, seperti pengurus, pimpinan, Yayasan, tenaga kependidikan serta tenaga pendidik. Setiap pengelola memiliki targetnya masing-masing dalam mencapai apa target mutu, ketepatan waktu, dan

efektivitas program. Selain itu adanya pembaharuan proseskegiatan belajar mengajar dalam mengelola Lembaga pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan dilakukan secara maksimal mulai dari sumber daya manusia ataupun material. Upaya dan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan berupa sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan, visi dan misi yang diinginkan. Dengan demikian, seorang pemimpin berusaha untuk peduli dan perhatian secara serius terhadap terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat di dalam lembaga pendidikan tersebut, bukan hanya pendidik dan tenaga kependidikan tetapi juga peserta didik dan orangtua, mahasiswa dan masyarakat juga terlibat dalam kegiatan tersebut. Kerena dengan adanya kesiapan lembaga pendidikan akan memudahkan dalam mengelola dan meningkatkan mutu pendidikan.(Dacholfany, 2017)

Peranan Lembaga Pendidikan dalam mewujudkan dan meningkatkan tujuan Pendidikan sangat penting di dalam dunia pendidikan. Saat ini Lembaga pendidikan bermutu menjadi perhatian banyak orang baik secara individu, kelompok bahkan organisasi. Mereka akan menganggap bahwa pendidikan yang berkualitas sangat dibutuhkan orang, karena untuk mendapat peluang dalam kompetisi meningkatkan mutu lembaga pendidikan merupakan hal yang sangat penting di dalam kehidupan masyarakat yang semakin maju.

Dikutip dari Chotimah & Fathurrohman dari Riyuzen lembaga pendidikan harus bermutu untuk menjaga

eksistensinya dan bertahan agar dapat bersaing dengan lembaga lainnya. Mutu merupakan bagian yang terpenting di dalam sebuah lembaga pendidikan. Jadi mutu merupakan hal yang wajib dan harus ada dalam lembaga pendidikan. Agar mutu pendidikan dapat berjalan dengan baik maka lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan fungsi dan perannya dalam mengembangkan seluruh sumber-sumber daya pendidikan baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana fisik lainnya yang dimiliki. (Riyuzen, 2017)

Namun ternyata pendidikan saat ini belum memenuhi harapan masyarakat. Hal ini ditandai dengan rendahnya mutu lulusan, penyelesaian pendidikan tidak tuntas, bahkan lebih berorientasi ke arah proyek sehingga banyak sekali hasil pendidikan mengecewakan masyarakat.

Mereka terus mempertanyakan hubungan yang relevan dalam dunia pendidikan terhadap kebutuhan masyarakat yang berhubungan dengan ekonomi, politik, sosial, dan budaya. Sehingga perlu adanya pengelolaan Lembaga pendidikan secara baik agar koemntat buruk dapat diatasi dengan baik. Kualitas suatu pendidikan dapat dilihat dari lulusan yang keluar dari lembaga tersebut. Dengan demikian butuh Kerjasama antara pihak Lembaga, orang tua peserta didik bahkan masyarakat sekitar Lembaga pendidikan tersebut. Kualitas lulusan pendidikan kurang sesuai dengan kebutuhan yang ada di lapangan. (Riyuzen, 2017)

B. Visi, Misi, dan Tujuan Lembaga Pendidikan

1) Visi

Visi dikatakan sebagai komitmen yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Pernyataan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Fred R. David dalam karya tulis beliau, yaitu : *“A vision statement should answer the basic question, “What do we want to become?”. The vision statement should be short, preferably one sentence, and as many managers as possible should have input into developing the statement. It is especially important for managers and executives in any organization to agree on the basic vision that the firm strives to achieve in the long term”*. Berdasarkan pernyataan tersebut, dikatakan bahwa visi merupakan bentuk statement yang mengandung jawaban dan penggambaran tentang suatu kondisi maupun citra perusahaan atau lembaga yang ingin diwujudkan pada masa yang akan datang, atau singkatnya statement visi dengan kata lain harus dapat menjawab kalimat, *“Kita ingin menjadi apa?”*. Statement visi harus dibuat dengan menggunakan kalimat yang singkat tetapi juga harus jelas dalam menyatakan statement dari visi tersebut dan juga berjangka waktu panjang tetapi terdapat batasan waktu di dalamnya (Anisa, 2020). Bagi suatu organisasi visi memiliki peranan yang penting dalam menentukan arah kebijakan dan karakteristik organisasi, berikut indikator visi sekolah :

- a) Berorientasi ke masa depan dalam jangka waktu yang lama bahkan perlu dibuat planningnya.
- b) Bertuju kepada keyakinan bahwa visi di buat akan tercapat di masa depan dan jauh lebih baik yang sesuai dengan turan dan harapan masyarakat.
- c) Menampilkan standar keunggulan lembaga dan cita-cita yang ingin di capai.
- d) Memberikan dorongan kepada seluruh warga lembaga sekolah secara kuat serta dapat memberikan inspirasi, semangat dan komitmen .
- e) Mampu mendorong perubahan dan pengembangan sekolah kearah yang lebih baik.
- f) Visi yang dibuat untuk mendorong pembuatan perumusan misi dan tujuan sekolah.
- g) Visi yang dibuat harus berdasarkan indikator pembuatan visi.

Dalam merumuskan visi beberapa hal harus diperhatikan, yaitu mempertimbangkan tugas pokok sekolah dan kelompok yang ikut andil dalam mengembangkan kualitas sekolah sehingga tidak adanya kesenjangan antara satu pihak dengan pihak lainnya. Dengan demikian misi merupakan sebuah metode yang harus dicapai sekolah dengan maksud membantu masyarakat dan mencerdaskan peserta didik.(Calam et al., 2020).

2) Misi

Menurut Drohan visi adalah “*A vision statement pushes the association toward some future goal or achievement*” bermakna bahwa visi mendorong asosiasi ke arah beberapa tujuan atau pencapaian masa depan.

Sedangkan menurut Stone “*Corporate mission statement ...are the operational, ethical, and financial guiding lights of companies. They are not simply mottoes or slogans; they articulates the goals, dreams, behavior, culture, and strategies of companies*”. Misi perusahaan ...adalah lampu penuntun operasional, etika, dan keuangan perusahaan. Itu bukan sekadar moto atau slogan; mereka mengartikulasikan tujuan, impian, perilaku, budaya, dan strategi perusahaan. (Hamdan, 2017)

Misi merupakan tindakan atau upaya untuk mewujudkan visi. misi penjabaran visi berupaa tugasm kewajiban dan rancangan kegiatan yanga dijadikan arahan untuk mewujudkan visi. Dengan demikian misi merupakan bentuk layanan yang memenuhi tuntutan dituangkan dalam bentuk visi dengan berbagai indikator. Berikut bebeapa indikator dalam membuat misi Lembaga pendidikan :

- a) Pernyataan misi dibuat harus dengan jelas terkait apa saja yang aakn dicapai oleh sekolah.

- b) Rumusan misi sekolah diarahkan kepada suatu “tindakan” dan bukan bentuk kalimat yang menunjukkan “keadaan” sesuai dengan rumusan visi.
- c) Satu indikator visi dapat dijabarkan menjadi beberapa rumusan misi lainnya. Anatar indikator visi dan misi atau keterkaitan antara keduanya dan diambil kesimpulan yang terbaik.
- d) Misi sekolah menggambarkan terakiat apa saja produk dan pelayanan yang akan diberikan sekolah terhadap peserta didik.
- e) Kualitas produk dan layanan yang ditawarkan harus lebih baik sehingga dapat bersaing tinggi dengan lemabag lainnya namun tetap harus disesuaikan dengan kondisi sekolah.(Calam & Qurniati, 2016)

Visi dan misi adalah suatu elemen yang sangat penting di sekolah, di mana visi dan misi digunakan untuk menggerakkan jalur seusai denga operasinya yang sejalur dengan yang sudah diamanatkan oleh pemangku kepentingan dan berharap mencapai kondisi yang diinginkan di masa depan. (Calam et al., 2020)

3) Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran dari misi, oleh karna itu tujuan adalah segala sesuatu yang akan dicapai sesuai dengan misi yang telah di buat dalam jangka waktu yang cukup lama. Penetapan tujuan didasarkan kepada factor yang mempengaruhi keberhasilan yang dilakukan setelah penetapan visi dan misi. Tujuan akan mengarahkan

perumusan sasaran, kebijaksanaan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi, oleh karena itu tujuan menyediakan dasar yang cukup kuat untuk menetapkan indikator. Pencapaian tujuan dapat dijadikan sebagai indikator dalam menilai kinerja sebuah organisasi. Beberapa kriteria tujuan antara lain:

- a) Tujuan harus sejalan dengan arah misi, visi dan nilai-nilai organisasi yang telah dibuat.
- b) Pencapaian tujuan harus memenuhi dan berkontribusi memenuhi misi, program dan sub program organisasi.
- c) Tujuan sifat isinya tidak berubah dari visi dan misi, kecuali terjadi pergeseran lingkungan, atau kejadian yang terjadi dan tidak diinginkan.
- d) Tujuan sifatnya berjangka panjang.
- e) Tujuan menggambarkan hasil program.
- f) Tujuan dibuat dalam rangka memberikan gambaran arah yang jelas dari organisasi tersebut.
- g) Tujuan harus memiliki sifat yang menantang, namun realistis dan dapat dicapai. (Calam & Qurniati, 2016)

C. Siklus dalam strategi pengelolaan lembaga Pendidikan

Dalam melakukan pengelolaan lembaga pendidikan untuk mencapai target dan tujuannya diarahkan kepada perspektif manajemen, maka Lembaga pendidikan perlu memperhatikan sumber daya organisasi dalam bidang finansial, sarana-prasaran, sumber daya manusia dan lainnya yang diperlukan

untuk mencapai tujuan Lembaga yang diinginkan. (Setiawan, 2013)

Planning atau perencanaan adalah kegiatan seluruh proses dan penentuan secara matang dan pasti yang dikerjakan untuk masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Lembaga pendidikan berhak untuk membuat dan menentukan program apa yang di buat sebagai abahan untuk peningkatan mutu pendidikan sekolah. Ketika dikaitkan dengan sistem pendidikan, perencanaan pendidikan menurut ST Vembriarto dapat didefinisikan sebagai pemahaman Analisa yang bersifat rasional dan sistematis terhadap proses pendidikan yang bertujuan untuk menjadikan pendidikan lebih efektif dan efisien dalam mencapai kebutuhan dan tujuan peserta didik serta masyarakat. Dalam membuat perencanaan harus memperhatikan apa yang harus dilakukan dan siapa yang melakukannya. Dengan demikian perencanaan dibuat untuk memilih sekumpulan kegiatan dan keputusan terhadap apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. (Abdul Kholiq, 2020)

Pengorganisasian adalah kegiatan yang membagi tugas kepada masing-masing bagian ke dalam suatu organisasi yang digambarkan dalam bentuk struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan yang dicapai. Tugas yang diberikan harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki bukan karena suatu hubungan. Penugasan tersebut diberikan sesuai dengan kemampuan seseorang agar dapat diberikan dan dilaksanakan dengan baik. Di dalam sebuah organisasi terdiri dari pemimpin dan anggota

atau orang yang dipimpin, seperti halnya di sekolah, terdapat kepala sekolah dan dewan guru. Kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam mengelola sekolah, terutama dalam meningkatkan kualitas guru dalam mengajar.

Dengan begitu kepala sekolah dan guru dapat dikatakan sebagai sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang sama, yaitu menciptakan dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki peserta didik. Keduanya harus bisa mengerjakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Di dalam sebuah organisasi terdapat komunikasi dan koordinasi antara individu dan kelompok. Hal ini harus diperhatikan agar komunikasi tersebut dapat terjaga dengan baik antara sekolah dengan peserta didik ataupun guru dengan wali murid.

Peraturan yang dibuat harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua orang yang ada di sekolah dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Hal ini dilakukan agar tujuan dapat dilaksanakan dan dijalankan dengan baik, guru dapat mengajar secara maksimal untuk meningkatkan kemampuan dan profesional dalam mengajar. Dalam menjalankan suatu organisasi prinsip musyawarah menjadi hal yang sangat penting karena setiap orang yang ada di dalamnya dapat menyampaikan pendapat sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing. Pembagian tugas yang diberikan disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya, tujuannya agar keseluruhan kinerja dapat berjalan secara efisien dan efektif. (Abdul Kholiq, 2020)

Actuating adalah upaya yang dilakukan dalam merealisasikan rencana yang telah dibuat. Hal ini dilakukan

berdasarkan arahan yang sudah diberikan dan dijadikan sebagai motivasi untuk anggota dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawab. Maka dari itu, *actuating* tidak pernah lepas dan sosok pemimpin atau leader. (Dakhi, 2016)

Akuntan merupakan fungsi manajemen yang kegiatannya dominan dengan proses manajemen dan sangat penting dalam melaksanakan proses pengelolaan lembaga. Pelaksanaanya tidak dapat lepas dari fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin. Oleh sebab itu, kepemimpinan sama dibutuhkan di dalam sebuah lembaga. (Sumarni, 2018)

Menurut G.R Terry di dalam Yohannes Dakhi, SE, MM, pengawasan adalah proses penentuan terkait target yang harus di capai sesuai dengan standar, rangkaian kegiatan pelaksanaan, penilaian pelaksanaan dan melakukan perbiakn dari proses yang telah dilakukan sehingga proses yang dijalankan sesuai dengan rencana yang telah di buat dan selarasa dnegan standar. Dengan demikian fungsi pengawasan diambil dari sudut pandang yang cukup spesifik dari sisi suatu Lembaga atau perusahaan. Jadi pengawasan dilakukan sebelum proses, saat proses, dan setelah proses. Dengan pengawasan ini diharapkan semua unsur manajemen menjadi efektif dan efisien. (Dakhi, 2016)

Pengawasan bersifat sistematis dalam menentukan dan menetapkan standar prestasi anggota yang bekerja dengan memiliki tujuan dalam merancang sebuah rencana. Pengawasan dilakukan untuk melihat perbandingan prestasi sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, menentukan dan melihat

pelaksanaan tersebut mengandung penyimpangan atau tidak serta mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut. Dalam pelaksanaan pemimpin atau ketua lembaga dapat mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua keputusan dapat digunakan dengan maksimal, efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan perusahaan. (Sumarni, 2018)

D. Faktor Faktor Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan

Strengths (Kekuatan) adalah kelebihan yang dimiliki sekolah setiap sekolah. Hal ini termasuk kegiatan yang positif apabila dapat dikembangkan secara baik untuk meningkatkan mutu sekolah. Misalnya ketika sekolah memiliki kelebihan dalam merekrut unsur-unsur Lembaga pendidikan maka sekolah dalam mengembangkan dan memperluas jaringan hubungan ketigkat yang lebih tinggi. Selain itu antusias tim manajemen dalam merancang sekolah yang bermutu dapat membantu dalam meningkatkan hasil ujian, ekstrakurikuler. Selain itu dukungan dari luar juga sangat membantu dalam meningkatkan mutu sekolah. (Herawati, 2021)

Weakness (Kelemahan) merupakan hal yang wajar dan pasti dimiliki setiap Lembaga pendidikan, tetapi yang terpenting setiap kelemahan yang dimiliki dapat di minimalisirkan sebagai bentuk kebijakan yang dapat dilakukan seorang pemimpin, kelemahan yang dimiliki dapat dijadikan kelebihan apabila dapat diperbaiki dan mendapatkan solusi yang tepat dalam mengatasinya, hal ini akan menjadi kelebihan yang dimiliki

lembaga tersebut dan tidak dimiliki oleh lembaga lainya. Faktor ini termasuk ke dalam kaftor internal, yang diman akan mempenharuhi manajemen pendidikan yang telah dibuat. Kelemahan ini bisa berbentuk sarana dan prasarana, kualitas guru, lemahnya kepercayaan masyaraka dan lulusan yang tidak siap menghadapi persaingan luar.(Mukhlasin & Pasaribu, 2020)

Opportunities (Peluang) adalah kemungkinan yang ada dan dapat terjadi sehingga dapat dikembangkan dan dioptimalkan secara baik oleh sekolah. Adapun cara yang baik dalam memanfaatkan peluang diantaranya : dapat bergabung ke beberapa institusi lokal yang memiliki reputasi tinggi, membangun sarana dan perasarana yang baik, memiliki semangat dan motivasi untuk membuat institusi baru, memberikan peluang kepada staff untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan yang terakhir memperluas jaringan kebeberapa institusi untuk membenatu dalam proses penadanaan.

Threats (Ancaman) adalah kemungkinan yang dapat terjadi sehingga memberikan pengaruh kepada penyelenggaraan kegiatan di sekolah. Ancaman tersebut terdiri dari : kehilangan identitas mulai dari kekuatan dan reputasi, bahkan kehilangan dukungan dari pimpinan institusi, selain itu resiko kehilangan guru berpengalaman juga sangat besar kemungkinannya karena biasanya terjadi karena pensiun dini. (Herawati, 2021)

Analisis SWOT adalah bagian dari tahapan sebuah perencanaan strategis suatu organisasi yang terdiri dari tiga tahap yaitu : tahap pengumpulan data, tahap analisis, dan tahap

pengambilan keputusan. Dalam tahap pengumpulan data hal yang dapat dilakukan menganalisis keadaan organisasi baik internal maupun eksternal. Menurut Irham Fahmi di dalam Ibnu Rochman, terdapat faktor internal dan ekternal dalam analisis swot, diantaranya :

- 1) Faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya strengths and weakness (S and W).

Faktor ini berhubungan dengan kondisi yang terjadi disuatu perusahaan atau Lembaga yang dimana hal ini akan mempengaruhi terbentuknya keputusan yang dibuat. Faktor internal terdiri dari : pemasaran, keuangan, operasi, sumberdaya manusia, penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen,; dan budaya perusahaan. Analisis lingkungan internal termasuk kedalam analisis kekuatan dan kelemahan lembaga. Perbandingan kekuatan (Strength), kelemahan (Weakness), peluang (opportunities) dan ancaman (threath) disebut dengan SWOT. Analisis SWOT menghasilkan sejumlah alternatif strategi. Untuk memilih alternatif tersebut, suatu lembaga mengevaluasi dan memperhatikan kemampuan untuk mencapai tujuan

- 2) Faktor Eksternal mempengaruhi terbentuknya opportunities and threats (O and T). Faktor ini menyangkut kondisi yang terjadi di luar perusahaan serta yang mempengaruhi pembuatan keputusan perusahaan. Faktor ini mencakup lingkungan industri dan lingkungan bisnis makro, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kependudukan, dan sosial

budaya. Proses dalam faktor eksternal ini meliputi empat kegiatan, yaitu : Pemindaian adalah usaha untuk mempelajari bagaimana kondisi lingkungan lembaga. Melalui pemindaian, perusahaan mengidentifikasi kondisi Lembaga kemudian dapat mengembangkan apa yang dimiliki lembaga tersebut. Pengawasan proses mengamati perubahan lingkungan untuk melihat apa saja hal yang dapat dikembangkan. Dalam menyesuaikan monitoring perlu adanya kemampuan dalam mendeteksi arti dari apa yang dilihat didalam lingkungan lembaga. Sebagai contoh perubahan dalam persyaratan kelulusan sekolah menengah, atau perubahan isi kurikulum sekolah tinggi.(Rochman, 2019)

E. Berfikir sistematis dan Holistik

Menurut Asrifan di dalam Nurhaida Selian, Hapzi Ali, Kemas Imron Rosadi bahwa berfikir tidak hanya berpusat atau mengarah kepada aktifitas otak saja tetapi melibatkan seluruh pribadi dan kehendak manusia dalam bertindak, proses berfikir tidak hanya membahas tentang suatu keinginan yang mau dilakukan tetapi melalui proses dan adanya dampak yang menghasilkan sesuatu. Hidayatno menyatakan adalah berpikir termasuk kepada sebuah aktivitas yang dilakukan oleh otak dengan usaha untuk memperoleh pengetahuan.

Oleh karena itu, kegiatan berpikir merupakan proses perolehan kognitif yang tidak hanya dilihat secara fisik. Hasil

berpikir sifatnya abstrak yakni berupa ide, pengetahuan, prosedur, argumen, dan keputusan. Selanjutnya hidayatno memaparkan bahwa cara berpikir sistemik adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengundang persoalan secara menyeluruh dengan tujuan untuk megarahkan arah berfikir yang lebih baik. Pengambilan keputusan dan pilihan dibuat lebih terarah kepada sumber persoalan tujuannya untuk mengubah sistem secara efektif. Berfikir sistemik termasuk kepada perwujudan dari proses berpikir tingkat tinggi (higher order thinking). Karena berpikir kritis dan kreatif merupakan again dari kompetensi kognitif tertinggi di atas kemampuan berpikir yang lainnya. Berpikir kritis dapat dipandang sebagai kemampuan berpikir untuk membandingkan dua atau lebih informasi, dan bisa menyimpulkannya dengan mempertimbangkan keduanya, kejelasan serta dapat mengevaluasi dari apa yang telah didapatkan dari pemikiran tersebut. Sedangkan berpikir kreatif berhubungan dengan seni datau jiwa kraeatif seseorang dengan membuat sesuatu yang baru dari hasil berbagai macam ide, keterangan, konsep, pengalaman maupun pengetahuan yang ada dalam pikirannya.

Berfikir sistemik (systemic thinking) adalah menyadari sebuah interaksi yang berhubungan dengan suatu perkara yang ada di sekelilingnya, meskipun secara formal-prosedural mungkin tidak terkaitsecara langsung dengan lingkungan sekitar. Systemic thinking menekankan bahwa adanya sebuah kesadaran yang saling berhubunganantara satu sistem dengan yang liannya di dalam sebuah rangakian yang kompleks. Cara

berpikir seperti berseberangan dengan berpikir fragmented-linear-cartesian. Berpikir sistemik (systemic thinking) mengkombinasikan antara analytical thinking (kemampuan mengurai elemen-elemen suatu masalah) dengan synthetical thinking (memadukan elemen-elemen tersebut menjadi kesatuan). Kita harus memahami dan akhirnya memadukan dua kemampuan dasar ini yaitu melakukan Analisis dan Synthesis (Selian et al., 2021)

Oleh karena itu lembaga pendidikan harus berfikir secara sistematis untuk membantu proses perkembangan lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Peran guru dan kepala sekolah sangat penting dalam membuat strategi pembelajaran yang baik. Mengidentifikasi masalah yang ada dengan tujuan untuk memperbaiki masalah tersebut dengan berbagai solusi yang sesuai.

Pendidikan holistik bertujuan untuk membangun seluruh dimensi manusia dengan pendekatan belajar yang sifatnya menyenangkan dan inspiratif. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang menyenangkan maka dari itu perlu adanya variasi baru dalam proses pembelajaran. Salah satu solusi terbaik yaitu dengan mengembangkan pendidikan holistic. Pendidikan Holistik sangat memperhatikan potensi yang dimiliki oleh peserta didik baik dalam aspek intelektual, emosional, fisik, artistik, dan spiritual.

Secara maknawi holistik adalah sebuah pemikiran yang dilakukan secara menyeluruh dan berusaha menyatukan beraneka lapisan pemikiran serta pengalaman yang lebih dari

sekedar memahami tentang manusia secara sempit. Artinya, setiap anak sebenarnya memiliki potensi yang lebih daripada yang di ketahuinya. Setiap kecerdasan dan kemampuan sifatnya jauh lebih luas dan global daripada nilai hasil tesnya.

Pendidikan Holistik menurut Jeremy Henzell-Thomas sebagaimana dikutip oleh Muhammad Yusuf pendidikan holistik merupakan upaya dalam membangun secara utuh dan seimbang pada setiap murid dalam seluruh proses pembelajaran, yang mencakup spiritual, moral, intelektual, imajinasi, estetika, emosi, budaya, dan fisik yang mengarahkan kepada berbagai aspek tersebut dan yang terakhir kesadaran tentang hubungannya dengan Tuhan yang merupakan tujuan akhir dari semua kehidupan di dunia.(Yusuf, n.d.)

PENGAMBIL KEPUTUSAN DALAM PENDIDIKAN

Membuat suatu keputusan adalah bagian yang tidak pernah lepas dari kehidupan sehari-hari baik secara individu ataupun secara kelompok, terutama di sebuah organisasi. Pengambilan keputusan merupakan hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Pengambilan keputusan yang tepat dan baik akan menghasilkan suatu keputusan dan perubahan ke arah yang lebih baik, namun sebaliknya pengambilan keputusan yang salah akan memberikan dampak buruk bagi organisasi dan administrasinya.

Keputusan dan kebijakan adalah alat yang digunakan dalam mencapai tujuan yaitu menjadikan sekolah sebagai lembaga yang memiliki standar pendidikan. Pembuatan dilihat dari keputusan yang dibuat oleh seseorang (pembuat keputusan) memilih dari dua atau lebih alternatif tindakan yang dapat dipertimbangkan terlebih dahulu.

Steers mengemukakan bahwa “*Decision making is a process of selecting among available alternatives*”. Pengambilan keputusan menyangkut pilihan dari berbagai macam alternatif yang ada dalam organisasi. Selanjutnya Koontz mengatakan bahwa “*Decision making is included in a selection of various alternatives, an action to be taken is also called planning*”. Pengambilan keputusan termasuk ke dalam sebuah seleksi dari berbagai macam alternatif sebuah tindakan yang akan ditempuh disebut juga dengan perencanaan. William mendefinisikan bahwa “*Decision making is an activity that selects various alternative activities that are suggested to help solve problems*”. Pengambilan keputusan adalah kegiatan yang menyeleksi

berbagai alternatif kegiatan yang disarankan untuk membantu memecahkan masalah. (Rifa'i, 2019)

Tujuan utama dari sistem kegiatan pendidikan yang berlangsung di sebuah institusi lembaga sekolah adalah untuk mengembangkan dan membentuk segala potensi anak, mulai dari intelektual hingga memberikan skill atau kemampuan untuk siswa. Secara terprogram materi pendidikan yang dipersiapkan untuk kegiatan pembelajaran mengandungi unsur metodis, sistematis, intensif, efektif, dan efisien menurut ruang dan waktu yang telah ditentukan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran dalam membantu lingkungan keluarga. (Anggraeny, 2019)

A. Perumusan masalah

Dalam hal ini pemimpin harus memiliki kemampuan dalam merumuskan atau menyelesaikan berbagai masalah yang ada di dalam sebuah organisasi. Suatu masalah muncul diakibatkan adanya gap atau kesenjangan antara kenyataan dengan realita yang sedang di jalani. Selain itu adanya halangan atau kesulitan dalam mengatasi kesenjangan yang terjadi dan adanya kesalahan dalam merumuskan masalah sehingga tidak dapat menemukan solusi dalam penyelesaian masalah tersebut.

Perumusan masalah juga memiliki hubungan dengan bagaimana sudut pandang setiap orang yang ada di dalam organisasi. Karenanya beberapa proses harus diperhatikan baik, mengenali bagaimanakah ciri-ciri perumusan masalah yang baik. Sebuah perumusan yang baik mengidentifikasi semua pokok

yang memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya atau relevan, hal mana yang harus di hapu serta dan apa yang perlu ditam-bahkan. Perumusan masalah dimulai dengan melihat dan mengkaji fakta-fakta yang ada. Sering kali hal yang kedengarannya cukup sederhana namun ternyata menjadi sebuah kegagalan dalam mnegambil keputusan yang benar. Masalah yang sering muncul dalam pengkajian fakta adalah pemimpin dan orang anggota organisasi yang seringmenfasirkan sendiri bagaiman masalah yang ada, sehingga timbul pemikiran yang bermacam-macam. (Rifa'i, 2019)

B. Sifat pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan dilakukan berpusat kepada gaya dan sifat yang digunakan seorang pemimpin dalam memilih alternatif pemecahan masalah. Contoh dari gaya keputusan yang merupakan representatif pimpinan dalam melakukan identifikasi adalah: (1) Karismatik (antusias, menarik, banyak bicara, dominan) contohnya : Richard Bronson dari Virgin Atlantic atau Herb Kelleher, pendiri Southwest Airlines (2) Pemikir (kekuatan otak, pintar, logis, akademis), contohnya : Michael Dell dari Dell Computer aim Bill Gates dari Microsoft (3) Skeptis (banyak permintaan, mengganggu, tidak menyenangkan, suka melawan), contohnya : Steve Case dari AOL-Time Warner atau Tom Siebel dari pengembang perangkat Siebel Systems (4) Pengikut (tanggung jawab,

berhati-hati, mengikuti tren, tawar-Menawar), contohnya : Peter Coors dari Coors Brewery atau Carly Fiorina dari Hewlett Packard dan (5) Pengendali (logis, tidak emosional, bijaksana, cermat, akurat, analitis) contohnya : Mantan CEO Ford Jacques Nasser atau Martha Stewart dari Omnimedia). Bebreapa sifat dan gaya dari pada tokoh ini menunjukkan bhwa setiap orang mmeiliki sifat dan gayanya masing-masing dalam memimpin, anatar satu dengan yang lainnya mmeilik keunikannya sedniri dalam memimpin anggotanya. Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mampu membuat keputusan serta merasakan apa yang terjadi di sekitarnya dan bagaimana mereka memproses informasi. (Aria, 2013)

Implikasi gaya keputusan yang digunakan oleh pimpinan adalah sejauh mana keputusan yang dibuat menjadi lebih efektif dan dapat dilaksanakan. Pimpinan atau pengambil keputusan cenderung menggunakan beberapa model pengambilan keputusan disesuaikan dengan kasus dan situasi yang dialami peimpi tersebut. Biasanya seorag pemimpin mengandalkan lebih dari satu gaya keputusan dan hal ini akan bermacam-macam sesuai dengan pekerjaan, tingkat kerja, dan budaya. Gaya seorang pemimpin merupakan indikator dalam menentukan kekuatan dan kelemahan pembuat keputusan.

Pimpinan yang menggunakan model pengambilan keputusan dengan teknik konseptual mmeiliki sifat yang inovatif dan berani mengambil risiko, tetapi sisi buruknya, mereka tidak bisa bersifat tegas. Gaya pengambilan keputusan ini menjelaskan bahwa setiap peimpin dalam membuat

keputusan akan berbeda dengan pemimpin lainnya, gaya pembuat keputusan memberikan manfaat dalam merumuskan dan menyelesaikan masalah sesuai dengan gaya yang dimiliki orang para pemimpin (Aria, 2013)

C. Model pengambilan keputusan

Model pengambilan keputusan memiliki keterkaitan yang erat dengan beberapa tahap yang ditempuh dalam pengambilan keputusan. Artinya, model-model pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dilihat dari ketiga tahapan pengambilan keputusan yaitu: tahap penyelidikan, tahap perancangan dan tahap penilaian. Dengan demikian seorang pimpinan perlu memenuhi beberapa persyaratan yaitu: (1) mengetahui berbagai alternatif dalam menyelesaikan masalah dan semua akibat atau hasil yang akan diperoleh, (2) mengetahui metode dalam membuat keputusan yang penting dan keputusan alternatif dan (3) Berani bertindak dan memilih alternatif mana yang paling menguntungkan untuk dilaksanakan.

Dapat pula dikemukakan bahwa pengambilan keputusan berkaitan erat dengan tipe kepemimpinan yang dilakukan seseorang. Seseorang yang memiliki tipe kepemimpinan otoriter tentu dalam pengambilan keputusan juga akan bersikap otoriter, (Sabri, 2013)

Model pengambilan keputusan klasik adalah pendekatan yang mengarah kepada sebuah petunjuk dalam pengambilan

keputusan bahwa seroang pemimpin harus membuat keputusan. Model ini bergantung kepada pendapat seorang memipin yang logis dan rasional serta mampu membuat keputusan yang terbaik (Zahroh, 2019)

Model pengambilan keputusan rasional dilakukan dilakukan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Mengenali dan menjabarkan keadan dan situasi keputusan
2. Mengidentifikasi berbagai alternatif solusi dan keputusan
3. Mengevaluasi alternatif
4. Memilih alternatif terbaik dari beberapa yang lebih baik
5. Mengimplementasikan alternatif yang sudah diambil dan diputuskan oleh pemimpin
6. Mengikuti dan mengevaluasi hasil.

Jika langkag-langkah ini tidak membuahkan hasil yang baik maka maka tinjau kembali keputusan tersebut dan mulai dari prosedur pertama.

Model Politik Pengambilan dapat digunakn dengan ketentuan dan kondisi sebagai berikut : Pertama, organisasi terdiri dari sejumlah kelompok yang berbeda kepentingan, tujuan, dan nilai-nilai. Kedua, informasi bersifat ambigu dan tidak lengkap. Ketiga, pemimpin tidak memiliki waktu dan sumber untuk mengidentifikasi seluruh masalah dan memproses berbagai informasi yang relevan. Keempat, pemimpin terlibat dalam sebuah perdebatan untuk memutuskan tujuan pengambilan keputusan serta mendiskusikan alternatif

keputusan. Beberapa model pengambilan keputusan menurut beberapa ahli yang lain adalah sebagai berikut:

1. Model Mintzberg, proses pengambilan keputusan terdiri dari tiga tahap: Tahap identifikasi, tahap pengembangan dan tahap pemilihan.
2. Model Drucker Drucker, berpedapat terdapat enam langkah dalam proses pengambilan keputusan, yaitu: mendefinisikan masalah, menganalisis masalah, mengembangkan alternatif pemecahan masalah, memutuskan satu pemecahan masalah terbaik, merencanakan tindakan yang efektif, memantau dan menilai hasilnya. (Zahroh, 2019)
3. Model Simon (1993) pemenang Nobel teori pengambilan keputusan mnejabarkan bahwa proses pengambilan keputusan atas tiga tahap yaitu; kegiatan intelegen, kegiatan desain dan kegiatan pemilihan.
4. Model Pengambilan Keputusan didasarkan kepada sejauh mana keputusan itu dapat memberikan kepuasan. Model ini mempertimbangkan pengambilan keputusan atas dasar rasionalitas kontekstual dan respektif.
5. Model Pengambilan Keputusan Carnegie lebih mengakui akan kepuasan, keterbatasan resionalitas, dan kualitas organisasi.
6. Model Pengambilan Keputusan Gaya Kepemimpinan Chung adalah memberikan cara pengambilan keputusan oleh pimpinan dengan membuat pertanyaan berikut:
 - a. Apakah tugas kelompok di buat secara terstruktur?

- b. Apakah hubungan pemimpin dan bawahan baik?
 - c. Apakah bawahan memiliki pengetahuan terkait dunia pekerjaan?
 - d. Apakah pemimpin memiliki kedudukan kekuasaan yang lebih kuat ?
 - e. Apakah pemimpin memiliki pengetahuan tentang dunia kerja?
 - f. Apakah beberapa kelompok memiliki waktu dalam menyelesaikan tugas?
7. Model Pengambilan Keputusan Berdasarkan Manfaat Dasar pemikirannya adalah: mutu keputusan, kreatifitas keputusan, penerimaan keputusan, pemahaman keputusan, pertimbangan keputusan dan ketepatan keputusan.
 8. Model Pengambilan Keputusan Berdasarkan Masalah terdiri dari 3 hal yang dapat merusak proses keputusan kelompok yaitu: pikiran kelompok, perubahan beresiko dan eskalasi komitmen. (Zahroh, 2019)
 9. Model Pengambilan Keputusan Berdasarkan Lapangan Lima teknik penting dalam pengambilan keputusan berdasarkan lapangan adalah: curah pendapat, teknik group nominal, teknik Delphi dan pembela yang menantang apa yang dianggap baik.
 10. Model Pengambilan Keputusan Berdasarkan Pohon Masalah. Pohon masalah adalah teknik yang dilakukan dengan mengidentifikasi masalah. Menyusun dan memperagakan informasi sebagai rangkaian hubungan sebab akibat.

11. Model Pengambilan Keputusan Strategis Hunger dan Wheelen terdapat beberapa tahap, diantaranya :
- a. Mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan,
 - b. Menguji dan mengevaluasi: misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan saat in
 - c. Meninjau manajer strategis
 - d. Mengamati lingkungan eksternal sosial dan kerja
 - e. Menyeleksi faktor-faktor strategis: peluang (opportunities) dan ancaman (Threats)
 - f. Mengamati lingkungan internal: struktur, budaya dan sumber daya
 - g. Menyeleksi factor-faktor stategis: kekuatan (strength) dan kelemahan (Weakness)
 - h. Menganalisis faktor-faktor strategis (SWOT) berdasarkan kondisi sekarang
 - i. Meninjau dan merevisi misi dan tujuan
 - j. Menghasilkan dan mengevaluasi alternatif-alternatif strategis
 - k. Menyeleksi alternatif terbaik
 - l. Menyeleksi faktor-faktor strategis: progam, anggaran, prosedur-prosedur
 - m. Mengevaluasi dan mengendalikan.(Zahroh, 2019)

D. Penggunaan perangkat kuantitatif

Pendekatan Kuantitatif adalah pendekatan yang didasari berdasarkan kegiatan analisis yang sifatnya perhitungan

matematis. Teknik atau metode kuantitatif telah memberikan sumbangan atau kontribusi yang cukup luas secara ilmiah dalam pengambilan keputusan. Masalah yang ada di dalam organisasi modern membutuhkan kreativitas, motivasi dan penerimaan. Untuk memecahkan masalah seperti itu para pemimpin memerlukan berbagai teknik lain selain dengan perhitungan kuantitatif, meskipun hasilnya cukup signifikan dalam membuat keputusan, namun sering menyebabkan hasil yang tidak efektif dan salah arah. (Dr. Aspizain Chaniago, S.Pd, 2017)

Teknik pengambilan keputusan yang digunakan oleh pimpinan dilakukan untuk melihat sejauh mana keputusan yang diambil dan dapat berjalan secara efektif. Jika ditanya cara dan Teknik mana yang data digunakan untuk meningkatkan kualitas sekolah dan mengembangkan mutu pendidikan makajawabannya adalah seluruh elemen pengambilan keputusan. Hal ini karena, seorang pemimpin tidak bisa menentukan mana yang lebih bagus elemen dan Teknik dalam pengambilan keputusan digunakan sesuai dengan masalah yang dihadapi, setiap masalah pasti berbeda cara penyelesaiannya. Dengan demikian apabila terjadi masalah 1 maka dapat dipecahkan dengan menggunakan teknik pengambilan keputusan A, apabila disekolah mengalami masalah yang ke 2 , bisa di atasi dengan teknik pengambilan keputusan B. Jadi kesimpulannya, teknik pengambilan keputusan dibuat berdasarkan situasi dan kondisi yang dialami oleh sekolah atau lembaga pendidikan tersebut, dan teknik ini dapat digunakan

untuk membuat rencana alternatif yang lebih efektif dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. (Putra, 2019)

PERENCANAAN DALAM PENDIDIKAN

A. Pengertian dan hakikat perencanaan

Manusia mempunyai hasrat dasar atau naluri untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik sepanjang umurnya maka dari itu manusia dibekali akal pikiran, dan setiap upaya insan harus direncanakan dengan matang serta memperhitungkan keadaan atau kondisi pada perencanaan, perhitungan atau prediksi yang dilakukan sangat bermanfaat untuk mencapai hasil. (Setiadi, 2014)

Menurut (Kenny, 2001) pada bukunya *Strategic Planning and Performance Management is a signify cant step forward in strategic planning and performance measurement*. yang artinya Perencanaan Strategis dan Manajemen Kinerja adalah langkah maju yang signifikan dalam perencanaan dan kinerja strategis pengukuran.

Istilah perencanaan, Coleman Woodbury mendefinisikan perencanaan sebagai *“the process of preparing, in advance, and in a reasonably systematic fashion, recommendations for policies and courses of action, with careful attention given to their possible by-products, side effects, or „spillover effects”*. Dalam sebuah perencanaan, akan selalu menimbulkan dampak positif dan dampak negatif. Oleh karena itu, setiap perencanaan harus bisa mengantisipasi berbagai kemungkinan yang timbul akibat dari implementasi rencana yang dibuatnya. (Setiadi, 2014)

Menurut (Mintzberg, 1993) di dalam jurnalnya *wildavsky's (as usual) more emphatic word: planning concerns mans efforts to make the future in his own image. if he loses control of his own destiny, he fears being cast into the abyss.* kata wildavsky (seperti biasa) yang lebih tegas: perencanaan menyangkut upaya manusia untuk membuat masa depan menurut citranya sendiri. jika dia kehilangan kendali atas nasibnya sendiri, dia takut dilemparkan ke dalam jurang.

Perencanaan merupakan gambaran yang ingin diusahakan sebagai penentu jalan agar tidak kehilangan kendali maka dari itu dibutuhkannya perencanaan sebagai rangkaian yang dipersiapkan untuk menentukan hal yang ingin dicapai sehingga mencapai tujuan yang diinginkan, serta dapat melihat tahapan-tahapan yang dibutuhkan. Dalam berorganisasi atau aktivitas dari menejemen yang paling penting dilakukan adalah membuat perencanaan yang didalamnya terdapat strategi yang digunakan serta rencana kerja organisasi, perencanaan ini merupakan tahapan awal untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan adalah bagian dari proses pengambil keputusan untuk kepentingan masa depan (Setiadi, 2014)

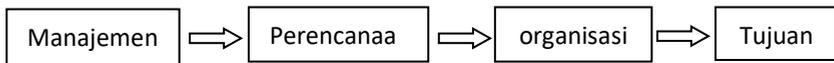
Perencanaan merupakan penentuan tujuan serta menetapkan langkah-langkah untuk menyebarkan minat, bakat dan kemampuan dasar serta potensi yang dimilikinya sebagai tujuan dari perencanaan. Pada hakikatnya perencanaan untuk membuat dan menghasilkan tujuan agar lebih baik. Diperlukan SDM yang menjadi pusat kegiatan sebagai pengendalian suatu

kegiatan maupun organisasi, sesuai firman Allah SWT dalam Al-Quran surat (QS Arrad: 11)

11.....إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ.....

Yang artinya ”.... *sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri....*”

Tentunya keputusan yang tepat menghasilkan perencanaan yang maksimal, contoh dari Nabi kita Muhammad saw sebagai seorang perencana yang berhasil dengan penggambaran masa depan yang kita rasakan sekarang ini.



Perencanaan diartikan sebagai kegiatan pengelolaan kebijakan untuk menentukan hasil seperti yang ditargetkan untuk mencapai cita-cita dengan memperhitungkan sumber daya yang dimiliki. Rencana pendidikan merupakan implementasi dari pemikiran yang logis, tahap perubahan dari kegiatan yang didasari oleh pemikiran yang rasional dengan analisis sistematis menjadikan hasil yang lebih efektif dan efisien. Perencanaan pendidikan merupakan modal awal dalam menentukan atau mengarahkan tujuan yang diinginkan, perencanaan pendidikan merupakan kegiatan yang di dalamnya terdapat suatu proses pengelolaan dan disusun dengan sistem yang teratur agar dapat memberikan dukungan terhadap pembangunan satuan pendidikan, perencanaan ini bertujuan

6. Manusia cakap

Sebagai manusia cakap mempunyai makna penting bagi perkembangan, karena melalui bercerita dan pandai dalam bertutur kata dapat mengkomunikasikan nilai-nilai budaya, mengkomunikasikan nilai-nilai sosial. Nilai keagamaan. Menumbuhkan etos kerja, etos waktu, etos alam membantu mengembangkan dimensi kognitif dan bahasa, serta mampu menggunakan kata-kata yang baik dan benar di dunia maupun di sosial media.(Darmayanti et al., 2017)sehingga dengan dunia pendidikan yang bertujuan membentuk keprivadian anak dalam bercakap memberikan feedback dalam menepatkan komunikasi yang baik dan benar.

7. Manusia kreatif

Banyak yang menggambarkan banyak sekali identifikasi, namun tidak satu definisi yang dapat diterima secara universal. Kreativitas adalah suatu proses yang menuntut keseimbangan dan aplikasi dari ketiga aspek esensial yaitu kecerdasan kreatif analis, dan praktis. Manusia kreatif tentu saja manusia yang memiliki ketiga aspek asensial tersebut. Aspek yang ketika digunakan secaraseimbang dan kombinatif akan melahirkan kecerdasan kesuksesan. Kreatifitas berkaitan dengan pribadi yang unik yang melibatkan diri dalam proses kreatif serta didukung juga dorongan dari lingkungan penghasil produk kreatif.

efisien sehingga proses pendidikan itu dapat memenuhi tuntutan atau kebutuhan di dalam masyarakat.

Perencanaan dalam dunia pendidikan terutama dalam sebuah lembaga pendidikan memang sangatlah penting sebab *planning* tersebut kedepannya akan menjadi petunjuk dalam gerak langkah selanjutnya perencanaan dalam sebuah lembaga pendidikan tentunya tidak boleh menyeleweng dari tujuan pendidikan itu sendiri, karena tujuan itulah yang nantinya akan menjadi titik tolak penyusunan sebuah kerangka rencana (Kusnandi, 2019) penguatan kelola pendidikan tidak hanya bergantung pada kemampuan pemerintah saja akan tetapi bergantung pada kemauan asal semua lapisan warga menjadi *stakeholder* dalam sistem pendidikan nasional Oleh sebab itu dalam pengelolaan pendidikan sebagai suatu sistem sangat berkaitan dengan proses dan dinamika manusia dan lingkungannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan pendidikan merupakan suatu proses intelektual yang berkesinambungan dalam menganalisis, merumuskan menimbang, memutuskan yang diambil harus mempunyai konsistensi internal yang berhubungan dengan sistematis dengan keputusan-keputusan lain baik dari dalam bidang-bidang itu sendiri maupun dalam bidang-bidang lainnya. Perencana yang baik dapat mendapatkan proses yang nantinya dilakukan dengan terstruktur sehingga hasil yang diinginkan dapat maksimal.

B. Pentingnya perencanaan

Dalam buku (Coleman, 2004) *Davies and Ellison (1999: 15–16): Strategic intent is an approach which seems to have a lot to offer to those in schools, as an alternative to strategic planning . . . With strategic intent the school needs to establish a process of coping with and using the rapid change and turbulence. It does this not by detailed planning but by 'binding' the staff together in the furtherance of key priorities.* Yang artinya Maksud strategis adalah pendekatan yang tampaknya banyak ditawarkan kepada mereka yang ada di sekolah, sebagai alternatif perencanaan strategis. . . Dengan maksud strategis, sekolah perlu membangun proses untuk mengatasi dan menggunakan perubahan dan turbulensi yang cepat. Hal ini dilakukan bukan dengan perencanaan terperinci tetapi dengan 'mengikat' staf bersama-sama dalam memajukan prioritas utama. Dalam perencanaan tentunya membutuhkan strategi dalam merancang perubahan yang terjadi dengan kerjasama yang terjalin kuat.

Perencanaan yang baik membantu manajemen atau suatu organisasi dalam mengambil keputusan yang tepat sehingga penting sekali bahwa perencanaan dipikirkan secara matang sebagai efektifitas suatu kegiatan karena setiap organisasi atau menejemen tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda. Bagi seorang yang professional merencanakan sesuai tugas dan tanggungjawabnya artinya tahapan yang tidak boleh ditinggalkan.

Perencanaan meliputi kegiatan yang akan dicapai bagaimana mencapainya, berapa lama, Berapa orang yang diperlukan, dan berapa banyak biayanya. yang menunjukkan bahwa perencanaan adalah awal dari proses-proses rasional yang mengandung sifat yang didasarkan atas kepercayaan bahwa akan dapat mengatasi berbagai macam permasalahan, dalam perencanaan pendidikan merupakan hasil dari kesepakatan dan pengertian dari personal atau dari warga sekolah yang berhubungan tentang apa yang harus dicapai oleh suatu organisasi, Oleh karena itu perencanaan ini merupakan proses penetapan dan pemanfaatan sumber-sumber daya yang diharapkan dapat menunjang kegiatan-kegiatan dan upaya secara efektif untuk mencapai tujuan.

Dalam jangkauan perencanaan dapat dibagi menjadi perencanaan jangka pendek, perencanaan jangka menengah dan perencanaan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek merupakan perencanaan jangka waktu yang singkat, perencanaan jangka menengah yaitu perencanaan yang dibuat untuk jangka tiga tahun sampai tujuh tahun dan perencanaan waktu jangka panjang dibuat untuk waktu delapan sampai dua puluh lima tahun, maka dari itu proses dalam melakukan perencanaan harus melibatkan banyak orang yang harus menghasilkan program-program yang berpusat pada peserta didik yang menjadikan jalan istimewa yang terus berkembang dan mampu beradaptasi terhadap kebutuhan serta dapat dipertanggungjawabkan menjadi penjelas dari tahap-tahap yang

dikehendaki dengan melibatkan sumber daya sekolah dalam pembuatan keputusan mencapai tujuan.

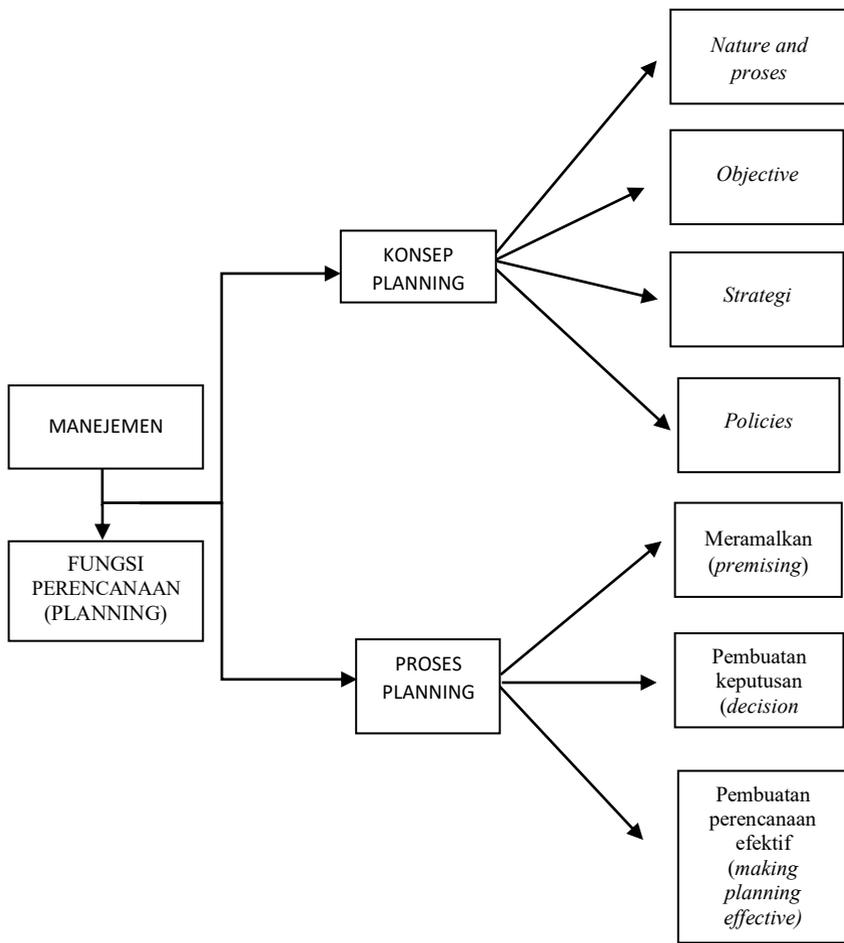
Kerjasama dalam perencanaan pendidikan adalah dengan melibatkan asal institusi seperti dinas pendidikan pada pemerintahan dan para pengajar di sekolah dengan tujuan sekolah dilibatkan dalam perencanaan karena itu warga sekolah bertanggung jawab atas perencanaan pendidikan yang telah ditetapkan ini mengakibatkan perasaan ikut memiliki dan dapat memberikan dorongan kepada pengajar ataupun warga sekolah untuk berusaha agar rencana tersebut berhasil untuk membangun kerjasama yang baik dan membuat perencanaan pendidikan yang tepat sesuai kebutuhan masyarakat maka diperlukan personal perencanaan yang berpengalaman dan berpengetahuan dalam bidang perencanaan pendidikan agar dapat menentukan dengan tepat apa yang harus dikerjakan. Dalam proses merancang sesuatu perencanaan harus memberikan kesempatan yang cukup untuk berdiskusi mengutarakan ide atau sikap yang harus dapat memecahkan masalah yang terjadi maka perencanaan ini sangat penting untuk mendapatkan masukan yang berharga selama proses perencanaan berlangsung keefektifan perencanaan sekolah menghasilkan program-program yang dapat berpusat pada keberhasilan belajar siswa yang mencakup program-program pelajaran, pengajaran, pengembangan serta kolaborasi kurikulum yang menjadi bahan pengajar dan hubungan masyarakat dapat terjalin dengan baik, dengan demikian perencanaan efektif adalah melibatkan warga sekolah atau suatu

organisasi seluruhnya untuk bekerjasama dalam upaya mengefektifkan program-program yang ada pada sekolah dengan demikian perencanaan yang efektif melibatkan warga sekolah atau suatu organisasi tersebut bekerja sama dalam upaya mengefektifkan program yang ada di sekolah dan memberikan perubahan melalui usaha dengan mencapai tujuan yang telah ditentukan, Maka dari itu perencanaan ini menggambarkan proses yang menentukan sasaran, alat, tuntutan, dan tujuan sebagai pedoman kesepakatan yang menghasilkan program-program sekolah yang terjalin terus berkembang. Perencanaan pada institusi pelayanan belajar yakni sekolah harus mampu menyesuaikan diri terhadap kebutuhan dapat dipertanggungjawabkan dan menjadi penjelas dari tahap-tahap yang dikehendaki dengan melibatkan sumber daya dalam pembuatan keputusan perencanaan sekolah ini penting dalam menentukan dan mendapat penerimaan pelayanan dalam sebuah pendidikan yang memadai akan terpenuhi sebagaimana yang diharapkan (Sagala Syaiful, 2009)

Jadi dapat disimpulkan bahwa penencanaan merupakan fungsi utama yang melibatkan untuk mengambil keputusan yang tepat mengenai apa yang harus di lakukan, kapan dilakukan dan bagaimana cara atau siapa yang melakukan, perencanaan inilah penting untuk menetapkan tujuan, mengembangkan tindakan yang dilakukan utuk mencapai sebuah keberhasilan dengan demikian suatu pekerjaan akan berhasil manakala semua terlibat dapat bekerja sesuai degan peran dan tanggung jawab masing-masing.

C. Langkah-langkah perencanaan dalam penelitian

Perencana merupakan bagian dari proses kegiatan yang mencerminkan manajemen, perencana merupakan proses atau cara yang terbaik untuk mencapai tujuan. Perencanaan dalam penelitian tentunya menggunakan langkah-langkah perencanaan supaya mencapai hasil yang diinginkan, langkah-langkah yang sistematis merupakan awal dari hasil yang maksimal. Dalam perencanaan pada suatu proses dapat dilihat dari skema sebagai berikut:



Dalam proses yang dilakukan terdiri dari beberapa tahapan yaitu :

Tahap 1 : Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan

Tahap 2 : Merumuskan keadaan saat ini

Tahap 3 : Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan

Tahap 4 : Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan inilah tahapan yang dilakukan dalam perencanaan sebagai alat dari tercapainya hasil dari tujuan yang diinginkan.(Nikmatuzaroh, 2019)

Baik buruk atau berkualitas tidaknya pendidikan akan banyak dipengaruhi oleh sistem kelola pendidikan akan berkembang baik manakala dilaksanakan melalui sistem yang baik oleh para pengelola yang bersih dan professional.

Tata kelola pendidikan tersebut meliputi perencanaan program pelaksanaan program kerja pengawasan dan evaluasi kepemimpinan sekolah atau Madrasah sistem informasi manajemen penilaian khusus di dalam perencanaan program yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pendidikan harus mencerminkan adanya visi misi tujuan dan rencana kerja sehingga dapat membantu pemerintah dalam mencapai tujuan pendidikan nasional (Muis & Pawero, 2021)

Menurut (Kusnandi, 2019) proses tahapan pada perencanaan yaitu sebagai berikut :

1. Diagnosis perencanaan membentuk rumusan masalah sesuai kebutuhan yang terjadi dalam masyarakat dan kebutuhan pendidikan

2. Rumusan kebijaksanaan setelah melakukan diagnosis maka langkah selanjutnya yaitu mencetus poin-poin manajemen yang akan dipergunakan sebagai solusi permasalahannya terjadi.
3. Perkiraan kebutuhan perencanaan ini sebaiknya memperhitungkan kebutuhan yang akan dilakukan sebagai patokan dalam bertindak dan tolak ukur kebutuhan-kebutuhan pendidikan lainnya
4. Pembiayaan alokasi dana juga menjadi salah satu tahapan yang harus dipertimbangkan dengan baik oleh perencana penentuan prioritas prioritas ini dapat ditemukan melalui diagnosis masalah yang telah dilakukan dari berbagai masalah yang ada dilapangan maupun masalah kebutuhan

Pada tahapan rumusan perencanaan poin-poin yang ada di tahap perencanaan akan lebih detail sehingga solusi yang ditawarkan dapat dijalankan dengan baik pada saat ini solusi yang diberikan juga Seharusnya sudah menjadi bentuk program pelaksanaan yang akan diaplikasikan di dalam satuan pendidikan

Dan pada tahapan implementasi rencana proses ini melihat bagaimana rencana-rencana yang dirumuskan dapat dijalankan dengan efektif. Prediksi dan perencanaan kembali pada proses pelaksanaannya tentunya akan dinilai proses dan hasilnya sehingga Perubahan tersebut dapat menjadi tolak ukur keberhasilan perencanaan yang dilakukanya (Kusnandi, 2019)

TOTAL QUALITY MANAJEMEN DALAM PENDIDIKAN

A. TQM sebagai Model manajemen Pendidikan

Menurut Vincent Gaspersz Total Quality Management adalah *“Overall management function that determine quality policies, objectives and responsibilities, and implement them through tools for quality planning (quality planning), quality control (quality control), quality (quality assurance), and quality improvement (quality improvement). Responsibility for quality management exists at all levels of management, but must be controlled by top management, and its implementation must involve all members of the organization.”* yang dapat didefinisikan sebagai semua aktivitas dari fungsi manajemen secara keseluruhan yang menentukan kebijaksanaan kualitas, tujuan-tujuan dan tanggung jawab, serta mengimplementasikannya melalui alat-alat perencanaan kualitas (quality planning), pengendalian kualitas (quality control), jaminan kualitas (quality assurance), dan peningkatan kualitas (quality improvement). Tanggung jawab untuk manajemen kualitas ada pada semua level manajemen, tetapi harus dikendalikan oleh manajemen puncak, dan pengimplementasiannya harus melibatkan semua anggota organisasi. (Lesmana, 2017)

Karakteristik sekolah yang bermutu dengan melihat lembaga pendidikan yang memiliki kesungguhan dalam berkomitmen sebagai berikut. Pertama, memiliki kebutuhan

dalam meningkatkan mutu berkelanjutan. Kedua, mengidentifikasi siapa saja yang dilayani serta apa saja potensi yang dimiliki dari pihak yang dilayani terhadap peserta didik. Ketiga, kebutuhan pelanggan masuk kepada misi universitas. Keempat, mengidentifikasi nilai yang bersifat fundamental bertujuan untuk mengarahkan tindakan. Kelima, mengembangkan visi sesuai dengan keinginan Lembaga pendidikan untuk masa depan. Keenam, memiliki kepemimpinan yang kuat dalam mengomunikasikan visi, misi, tujuan dan nilai Lembaga kepada manajemen Lembaga pendidikan. (Dr. Bunyamin, 2019)

Ketujuh, mengidentifikasi proses penting dalam bidang pelayanan, pengajaran dan penelitian. Kedelapan, mengutamakan aktivitas dengan misi dan nilai. Kesembilan, memberikna kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan, baik kelompok ataupun pekerjaan yang berkaitan dengan keterampilan. Kesepuluh, membentuk dan menggunakan tim fungsional untuk meningkatkan proses dan pencapaian kualitas. Kesebelas, memustuskan keputusan terhadap suatu kondisi dana menciptakan sikap saling bergantung dan percaya terhadap seluruh institusi. Kedua belas, mmebuat keutusan berdasar kan alokasi sumber daya sesuai data. Ketiga belas, memandang masalah sebagai pembelajaran di dalam sebuah organisasi. Keempat belas, mengakui dan menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kualitas. Dan yang terakhir kelima belas, yaitu adanya Langkah dalam sebuah proses yang terdiri dari proses pemikiran dan cara menyikapi

komitmen dalam meningkatkan kualitas Lembaga pendidikan.(Dr. Bunyamin, 2019)

B. Pengertian dan Urgensi TQM dalam Pendidikan

Menurut Pike dan Barnes sebagaimana dikutip Putu Yulia “*Total quality management is a new approach in quality management. Total quality management (TQM) is defined as an organizational management approach that is centered on quality, based on the participation and cooperation of all its members with the goal of long-term success through customer satisfaction and providing benefits to the organization and society.*” Manajemen mutu total adalah sebuah pendekatan baru di dalam sebuah manajemen mutu. Manajemen mutu total (TQM) didefinisikan sebagai pendekatan manajemen organisasi yang berpusat kepada kualitas, berdasarkan partisipasi dan Kerjasama semua anggotanya yang memiliki tujuan untuk kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan serta memberikan manfaat untuk organisasi dan masyarakat. (Junaid, n.d.)

Maka dari itu TQM merupakan sebuah pendekatan manajemen dalam suatu organisasi yang diarahkan pada mutu dan seperangkat prinsip yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan organisasi pada jangka panjang secara berkesinambungan melalui kepuasan pelanggan dan kemanfaatan semua anggota organisasi.(P. Y. A. Dewi & Primayana, 2019)

ISO 8402 mendefinisikan Total Quality Management (TQM) adalah segala aktifitas yang ada di dalam manajemen secara keseluruhan untuk menentukan kebijaksanaan kualitas, tujuan-tujuan dan tanggung jawab, serta mengimplementasikannya melalui alat-alat seperti perencanaan kualitas (quality planning), pengendalian kualitas (quality control), jaminan kualitas (quality assurance), dan peningkatan kualitas (quality improvement).(Saril, 2019)

Urgensi TQM dalam pendidikan mengarah kepada mutu pendidikan yang sifatnya menyeluruh yaitu semua komponen pelaksana kegiatan pendidikan atau disebut juga dengan “Total Quality”. Hasil pendidikan yang bermutu dapat dilihat dari pencapaian satu komponen kegiatan yang bermutu. Kegiatan pendidikan termasuk aktivitas yang cukup kompleks, Pendidikan yang bermutu dapat dicapai apabila sistem pendidikan tersebut dikatakan baik. Menurut field di dikutip dari Bunyamin, ada delapan keuntungan yang dicapai bila menerapkan manajemen mutu pendidikan, diantaranya:

- 1) Memperkuat organisasi pendidikan dengan diarahkan untuk melakukan perubahan
- 2) Membantu pengelola dalam merancang rencana sekolah bersama teman dalam kelompok kerja.
- 3) Penanganan program menggunakan pendekatan holistic
- 4) Meningkatkan partisipasi dan kerjasama setiap orang agar terlibat dalam penyelenggara pendidikan.
- 5) Mengarahkan orang dan murid untuk memberikan saran dalam perubahan di masa yang akan datang.

- 6) Mengaahkan dan membantu membuat standar mut pendidikan
- 7) Mengembangkan sifat proaktif terhadap sesuatu yang memperngaruhi pendidikan,dan
- 8) Mengendalikan pengaruh segala kegiatan dan mencari cara untuk mengendalikannya. (Dr. Bunyamin, 2019)

C. TQM dan Lembaga Pendidikan Bermutu

Mutu pendidikan menjadi hal yang harus diperhatikan di dalam kegiatan pendidikan karena di dalamnya terdapat langkah, strategi, maupun program, semuanya diarahkan kepada pencapaian mutu pendidikan. Sekolah sebagai salah satu institusi pendidikan termasuk kepada lembaga agen perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sekolah harus mengimplementasikan konsep Manajemen Mutu Total (Total Quality Management) dalam menciptakan mutu produksi terbaik dengan melibihi kepuasan pelanggan. (Munir, 2018)

Dalam mencapai pendidikan yang bermutu (Alwizra, 2020) berpendapat bahwa, implementasi sistem manajemen sebagai sarana dalam menentukan arah kebijakan pendidikan. Terdapat upaya yang harus dilakukan dalam mempersiapkan sistem manajemen pendidikan yang bermutu dengan memhami isi dari ilmu manajemen pendidikan secara baik.

Berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan dilihat dari keahlian pengelola dalam menjaga mutu dan kualitas lembaganya, yang mana dapat memberikan kepercayaan kepada

pelanggan serta kepuasan pelangga sangat diperhatikan. lembaga pendidikan dapat dikatan bermutu apabila Lembaga tersebut dapat dihandalkan dan dipercaya sehingga dapat bersaing dengan lembaga secara global. (Septiadi, 2019)

D. Implementasi TQM pada Lembaga Pendidikan

Menurut bunyamin didalam bukunya, prespektif tidak hanya pendidikan sebagai sarana dalam pemerataan kesempatan belajar, status pekerjaan dan pertumbuhan ekonomi melainkan mencoba membalikkan logika. Prespektif ini beranggapan pendidikan berperan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, manusia yang inovatif, kreatif, mandiri dan mampu belajar secara terus menerus sehingga dapat menciptakan kesempatan kerja di berbagai sektor pembangunan yang berkelanjutan. (Dr. Bunyamin, 2019)

Usaha untuk mengoptimalkan peran lembaga pendidikan dilakukan dengan reorientasi penyelenggaraan pendidikan melalui manajemen berbasis sekolah atau madrasah (MBS/MBM). Menurut bunyamin di dalam Total Quality Management, manajemen sebagai sistem pengelolaan sumber daya sekolah dan madrasah secara serasi dalam mengambil keputusan untuk memenuhi kebutuhan konsep manajemen mutu terpadu (Total Quality Management) merupakan implikasi dari prespektif pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia pada saat ini. (Dr. Bunyamin, 2019)

Dengan demikian bentuk implementasi dari TQM itu bahwa Penerapan TQM di dunia pendidikan minimal mencakup 5 indikator yaitu: 1) kepemimpinan yang cukup efektif; 2) fokus pada kepuasan pelanggan; 3) peningkatan kualitas berkelanjutan; 4) komunikasi yang efektif dan 5) team work. Berdasarkan penjelasan di atas, TQM dapat dilakukan secara berkelanjutan agar hasil yang diberikan dapat maksimal. Elemen sekolah dan orang tua dapat bekerjasama dalam meningkatkan mutu pendidikan menjadi lebih baik. Selain itu dapat menyiapkan SDM yang dukupbaik untuk menunjang kegiatan TQM tersebut.(ANWAR, 2020)

PENGEMBANGAN SDM PENDIDIKAN

A. SDM pendidikan

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan untuk mengembangkan potensi diri manusia serta meningkatkan kualitas Sumber Daya manusia. Kemampuan yang terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh tenaga pendidikan dan kependidikan merupakan salah satu kinerja yang ada dalam Sumber daya manusia (SDM). Perilaku yang dimiliki serta sifat yang ada pada SDM pendidikan ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. (Hasnadi, 2019) menurut (Benešová & Tupa, 2017) *The role of the human factor will be necessary for the future manufacturing. The skills and qualifications of the workforce will become the key to success of a highly innovative factory. For this reason, the companies should be focused on the development of qualified workforce by the Human Resources Management.* Yang artinya peran faktor manusia akan diperlukan untuk pembuatan di masa depan. Keterampilan dan kualifikasi tenaga kerja akan menjadi kunci keberhasilan lembaga yang sangat inovatif. Untuk itu, perusahaan harus fokus pada pengembangan tenaga kerja yang berkualitas oleh Manajemen Sumber Daya Manusia. Keberhasilan yang dicapai tergantung pada kualitas SDM di dalam suatu organisasi membutuhkan sumber daya yang meliputi manusia, modal, atau uang, teknologi, metode yang digunakan atau strategi yang diatur untuk bisa beroperasi dengan baik.

dilakukan oleh sumber daya manusia semakin baik pula kualitas yang dimiliki dan hasil yang tercapai. Dalam sebuah organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kualitas kinerja yang baik untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sehingga menghasilkan hasil yang optimal, tugas yang diberikan kepadanya yang nantinya akan mendorong kinerjanya dalam sekolah tersebut.(Aduari et al., 2021)

B. Pengertian dan tujuan pengembangan SDM pendidikan

Menurut (Sukawati et al., 2020) *HRM (Human Resources Management) is the science and art of managing work relationships and roles effectively and efficiently to achieve common goals, organizations, employees, and society, So that HR has the obligation to understand is getting more complex changes that are always happening in the organization environment, anticipating these changes, both changes science and technology, as well as understanding the international world* yang artinya SDM adalah ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan peran secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama, organisasi, karyawan, dan masyarakat, sehingga SDM memiliki kewajiban untuk memahami semakin kompleks perubahan yang selalu terjadi dalam organisasi lingkungan, mengantisipasi perubahan tersebut, baik perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memahami dunia internasional

Dari berbagai sumber daya yaitu sumberdaya manusia, manusia berperan sebagai pengatur untuk melakukan sesuatu dalam mencapai suatu tujuan yang diperoleh dalam organisasi. SDM memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi. SDM lebih dari seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi, Di dalam suatu lembaga atau organisasi tentunya SDM sangat berperan di dalamnya yang terlibat dalam proses pendidikan seperti guru maupun tenaga ketenaga pendidik lainnya yang mempunyai tugas masing-masing.

Upaya dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam sebuah organisasi dalam sebuah lembaga atau perusahaan diperlukan SDM dalam pengelolaannya, hal ini menjadi faktor yang sangat penting bagi organisasi. SDM memiliki pengaruh yang cukup kuat karena adanya perubahan lingkungan yang kemungkinan dapat terjadi, maka dari itu sumber daya manusia yang masih diandalkan, serta memiliki pengetahuan yang berkembang, kemampuan, kreativitas, serta dapat diarahkan sesuai dengan visi Misi suatu lembaga atau perusahaan yang sudah direncanakan atau yang akan di tuji. Pentingnya tenaga kerja sebuah organisasi sebagai sumber daya yang memiliki kontribusi dalam pengelolaan dan penggunaannya dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia tersebut dapat dikelola efektif, adil, dalam kepentingan individual, organisasi dan masyarakat. (National & Pillars, n.d.)

Peningkatan kinerja pengajar pada proses pendidikan akan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kualitas *output* sumber daya manusia. Peran pengajar dalam mengelola

komponen-komponen pengajaran yang digunakan pada proses pembelajaran merupakan cerminan pada kualitas pendidikan dan lulusan. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya pengajar harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan beradaptasi menggunakan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Ardana & Hendra Divayana, 2020)

SDM merupakan upaya untuk mengolah mengurus meningkatkan kualitas. Manusia diberi potensi dalam berfikir, keperluan manusia adalah memenuhi kebutuhan hidupnya yang ditampakkan pada kemampuan produktifnya. SDM dikatakan produktif jika menghasilkan sesuatu yang berkaitan dengan aktivitasnya mencapai tujuan oleh karena itu perlu dipahami bahwa energi manusia itu memiliki nilai ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, nilai moral untuk berinteraksi dengan sesamanya, nilai budaya untuk mengaktualisasikan dirinya, dan sebagainya maka SDM ini menganggap manusia sebagai sumberdaya semata-mata adalah karena manusia mempunyai *feeling* hati nurani, rasa cinta, persahabatan, loyalitas, taat, etos kerja, dan sebagainya maka dari itu manusia adalah potensi harus dihargai kemanusiaannya yaitu manusia yang bermartabat (Sagala Syaiful, 2009)

Sumber daya manusia (SDM) bagian dari yang terpenting pada sebuah organisasi, asalkan sumber daya manusia mempengaruhi tercapainya tujuan dari organisasi, tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif dari anggota atau pegawai yang ditunjukkan dalam bentuk kinerjanya, semakin baik kinerja yang

dilakukan oleh sumber daya manusia semakin baik pula kualitas yang dimiliki dan hasil yang tercapai. Dalam sebuah organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kualitas kinerja yang baik untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sehingga menghasilkan hasil yang optimal, tugas yang diberikan kepadanya yang nantinya akan mendorong kinerjanya dalam sekolah tersebut.(Aduari et al., 2021)

B. Pengertian dan tujuan pengembangan SDM pendidikan

Menurut (Sukawati et al., 2020) *HRM (Human Resources Management) is the science and art of managing work relationships and roles effectively and efficiently to achieve common goals, organizations, employees, and society, So that HR has the obligation to understand is getting more complex changes that are always happening in the organization environment, anticipating these changes, both changes science and technology, as well as understanding the international world* yang artinya SDM adalah ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan peran secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama, organisasi, karyawan, dan masyarakat, sehingga SDM memiliki kewajiban untuk memahami semakin kompleks perubahan yang selalu terjadi dalam organisasi lingkungan, mengantisipasi perubahan tersebut, baik perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memahami dunia internasional

Dalam bahasa Inggris, Sumber Daya Manusia (SDM) (Ningrum, 2016) disebut juga “*Human Resource Management*”. Manusia merupakan bagian dari sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi atau lembaga, tetapi dalam proses pelaksanaannya ada kebijakan manajemen yang belum memperhatikan pentingnya peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik dan benar untuk mendapatkan pengelolaan dengan baik yaitu dengan belajar. Ilmu sangatlah diperlukan karena dengan mempunyai ilmu seseorang akan menjadi tahu baik dan buruknya terhadap sesuatu dan penopang pemberdayaan dan optimalisasi sumber daya yang ada di dunia.

Menurut (Robbins, 2019) Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Menurut (D Sunarsi, 2019) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan.

SDM merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia yang diciptakan akal untuk berpikir dan daya fisik. Setiap manusia menetapkan program dan merencanakan tenaga kerja secara efektif, efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dituju. Kekuatan yang besar dalam pengelolaan seluruh kegiatan yang ada di muka bumi adalah Sumber daya manusia karena pada dasarnya Allah menciptakan manusia untuk kemaslahatan.

SDM merupakan manusia yang memiliki keinginan, keterampilan, pengetahuan, akal perasaan. Pencapaian suatu tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh potensi-potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Salah satu perkembangan teknologi yaitu kemajuan teknologi, adanya model-model informasi yang tersedia lebih banyak, tanpa adanya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau lembaga sulit rasanya untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi tersebut. (D Sunarsi, 2019)

Dapat disimpulkan bahwa SDM merupakan sumber yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mengelola dengan baik dengan berbagai jenis kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia sehingga dalam melakukan sesuatu dapat berjalan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Pendidikan ialah aspek penting dalam mengetahui cara pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan optimal yang tersusun dalam fungsi serta pengelolaan sumber daya itu sendiri terikat pada

tujuan perusahaan/organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Sumber daya Manusia merupakan seni dan ilmu yang diperuntukan dalam mengatur tenaga manusia, pengembangan dan pendidikan yang berpotensi melakukan serangkaian proses mengarahkan, pengelolaan, pengawasan, perencanaan untuk mengembangkan segala aktivitas karyawan atau tenaga pendidik dalam mencapai suatu tujuan pendidikan, maka dari itu perkembangan terhadap suatu lembaga tergantung pada proses atau cara kerja sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya. (National & Pillars, n.d.) Tujuan dari SDM yaitu untuk menjamin pengguna yang optimal terhadap organisasi dan menyediakan SDM yang dibutuhkan oleh organisasi dimasa yang akan datang.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses yang matang, proses pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga untuk mencapai hasil yang optimal, pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar membuat program-program meliputi perencanaan, penyelenggaraan serta evaluasi atas program yang sudah ditentukan. (Prasetyo, Suharsono, 2017)

C. Pendekatan pengembangan SDM pendidikan

Agar mencapai tujuan dalam mengembangkan sistem pengelolaan SDM Dukungan dari SDM terhadap kinerja sangat penting karena fungsi dan tugas tersebut menghasilkan output dan outcome yang menjadi input sistem manajemen kinerja. Sumberdaya manusia merupakan aset yang sangat penting yang merupakan aset dari sebuah perusahaan atau lembaga yang dimana setiap manusia memiliki kemampuan atau keahlian dan kreativitas yang tidak sama. Suatu lembaga atau perusahaan bekerjasama dengan Sumber daya manusia untuk menyatukan eksistensi sebuah lembaga atau perusahaan dan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan skill atau potensi karyawan atau tenaga kerja dengan pendidikan pelatihan maupun pembinaan untuk meningkatkan pengetahuan setiap tenaga kerja. (Miftahuddin et al., 2019)

Peran badan SDM Memberikan pedoman dalam menetapkan standar, untuk memastikan bahwa kebijakan sumber daya manusia terkait dengan tujuan manajerial dan organisasi ditekankan dalam sistem SDM yang terdesentralisasi. Menurut Baird & Meshoulam (1988) pendekatan strategis untuk melindungi sumber daya manusia dimaksudkan untuk menyelaraskan SDM dengan tujuan strategis organisasi dan untuk mengintegrasikan atau menghubungkan manajemen SDM dengan manajemen organisasi kepemimpinan yang luar biasa, diperlukan untuk mengendalikan sistem tata kelola terdistribusi

serta menyelaraskan kebijakan prosedur dan perilaku pegawai. Adapun beberapa tantangan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yaitu

1. Kurangnya pendekatan sistematis dan sifat pelatihan dan pengembangan yang sangat terfragmentasi dan reaktif di Sebagian besar sistem administrasi yang
2. Kurangnya keselarasan dan integrasi kebijakan sumber daya manusia dengan strategi organisasi termasuk tujuan dan sasaran strategi reformasi yang keempat ketidakmampuan spesialis untuk mengambil peran strategis dalam mengatasi masalah organisasi, serta kapasitas manajer yang tidak memadai untuk memikul tanggung jawab. Maka dari itu tantangan dan rintangan pengembangan sumber daya manusia ini harus dihadapi dan mempunyai tujuan dari pelatihan dan pengembangan yang paling penting.

SDM dipandang memiliki potensi untuk mengakomodasi perubahan saat ini dalam hubungan kerja dan untuk memudahkan pergeseran menuju hubungan berbasis kinerja. Strategi pengembangan SDM telah menjadi komponen penting dari manajemen SDM sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pembentukan hubungan SDM yang keluar dengan tujuan dan sasaran organisasi serta memungkinkan strategis proses pembelajaran dan pengembangan untuk menghasilkan dan meningkatkan perilaku yang sesuai dan kompetensi inti dari organisasi pengembangan (Denok Sunarsi, 2018)

D. Strategi pengembangan SDM pendidikan

Dalam mengembangkan Sumber daya Manusia membutuhkan seni manajemen serta strategi yang digunakan dalam mengembangkan SDM yang berkualitas di karenakan hal tersebut merupakan rangkaian untuk mencapai sebuah tujuan. Kegiatan yang berjalan dengan baik ketika sebelumnya terdapat pertimbangan terhadap fungsi manajemen itu sendiri, bagaimana manajemen bisa mengatur sistem dari sebuah organisasi atau lembaga, ada 10 fungsi manajemen Sumber daya manusia yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah serangkaian aktivitas atau kegiatan dalam memprediksi tentang kerja dengan tujuan kebutuhan organisasi dapat menghasilkan dan terpenuhi dengan baik. Dalam proses terwujudnya tujuan perencanaan itu membuat ketetapan para pekerja yang meliputi organisasi, pengendalian, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan lain sebagainya.

2. Pengorganisasi

Pengorganisasian adalah kegiatan yang di dalam mengelola pegawai dengan membuat ketetapan mengenai pembagian tugas pekerjaan, hubungan pekerjaan, pendelegasian, integrasi, serta koordinasi dalam bentuk struktur bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik pastinya akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan dan pengadaan merupakan kegiatan yang menyajikan petunjuk informasi kepada para pekerja yang berguna untuk menjalin kerja sama antar pegawai dengan tujuan pencapaian visi organisasi atau lembaga yang dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Pengarahan umumnya dilakukan oleh pemimpin yang dengan kewenangannya memberikan arahan mengenai semua tugas pokok dan fungsi para pekerja dengan baik. Pengadaan kegiatan ini merupakan proses penempatan serta orientasi pada pekerja atau pegawai baru yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan yang mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, perilaku kerja sama, kedisiplinan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.”

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses improvisasi kemampuan secara teknis, teori, konsep, serta apapun yang melekat dari para pekerja melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Program yang sudah dibuat akan diberikan kepada para pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini ataupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balasan jasa secara langsung ataupun tidak langsung yang berupa uang atau barang yang diberikan oleh organisasi kepada para anggota/pegawai sebagai balas jasa yang sudah seseorang kerjakan. Prinsip organisasi seperti ini ialah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian ialah kegiatan menyatukan kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja, agar terciptanya integrasi atau penyatuan antar para pekerja yang memiliki rasa peduli dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan yang signifikan, sedangkan di sisi lain para pekerja akan mendapatkan kebutuhan dari hasil pekerjaannya itu sendiri. Saling menyatu menumbuhkan kerjasama yang baik. Dalam integrasi merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda tidak semudah yang dibayangkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah aktivitas dalam menjaga dan meningkatkan kondisi secara fisik, mental, royal dan loyalitas para pekerja agar mereka dapat memposisikan dirinya sebagai seorang yang memiliki integritas yang tinggi. Pemeliharaan ini termasuk dalam program yang

berdasarkan kebutuhan seluruh para pekerja, serta berpedoma kepada internal dan eksternal konsistensi organisasi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah perilaku yang menunjukkan tepat waktu yang fungsi dari manajemen sumber daya manusia ini memiliki kepentingan untuk melakukan hal tersebut dan salah satu kunci keberhasilan dalam berorganisasi. Tanpa adanya kedisiplinan kecil kemungkinan tujuan dari organisasi tersebut dapat dilakukan secara maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi. (National & Pillars, n.d.) dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM dapat berjalan dengan baik apabila program yang sudah di rencanakan dengan matang sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai dengan tujuan dari suatu organisasi atau lembaga tersebut. Meningkatkan kualitas SDM yang diuntut untuk memiliki daya saing yang tinggi yaitu melalui jalur

pendidikan karena pendidikan merupakan sektor utama dalam mencetak generasi bangsa. Ada beberapa strategi yang telah dikembangkan menurut Dian Mahsunah diantaranya

Pendidikan dan pelatihan

1. *In house Training* (IHT)

Pelatihan IHT ini merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan, dengan pelatihan para pegawai dapat menghasilkan ilmu baru dan mengembangkan serta melatih dirinya agar lebih baik.

2. Program magang.

Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Untuk melaksanakan kerja yang sesungguhnya membutuhkan pelatihan untuk mengasah kemampuan yang dimiliki. Program magang ini terutama diperuntukkan bagi guru kejuruan dan dapat dilakukan selama periode tertentu, misalnya, magang di industri otomotif dan yang sejenisnya

3. Kemitraan sekolah.

Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan lembaga, pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu.

Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah

4. Pembinaan internal oleh sekolah.

Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, membimbing, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.

5. Diskusi masalah pendidikan.

Diskusi secara berkala dengan topik sesuai dengan permasalahan yang dihadapi di sekolah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.

6. Seminar.

Dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan kompetensi guru. Kegiatan seminar ini juga dapat menambah pengetahuan ilmiah sehingga wawasan yang dimiliki luas. Melalui kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

7. Pembuatan karya teknologi/karya seni.

Karya teknologi/seni yang dibuat dapat dimanfaatkan bagi masyarakat dalam mengembangkan teknologi yang sedang terjadi di kehidupan. Serta menumbuhkan rasa kreatifitas dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dengan pembuatan karya teknologi/karya seni.

8. Penulisan buku/bahan ajar.

Bahan ajar/ bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diklat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan. Guna memberikan ilmu pengetahuan kepada pembaca dalam menyusun atau mengembangkan ilmu pengetahuan melalui buku untuk keperluannya (Ratna Rosinta, 2015)

Untuk mengembangkan SDM yang berkualitas maka yang bisa dilakukan dalam pengembangan potensi dalam diri setiap tenaga kerja adalah mengembangkan dirinya dengan melakukan pendidikan, pembinaan, pelatihan, memberikan kesempatan untuk memberi ide atau gagasan, meningkatkan sikap yang professional, sehingga pekerjaan berjalan dengan lancar.

MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH (MBS)

A. Pengertian MBS

Menurut (Caldwell, 2005) dalam bukunya *School-based management is the systematic decentralization to the school level of authority and responsibility to make decisions on significant matters related to school operations within a centrally determined framework of goals, policies, curriculum, standards, and accountability* yang artinya Manajemen berbasis sekolah adalah desentralisasi sistematis ke sekolah tingkat wewenang dan tanggung jawab untuk membuat keputusan tentang hal-hal penting terkait dengan operasional sekolah dalam kerangka tujuan yang ditentukan secara terpusat, kebijakan, kurikulum, standar, dan pertanggungjawaban

Manajemen Berbasis Sekolah dikenal dengan istilah *shared decision making refers to an inclusive representative decision making process which all members of the group participate as equals*, atau yang merujuk pada suatu representasi proses pengambilan keputusan dimana seluruh anggota kelompok berpartisipasi secara seimbang. Dengan kata lain MBS adalah suatu cara untuk memperbaiki pendidikan dengan memberi kewenangan kepada pihak sekolah, (mencakup kepala sekolah, guru, siswa, orang tua, dan masyarakat) dalam mengelola dan mengontrol proses pendidikan (mengenai dana, tenaga kependidikan, hingga kurikulum). Manajemen merupakan pengelolaan suatu sumber daya agar dapat

digunakan secara efektif. Manajemen Berbasis Sekolah adalah suatu pendekatan untuk mendesain suatu sekolah dengan memberikan kewenangan dan kekuasaan kepada partisipan sekolah pada tingkat lokal guna memajukan sekolah (Pratiwi, 2020).

Istilah Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan terjemahan dari “*School Based management*” istilah ini muncul pertama kali di Amerika Serikat ketika masyarakat me, pertanyakan hubungan pendidikan dan perkembangan masyarakat. MBS merupakan paradigma baru dalam memberikan otonomi luas pada tingkat sekolah dan kerangka kebijakan pendidikan nasional. Manajemen ini memberikan arah pada perkembangan baik kualitas maupun kuantitas dalam mengoperasi sekolah, sekolah tanpa pengetahuan menejemen tidak dapat bekerja secara efektif dan efesien.(Murkan Sutarto Darmansyah dan Sri Warsono, 2012)

Dapat disimpulkan MBS merupakan menejemen yang diatur oleh sekolah untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas sebuah sekolah dengan MBS memberikan hak kepada sekolah untuk mengatur sekolahnya secara mandiri, sekolah memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan dalam meningkatkan sekolah yang diharapkan. Peningkatan kualitas serta mutu sekolah

dilihat dari dua aspek yaitu mengacu pada proses dan hasil. Proses disini dilihat dari seluruh komponen pendidikan yang terlibat, faktor dalam proses pendidikan meliputi input, metodologi, bahan ajar, administrasi, sarana prasarana san

sumber daya yang lainnya. Sedangkan, mutu pendidikan dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu.(Feiby Ismail, 2017)

Pada dasarnya MBS hadir sebagai jawaban dari reformasi pendidikan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah (pergantian Undang-Undang Nomor 22 dan Nomor 25 Tahun 1999, yang merupakan kewenangan pemerintah daerah untuk mengatur daerahnya sendiri dengan tetap mengedepankan pemerintah pusat sebagai *control of governance*, maka sekolah diberikan kewenangan untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik (Aziz, 2015). Peningkatan kualitas pendidikan juga dapat meningkatkan segala hal. Hal ini karena, zaman terus berubah, maka kehidupan saat ini tidaklah sama dengan kehidupan yang lalu, begitu pun dengan pendidikan.

B. Hakikat dan Tujuan MBS

Penerapan MBS sejatinya sudah dijelaskan di dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2006 (Rosmalah, 2016) yang berbunyi “Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah/madrasah”.

Adanya MBS membantu perbaikan dalam pengelolaan sekolah. MBS bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan, yang dapat diperoleh melalui partisipasi masyarakat, dengan menumbuhkan rasa kepemilikan yang tinggi terhadap sekolah (Aziz, 2015). Menurut Nurkolis (Pratiwi, 2020) tujuan dari MBS yaitu untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara umum, yang meliputi kualitas pembelajaran, kualitas kurikulum, kualitas sumber daya manusia (guru maupun tenaga kependidikan), dan kualitas pelayanan pendidikan secara umum. Sedangkan, menurut Myers dan Stonehill (Pratiwi, 2020) tujuan dari MBS adalah:

1. Memungkinkan orang-orang yang kompeten di sekolah untuk mengambil keputusan yang dapat memperbaiki pelajaran.
2. Memberikan kesempatan kepada seluruh komunitas sekolah dalam mengambil keputusan utama.
3. Memfokuskan pada tanggung jawab atas keputusan-keputusan yang diambil.
4. Mengarahkan pada kreativitas dalam merancang program.
5. Mengarahkan kembali sumber-sumber daya guna mendukung pencapaian tujuan yang dikembangkan oleh masing-masing sekolah.
6. Mengarahkan pada anggaran yang nyata agar para orang tua dan guru menyadari status keuangan sekolah, batas-batas pengeluaran dan biaya dari program-program.
7. Meningkatkan moralitas guru dan memelihara munculnya pemimpin baru.

Berdasarkan tujuan MBS di atas dapat dikatakan bahwa tujuan dari MBS adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan di suatu sekolah, dengan memberikan kewenangan pada pihak sekolah untuk mengelola dan memberdayakan sendiri sumber daya yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan sekolah masing-masing, agar nantinya dapat menghasilkan siswa terbaik yang mampu bersaing dan berperilaku baik di lingkungan sekolah maupun luar sekolah.

C. Prinsip-Prinsip MBS

Menurut Sallis prinsip-prinsip MBS (Rosmalah, 2016) yaitu: Prinsip equifinalitas/perbedaan cara dalam mencapai tujuan (*Principle of Equifinality*); Prinsip desentralisasi/kebebasan pihak sekolah dalam mengelola sekolah (*Principle of Dezentralization*); Prinsip sistem pengelolaan mandiri (*Principle of self Managing System*); dan Prinsip inisiatif manusia. Berikut merupakan prinsip-prinsip dari MBS, diantaranya:

1. Partisipasi. Merupakan keikutsertaan komponen (guru, orang tua, siswa, masyarakat) dalam suatu kegiatan. Sehingga, menciptakan lingkungan yang terbuka dan demokratis.
2. Akuntabilitas. Merupakan tanggung jawab semua komponen, dimana semua komponen tersebut dapat mempertanggungjawabkan apa yang dilakukan.

3. **Transparansi.** Kegiatan dilakukan secara terbuka atau transparan, tanpa adanya hal-hal yang menutupi kegiatan tersebut.
4. **Keadilan.** Semua komponen harus berperilaku adil dalam penerapan MBS, tidak berat sebelah, dan berperilaku sebagaimana mestinya.
5. **Penegak Hukum.** Penerapan MBS juga memiliki prinsip penegak hukum, sehingga dapat mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan peradilan.
6. **Cepat Tanggap.** Dalam pengelolaan hendaknya dilakukan secara cepat tanggap, langsung beraksi saat ada masalah.
7. **Demokrasi.** Suatu kebijakan atau peraturan ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama, yang mengutamakan persamaan hak dan kewajiban seluruh komponen.
8. **Profesional.** Seseorang dapat bersikap profesional, dengan memisahkan kehidupan pribadi dan kelompok, serta dapat bertanggung jawab penuh atas jabatan yang dipegang.
9. **Visioner.** Merupakan suatu pandangan dalam menentukan masa depan.

D. Implementasi MBS

Pengimplementasian MBS pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan mutu sekolah, baik dari kurikulum, tenaga kependidikan, hingga mengenai keuangan sekolah. Sehingga dalam hal implementasi MBS terdapat beberapa macam (Fajrin, 2018), yaitu:

1. Manajemen Kurikulum

Dalam suatu program pendidikan kehadiran kurikulum sangat penting, dan merupakan inti dari pendidikan. Pada manajemen ini meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kurikulum. Dalam hal ini kepala sekolah berperan dalam mengelola program pengajaran bersama para guru, serta menjabarkan isi kurikulum menjadi lebih rinci dan operasional, dengan membuat program tahunan (catur wulan dan bulanan), dan program mingguan dan pogram satuan pelajaran.

2. Manajemen Tenaga Kependidikan

Kegiatan manajemen tenaga kependidikan meliputi: perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, pemberhentian pegawai, hingga evaluasi pegawai. Kegiatan tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai demi tercapainya keberhasilan MBS.

3. Manajemen Kesiswaan

Manajemen kesiswaan adalah penataan dan pengaturan terhadap kegiatan peserta didik, yang dimulai dari masuk sampai keluar sekolah. Manajemen ini sangat penting dalam MBS, hal ini karena peserta didik merupakan pusat layanan pendidikan di sekolah.

4. Manajemen Pendanaan/Keuangan

Manajemen pendanaan/keuangan berfungsi sebagai penunjang langsung efektivitas dan efesiensi pengelolaan pendidikan, yang mencakup perolehan, pendanaan, dan

pengelolaan aktivitas dengan beberapa tujuan menyeluruh.

5. Manajemen Sarana dan Prasarana

Manajemen sarana dan prasarana memiliki tugas mengatur dan menjaga sarana & prasarana agar dalam proses pendidikan dapat berfungsi secara optimal dan efektif. Manajemen ini memiliki kegiatan seperti perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan inventarisasi, penghapusan, dan penataan.

6. Manajemen Hubungan Sekolah dengan Masyarakat

Manajemen dalam hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan, kepedulian, kepemilikan, dan dukungan dari masyarakat, baik berupa moral maupun finansial.

SUPERVISI PENDIDIKAN

A. Pengertian dan hakekat supervisi Pendidikan

Supervisi pendidikan adalah kegiatan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan keprofesionalan guru dalam menghadapi permasalahan yang di dalam dunia pendidikan di masa sekarang hingga masa yang akan datang. Berdasarkan hal tersebut pendidikan termasuk ke dalam faktor yang penting di dalam suatu pendidikan karena penentu mutu SDM (Sumber Daya Manusia) berasal dari supervisi, dimana seseorang dapat mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus.

Menurut Wiles “ *Supervision is assistance in the development of a better teaching-learning situation* ” (supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi mengajar yang lebih baik). Neagley dalam Pidarte menyebutkan “ *Supervision is a service to teachers in schools that aims to produce instructional improvements, learning, and curriculum* ” (Supervisi adalah layanan kepada guru-guru di sekolah yang bertujuan untuk menghasilkan perbaikan instruksional, belajar, dan kurikulum). Menurut Mc. Nemey mengartikan “ *Supervision as a procedure to provide direction and conduct a*

critical assessment of the teaching process". (Supervisi sebagai prosedur memberi arah serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pengajaran).(Shulhan, 2013)

Hubungan supervisi dengan pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan untuk pembinaan guru. Konsep supervisi tradisional menganggap supervisi sebagai proses kegiatan yang sifatnya inspeksi. Hal ini menyebabkan guru merasa takut dan tidak bebas dalam bertugas karena merasa terancam serta takut untuk bertemu dengan supervisor, bahkan para guru beranggapan supervisor tidak memberikan dorongan bagi kemajuan guru. Sikap tersebut diangkat dari supervisi tradisional yang artinya supervisor dipahami sebagai pengawasan yaitu mencari-cari kesalahan dan menemukan kesalahan untuk diperbaiki yang nanti akan diperbaiki guru. Dalam pengertian lain, supervisi adalah upaya inspeksi yang berkonotasi mencari-cari kesalahan, jelas hal ini memberikan kesan seperti yang kurang tepat dan tidak sesuai dengan zaman sekarang ini. Mengenai pengertian supervisi pendidikan, Ali Imron menjelaskan bahwa supervisi pendidikan adalah serangkaian bantuan yang dilakukan supervisor untuk membantu guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional untuk meningkatkan proses belajar mengajar.(Fitri Yulia, 2019)

Supervisi dapat diartikan sebagai aktifitas atau kegiatan mengenai pembinaan yang telah suda direncanakan sebelumnya dengan maksud membantu para guru dan pegawai serta staf sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif sehingga

memperoleh hasil yang baik. Manullang menyebutkan bahwa supervisi adalah suatu proses yang diterapkan kepada suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan bahkan menilai dan mengoreksi pekerjaan tersebut agar sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sejak awal. Supervisi dapat diartikan juga sebagai sebuah pelayanan yang diberikan kepada guru agar guru dapat menjadi seorang yang profesional dan dapat melaksanakan dan mengerjakan tugasnya dengan baik terhadap peserta didiknya. Pada pelaksanaan supervisi tidak hanya mengawasi guru dan pegawai serta staf lainnya, tetapi juga mengawasi apakah pekerjaan yang dilakukan sudah berjalan secara baik atau belum, serta memberikan solusi dan mencari cara secara bersama dalam memperbaiki pekerjaannya menjadi lebih baik dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.(Fitri, 2020)

Selanjutnya Sahertian di dalam Hikmah Ibnu Husni berpendapat, bahwa supervisi pendidikan adalah pemberian pelayanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Terdapat tiga unsur yang harus diperhatikan tentang supervisi pendidikan, yaitu: 1. Unsur proses pengarahan, bantuan atau pertolongan dari pihak atasan atau pihak yang lebih memahami. 2. Unsur guru-guru dan personalia sekolah yang memiliki hubungan langsung dengan proses pembelajaran para keapada pihak yang diberikan pertolongan. 3. Unsur proses belajar mengajar atau situasi belajar mengajar sebagai objek yang diperbaiki.

Seorang supervisor tugasnya membantu dan membina sekolah dalam rangka meningkatkan mutu akademik yang berhubungan dengan usaha dalam menciptakan kondisi belajar yang lebih baik yang berhubungan dengan aspek akademis, bukan hanya fisik material semata. Ketika supervisi dihadapkan pada kinerja dan pengawasan mutu pendidikan, tentu memiliki misi yang berbeda dengan supervisi oleh kepala sekolah. Hal ini bertujuan agar supervisor mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada kepala sekolah dalam mengembangkan mutu kelembagaan pendidikan serta memberikan fasilitas kepala sekolah agar dapat melakukan pengelolaan kelembagaan secara efektif dan efisien.(Husni, 2020)

Pada hakekatnya supervisi memiliki kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang sifatnya berkelanjutan, pengembangan kemampuan profesional personil, perbaikan situasi proses pembelajaran, dengan sasaran dalam mengembangkan pendidikan dan meningkatkan pertumbuhan pribadi peserta didik. Dengan kata lain, dalam supervisi ada proses pelayanan untuk membantu atau membina guru-guru, pembinaan ini bermaksud membantu guru untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan serta mentransfer kedalam perilaku mengajar sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang lebih baik, yang akhirnya juga meningkatkan pertumbuhan peserta didik. Supervisi merupakan proses bantuan untuk guru dalam mengembangkan kemampuannya yang meliputi pengetahuan, keterampilan mengajar dan komitmen hingga motivasi guru. Jadi tujuan supervisi berkenaan dengan aspek kognitif,

psikomotor dan afektif dengan maksud memperbaiki dan meningkatkan pengelolaan sekolah sehingga tercapai kondisi kegiatan belajar mengajar yang sebaik-baiknya.(handani, 2019)

B. Konsep dasar supervisi pendidikan

Supervisi adalah bantuan yang dilakukan guru untuk melaksanakan tugas pengajaran. Praktek supervisi adalah pengembangan teori yang berguna untuk memberikan perhatian kepada aspek kepemimpinan secara instrumental ataupun intruksional sehingga bersifat lebih praktis dan mengacu kepada pengembangan kebutuhan saat proses pembelajaran. Oleh karena itu seperti tugas supervisi paling utama adalah membantu para guru dalam memperoleh pemecahan masalah yang terjadi saat proses pengajaran. Supervisi termasuk perangkat aktivitas yang khusus dirancang untuk mempengaruhi pengajaran agar dapat lebih berkualitas. Supervisi pendidikan difokuskan kepada perbaikan pengajaran sebagai utama dalam mengembangkan profesional guru dengan diberikan penekanan terhadap tujuan dan tugas pendidikan yang harus dilakukan oleh seorang guru.

Konsep dasar supervisi itu sendiri adalah upaya dalam berusaha melakukan perbaikan situasi belajar mengajar, yaitu supervisi sebagai sarana untuk membantu siswa agar belajarnya lebih baik. Kenyataan di masyarakat masih banyak masyarakat yang menganggap bahwa supervisi pendidikan adalah sebuah kegiatan pengawasan yang berbau inspeksi. Jabatan

pengawasan yang ditugasi membantu guru dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah, pengawas yang disebut membantu guru di sekolah dasar disebut memiliki kedudukan di kantor dinas pendidikan Kecamatan berkedudukan di kantor dinas pendidikan Kecamatan, sedangkan pada tingkat SLTP sekolah menengah umum dan sekolah kejuruan disebut pengawas sekolah yang berkedudukan pada kantor pendidikan di kabupaten dan kota. (DR. H. SYAIFUL SAGALA, 2009)

C. Pendekatan dalam supervisi pendidikan

Pendekatan dalam supervisi pendidikan terbagi menjadi tiga yaitu pendekatan non direktif, direktif dan kolaboratif :

1) Pendekatan Non-Direktif

Pendekatan non-direktif adalah pendekatan terhadap masalah yang sifatnya tidak langsung, sasaran supervisi ini yaitu meningkatkan guru secara profesional. Pendekatan non direktif dilakukan dengan kesadaran sendiri serta keinginan dan tanggapan individu dihargai dan tidak disalahkan. Pendekatan non direktif ditetapkan pada guru profesional dan tidak diperlakukan hukuman. Selain itu, pendekatan non direktif guru lebih dominan di supervisi. Metode mengajar non direktif tidak langsung atau tanpa menggurui bisa digunakan untuk berbagai masalah yang sedang dialami baik masalah pribadi, sosial ataupun akademik. Dalam masalah pribadi siswa menggali perasaannya terkait dirinya. Dalam masalah

sosial guru menggali perasaannya terkait hubungan dirinya dengan orang lain sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik baik sedangkan dalam masalah akademik guru menggali perasaannya tentang kompetensi dan minat yang ia miliki.(Kurniati, 2020)

2) Pendekatan Direktif

Pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung. Sehingga pengaruh perilaku seperti bisa lebih dominan karena pendekatan direktif ini didasarkan kepada pemahaman terhadap psikologi behaviorisme. Behaviorisme adalah segala perbuatan yang berasal dari refleksi yaitu respon terhadap rangsangan atau stimulus. Adapun langkah-langkah pendekatan direktif yaitu menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh ke mana menetapkan tolak ukur, dan menguatkan titik dapat disimpulkan bahwa perilaku supervisi yaitu menunjukkan,, mempersiapkan, dan memperkuat.

Pendekatan direktif tidak adanya kesadaran diri sendiri serta keinginan dan tanggapan individu tidak dihargai dan disalah. Pendekatan ini ini diarahkan kepada guru yang tidak bermutu serta hukuman diberlakukan. Pada pendekatan non direktif supervisor yang lebih dominan dalam mengarahkan guru. Sehingga hal ini menghambat guru untuk mengekspresikan dirinya dalam mengajar. Langkah-langkah pendekatan non direktif diantaranya :

- a. Mendengarkan yaitu itu mendengarkan guru terlebih dahulu terkait laporan hasil dari keberhasilan guru yang sudah dijalani. seorang supervisor harus serius mendengarkan keluhan yang sedang dialami oleh guru dan dapat membantunya dalam mengatasi masalah.
 - b. Memberikan penguatan setelah mengetahui keluhan yang dialami guru maka supervisor memberikan penguatan agar guru dapat memperbaiki masalah tersebut.(Kurniati, 2020)
- 3) Pendekatan Kolaboratif

Pendekatan kolaboratif yaitu cara pendekatan yang memadukan antara pendekatan direktif dan nondirektif sehingga munculnya pendekatan baru. Pendekatan ini Baik supervisor maupun guru bersama-sama untuk bersepakat dalam menetapkan struktur serta percakapan terhadap masalah yang dihadapi guru. Pendekatan ini didasarkan pada psikologi kognitif yang dimana beranggapan bahwa belajar adalah hasil dari gabungan antara kegiatan individu dengan lingkungan di sekitarnya. Pendekatan pendekatan kalau kolaboratif memiliki hubungan dua arah yang di mana supervisor harus menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, memecahkan masalah, dan negosiasi.(Kurniati, 2020)

D. Permasalahan dalam supervisi Pendidikan

Supervisi telah lama dikenal dalam dunia pendidikan yang tujuannya untuk membantu guru dalam memperbaiki kinerja ketika mengajar. Dengan demikian banyaknya terjadi permasalahan yang ada di supervisi pendidikan, diantaranya :

1. Supervisi sama halnya dengan kontrol atau pekerjaan mengawasi yang di mana tugasnya untuk membantu guru dalam memperbaiki cara mengajarnya namun dibalik hal itu saat guru sedang disupervisi oleh pengawas cenderung menjadi resah karena merasa diawasi atau dievaluasi oleh pengawas.
2. Kepentingan dan kebutuhan supervisi datanganya itu bukan dari guru melainkan tugasnya supervisor dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Supervisor tidak mengetahui apa yang diamati dan nilainya sedangkan guru juga tidak mempunyai pengetahuan apa yang akan diamati oleh supervisor akibatnya data pengamatan an tidak sistematis serta bersifat subjektif dan tidak jelas.(DR. H. SYAIFUL SAGALA, 2009)

LAYANAN DALAM PENDIDIKAN

A. Tanggung jawab layanan pendidikan

Dalam dunia pendidikan tentu saja memiliki sebuah komponen yang penting yaitu berupa pelayanan yang harus ditingkatkan kualitasnya secara berkesinambungan. Hal ini dilakukan karena sekolah adalah organisasi yang menyediakan jasa pendidikan. Bentuk layanan dalam bidang pendidikan yaitu berupa jasa. Pendidikan nasional yang mampu mencerdaskan kehidupan bangsa adalah pendidikan yang bermakna proses pembudayaan. Pengelolaan pendidikan di sekolah juga berkaitan dengan kualitas pelayanan pendidikan. Salah satu ruang lingkup pengelolaan/manajemen pendidikan yang ada di sekolah adalah manajemen peserta didik. Pengelolaan peserta didik yang baik akan membuat siswa yang belajar di sekolah merasa aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi dan hasil belajar peserta didik dalam menjalankan proses pembelajaran. Orang tuapun akan merasa aman menitipkan anaknya untuk bersekolah.(Aryawan, 2019)

Pendidikan yang mendapatkan pelayanan berkualitas maka dapat memajukan kebudayaan nasional Indonesia. Dalam Pembukaan UUD 1945, jelas tertera bahwa tujuan dari didirikannya negara merupakan bentuk dari suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia, serta memajukan kesejahteraan

umum dan mencerdaskan kehidupan anak-anak bangsa. (Sirait, 2017)

Pemerintah dan pemeritahan daerah memiliki kewajiban untuk memberikan layanan dan dana guna terselenggaranya pendidikan. Hal ini disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 nomer 20 bab IV pasal 11, yang menyatakan:

1. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi.
2. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun.(Nasional, 1982)

Dunia pendidikan tentu saja memiliki hak dan kewajiban bagi para peserta didik dalam permasalahan yang berbeda-beda. Maka dari itu pentingnya undang-undang terkait hak dan kewajiban peserta didik. Terdapat undang-undang yang mengatur hak dan kewajiban peserta didik termasuk peserta didik yang asing. Hal ini disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 nomer 20 bab V pasal 12, yang menyatakan

1. Setiap peserta didik pada setiap satuan pendidikan berhak:
 - a. Mendapatkan pendidikan agama sesuai dengan agama yang dianutnya dan diajarkan oleh pendidik yang seagama

- b. Mendapatkan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya
 - c. Mendapatkan beasiswa bagi yang berprestasi yang orang tuanya tidak mampu membiayai pendidikannya
 - d. Mendapatkan biaya pendidikan bagi mereka yang orang tuanya tidak mampu membiayai pendidikannya
 - e. Pindah ke program pendidikan pada jalur dan satuan pendidikan lain yang setara
 - f. Menyelesaikan program pendidikan sesuai dengan kecepatan belajar masing-masing dan tidak menyimpang dari ketentuan batas waktu yang ditetapkan. (2)
2. Setiap peserta didik berkewajiban:
- a. Menjaga norma-norma pendidikan untuk menjamin keberlangsungan proses dan keberhasilan pendidikan
 - b. Ikut menanggung biaya penyelenggaraan pendidikan, kecuali bagi peserta didik yang dibebaskan dari kewajiban tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 1. Warga negara asing dapat menjadi peserta didik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
 - 2. Ketentuan mengenai hak dan kewajiban peserta didik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. (Nasional, 1982)

3. Pendidikan merupakan sebuah hak asasi sekaligus sebagai sarana dalam merealisasikan hak-hak asasi manusia lainnya. Sebagai hak pemampuan, maka pendidikan merupakan orang dewasa dan anak-anak sebagai sasaran utamanya yang disempurnakan secara ekonomi dan sosial dapat sedikit merubah diri mereka keluar dari kemiskinan dan mendapatkan cara agar terlibat dalam suatu komunitas mereka, karena pendidikan menjalankan peranan penting dalam memberdayakan perempuan, melindungi anak-anak dari eksploitasi kerja dan seksual yang berbahaya. Pendidikan sebagai sarana penting bagi kelangsungan hidup setiap orang, hal ini disebabkan karena pendidikan sebagai sektor yang bisa menciptakan kecerdasan manusia dalam untuk keberlangsungan hidupnya, pendidikan penting agar segala kebutuhan hidup dapat diperoleh.(Sirait, 2017)

Pendidikan sebagai elemen dasar hak asasi manusia. Hak atas pendidikan termasuk sebagai elemen yaitu hak ekonomi, sosial, budaya, sipil dan politik. Hak atas pendidikan merupakan hak asasi manusia dan sarana yang diperlukan demi terpenuhinya hak yang lain. Penyelenggaraan pendidikan hingga selesai sebuah persyaratan untuk mendapatkan hak atas pekerjaan, dengan asumsi bahwa pendidikan yang tinggi, maka akan mudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan

keahliannya. Bahkan pendidikan juga dikaitkan dengan isu hak perempuan dan pendidikan dianggap sesuatu yang penting untuk pemberdayaan perempuan. Pada prinsipnya pendidikan merupakan agenda penting dalam pelaksanaan program kerja pada setiap negara, di setiap keberlangsungan hidup bermasyarakat, pendidikan adalah modal yang sangat urgensif. (Sirait, 2017)

Pendidikan di Indonesia memiliki peranan yang sangat penting dalam rangka untuk mencerdaskan kehidupan anak-anak bangsa, dalam hal ini selaras dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alenia ke empat, yaitu: melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam dunia pendidikan tentu saja memiliki kebijakan pendidikan menurut Undang-Undang Pendidikan Nasional merupakan Tanggung Jawab Hukum Pemerintah Dalam Penyelenggram Pendidikan Nasional, Negara seharusnya bertanggung jawab secara orisinil dan bertanggung jawab secara mutlak dalam mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia untuk mencerdaskan rakyat Indonesia tetapi sistem tersebut tidak konsekuen diselenggarakan, karena masih banyak yang menggunakan sistem trial and error sistem untuk mencoba- coba, Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berakar pada nilai-nilai

agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggung jawab terhadap tuntutan adanya perubahan zaman. (Wartoyo, 2016)

Pemerintah memiliki Tanggung jawab yang besar dalam mengusahakan dan menyelenggarakan satuan Sistem Pendidikan Nasional yang harus bisa menjamin pemerataan serta kesempatan dalam pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisien manajemen pendidikan untuk bisa menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan dalam perubahan kehidupan lokal, nasional dan global, sehingga perlu dilakukan perubahan pendidikan secara terencana, terarah, tersusun dan berkesinambungan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional selanjutnya disingkat (UU Sidiknas No. 20 Th. 2003). Pendidikan Nasional memiliki fungsi dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban anak-anak bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang 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.(Wartoyo, 2016)

Negara tentu saja memiliki tanggung jawab besar untuk menghormati, menjaga, memenuhi, melindungi hak asasi manusia atas pendidikan seluruh warga negara tanpa terkecuali baik itu laki-laki maupun perempuan. Oleh karena itu tidak ada alasan untuk pemerintah memungkiri tidak terpenuhinya hak

atas pendidikan warga negara Indonesia. Karena pada dasarnya mereka semua memiliki bagian dari generasi penerus bangsa Indonesia kelak untuk mewujudkan apa yang mereka cita-citakan seperti yang sudah tertera dalam pembukaan Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 sebagai konstitusi negara Indonesia. Dalam hal ini selain menjadi tanggung jawab negara, masyarakat juga bertanggung jawab atas suksesnya pendidikan di Indonesia. Maka setiap masyarakat yang sekiranya memiliki kemampuan yang lebih bisa membantu sedikit proses pendidikan. Diundangkannya UU Sisdiknas menjadi instrumen penting dalam paradigma baru sistem pendidikan nasional, baik dari sisi penyelenggaraan maupun tenaga pendidik. UU Sisdiknas dengan tegas telah mengamanatkan bahwa paradigma baru pendidikan nasional antara lain bahwa tujuan dasar pendidikan tidak lagi sebatas mencerdaskan kehidupan bangsa, tetapi juga terselenggaranya pendidikan secara demokratis yang menempatkan peran serta masyarakat dalam proses pendidikan di Indonesia. (Jemikan, 2018)

B. Dimensi-Dimensi Mutu Layanan dalam Pendidikan

Mutu merupakan kesesuaian dengan kebutuhan pasar. Mutu adalah kecocokan dalam penggunaan produk (*fitness for use*), Crosby mutu adalah kesesuaian dengan yang disyaratkan (*conformance to requirement*). Arcaro (2005) mendeskripsikan mutu adalah derajat yg dapat diperkirakan dari variasi produk/jasa yang dihasilkan melalui acuan pada standar dan

menggunakan harga yang rendah.(Hp, 2015) Mutu pendidikan merupakan suatu derajat yang dihasilkan dari sebuah kegiatan evaluasi atau penilaian dari para penghasil atau pihak pemakai. Derajat mutu pendidikan berupa sesuatu yang dapat ditetapkan, maka dari itu atribut beserta standar atau kriteria-kriteria kebermutuannya harus ditetapkan terlebih dahulu.

Mutu pendidikan memiliki sifat yang multi dimensi meliputi aspek input, proses dan keluaran (*output* dan *outcomes*). Maka dari itu, indikator dan standar dari mutu pendidikan dapat dikembangkan secara holistik mulai dari input, proses dan keluaran. Mutu Institusi Pendidikan merupakan kebermutuan dari berbagai pelayanan/*services* yang diberikan oleh institusi pendidikan kepada para peserta didik maupun pengajar agar terjadinya proses pembelajaran yang bermutu sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berguna dan dapat bermanfaat semaksimal mungkin dikalangan masyarakat sesuai dengan bidangnya.(Sarnoto, 2018)

Konsep mutu bagi pelanggan tentu saja berbeda-beda. Robert dan Prevost (dalam Cristopher,1996), berdasarkan hasil penelitiannya telah membuktikan adanya perbedaan dimensi mutu yang meliputi:

1. Bagi pemakai jasa pendidikan, pada mutu pelayanan pendidikan lebih terkait dalam dimensi ketanggapan pendidik pada memenuhi kebutuhan peserta didik menjadi pelanggan, kepedulian, kelancaran komunikasi/ hubungan antara siswa dan petugas pendidikan

2. Bagi penyelenggara pendidikan, mutu pelayanan pendidikan lebih terkait pada kesesuaian pelayanan pendidikan yang diselenggarakan dalam perkembangan ilmu dan swatantra profesi pendidik.
3. Bagi penyandang dana pelayanan pendidikan, mutu pelayanan lebih terkait pada efisiensi pemakaian asal dana dan kewajaran dalam proses pembiayaan.(Sarnoto, 2018)

Mutu dalam pelayanan pendidikan yaitu:

1. Dimensi kualitas pelanggan (peserta didik), terkait dengan kapasitas ilmiah, kecepatan layanan, kepuasan dengan lingkungan nyata, pembicaraannya ramah, terampil serta memiliki pengetahuan yang luas, profesional dan biaya pendidikan yang hemat. Persepsi kualitas untuk sebagian besar yang utama adalah kepuasan.
2. Dimensi mutu seorang guru adalah semua peralatan, alat peraga dan metode pengajaran serta hasil dari proses kegiatan belajar mengajar. (Sarnoto, 2018) Tjiptono (2003) mendeskripsikan dimensi mutu ke dalam 8 dimensi sebagai berikut.
 1. Performa (*performance*), yaitu dimensi mutu tentang fungsi utama dari produk/jasa yang dimilikinya. Di bidang pendidikan, misalnya lulusan berkerja di perusahaan dengan tanggung jawab dan disiplin yang tinggi, gaji yang memadai, dan kenaikan karir yang lancar. Di bidang pendidikan dimensi mutu tentunya merujuk pada *output* satuan pendidikan. Dalam spektrum nasional, maka dimensi pendidikan tentunya

merujuk kepada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31 ayat 3, *output* pendidikan adalah manusia yang beriman dan takwa serta berakhlak mulia, cerdas dalam berkehidupan dan berbangsa. Secara operasional produk mutu pendidikan adalah output dari satuan pendidikan, yaitu standar kompetensi lulusan (SKL) sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 23 tahun 2006 tentang Standar Kompetensi Lulusan (SKL) untuk setiap jalur dan jenjang satuan pendidikan dasar dan menengah.

2. Tambahan fitur (*features*), yaitu dimensi mutu tentang tambahan fungsi-fungsi dasar sehingga pengetahuan dan keterampilan yang diberikan tersebut menjadi lebih nyaman, praktis, dan ekonomis. Di satuan pendidikan, tambahan fitur dapat berupa antara lain, ketrampilan menari tarian daerah sebagai hasil dari kegiatan ekstra kurikuler, kemampuan berbahasa Mandarin secara lisan dan tertulis dengan sertifikat dari lembaga bahasa yang terakreditasi.
3. Keandalan (*reliability*), yaitu dimensi mutu tentang tetap berfungsinya pengetahuan dan keterampilan yang telah diberikan walau dalam keadaan sulit. Di satuan pendidikan contohnya antara lain, proses belajar di sekolah termasuk nilai ujian sekolah atau hasil evaluasi sekolah handal atau dapat dipercaya. Pengguna lulusan percaya nilai raport dan ujian termasuk ujian

kompetensinya untuk sekolah kejuruan mencerminkan kompetensi yang dipunyai lulusan dan dapat diandalkan untuk memprediksi kemampuan lulusan di tempat kerja.

4. Konformitas (*conformance to requirement*), yaitu memenuhi kebutuhan atau harapan peserta didik dan bahkan memenuhi standar dalam pemberian ilmu Konformitas (*conformance to requirement*), yaitu memenuhi kebutuhan atau harapan peserta didik dan bahkan memenuhi standar dalam pemberian ilmu pengetahuan dan keterampilan yang berlaku, Contoh di bidang pendidikan, antara lain kompetensi lulusan SMK sesuai dengan kebutuhan pengguna dan standar industri, sedangkan untuk lulusan SMA dasar-dasar matematika yang dikuasai memadai untuk bekal mengikuti kuliah matematika di perguruan tinggi.
5. Daya tahan (*durability*), yaitu mutu yang berhubungan dengan lamanya masa bertahan suatu ilmu pengetahuan dan keterampilan. Misalnya bidang pendidikan, dimensi mutu daya tahan ini dapat jadi berupa kegigihan, daya juang lulusan untuk sukses dalam bekerja atau kuliah. Dapat juga, misal lulusan dari sekolah di bawah yayasan Ma'arif, Muhammadiyah, Kanisius dan sebagainya, mampu memegang teguh nilai-nilai ajaran agamanya masing-masing terhadap pengaruh nilai asing yang tidak sesuai

nilai-nilai kebangsaan walau tetap mengakomodasi nilai-nilai yang baik dari luar.

6. Kemampuan pelayanan (*service ability*), yaitu dimensi mutu dalam hal kecepatan, ketepatan, kepraktisan pelayanan,. Di satuan pendidikan dimensi ini dapat berupa kelengkapan dan pelayanan perpustakaan yang baik dalam proses belajar mengajar. Dapat juga, sekolah atau perguruan tinggi mampu mengemas program sesuai yang dibutuhkan masyarakat atau bahkan mengarahkannya menuju masyarakat yang madani.
7. Estetika (*aesthetics*), yaitu dimensi mutu pengetahuan dan keterampilan dalam hal keindahan, keanggunan, seni. Di satuan pendidikan yang bermutu dalam dimensi ini dapat berupa kompleks pendidikan yang bersih, indah, dan berkesenian.
8. Kualitas yang dipersepsikan (*perceived quality*), yaitu spesifikasi pengetahuan dan keterampilan yang dihasilkan oleh sekolah sama atau bahkan melebihi spesifikasi yang dipersepsikan oleh peserta didik. Dimensi mutu ini di bidang pendidikan dapat terjadi, misalnya masyarakat berharap lulusan SMK tertentu dapat cepat memperoleh pekerjaan dengan gaji dan karir yang baik dan kenyataannya para lulusan justru tidak hanya memperoleh pekerjaan dengan baik tetapi sebagian dari mereka juga dapat menenruskan

pendidikan ke jenjang lebih tinggi dengan prestasi akademik yang memuaskan.(Hp, 2015)

Program mutu berasal dari dunia bisnis. Dalam dunia bisnis, baik yang memiliki sifat produksi maupun jasa, program mutu adalah program utama sebab kesempurnaan dan kemajuan usaha sangat ditentukan dengan mutu yang sesuai dalam permintaan dan tuntutan para pengguna. Permintaan dan tuntutan pengguna terhadap produk dan jasa layanan terus menerus berubah dan berkembang. Mutu bukan hanya sekedar menjadi masalah dan kepedulian dalam bidang bisnis, melainkan juga dalam bidang-bidang lainnya, seperti pemerintahan, layanan sosial, pendidikan, bahkan bidang keamanan dan ketertiban. Banyak masalah dalam mutu dihadapi oleh dunia pendidikan, seperti mutu lulusan, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan dari guru, serta mutu profesionalisme dan kinerja guru. Mutu-mutu dalam dunia pendidikan terkait dengan mutu manajerial para pemimpin pendidikan, keterbatasan dana, sarana dan prasarana, fasilitas pendidikan, media, sumber belajar, alat dan bahan latihan, iklim sekolah, lingkungan pendidikan, semua kelemahan mutu dari komponen-komponen pendidikan tersebut berujung pada rendahnya mutu lulusan.(Romadhona & Haedari, 2016)

Peningkatan mutu pendidikan sebagai proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pentingnya proses peningkatan sumber daya manusia maka pemerintah bekerja sama dengan kalangan

swasta berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha. Diantara usaha tersebut adalah dengan melakukan pengembangan dan perbaikan kurikulum, perbaikan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengadaan dan pengembangan materi ajar serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan agar menjadi lebih baik. Akan tetapi, pada kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu indikator kurang berhasil ini ditunjukkan antara lain dengan hasil nilai belajar (NEM) siswa untuk berbagai bidang studi pada jenjang SLTP dan SLTA yang tidak memperlihatkan kenaikan yang berarti bahkan boleh dikatakan konstan dari tahun ke tahun kecuali pada beberapa sekolah dengan jumlah yang relatif sangat kecil. (Romadhona & Haedari, 2016)

Terdapat dua faktor yang dapat menjelaskan mengapa upaya perbaikan mutu pendidikan selama ini selalu kurang atau tidak tercapai.

1. Strategi pembangunan pendidikan selama ini lebih bersifat input oriented. Strategi yang demikian lebih bersandar kepada asumsi bahwa bilamana semua input pendidikan telah dipenuhi. Seperti penyedia buku (materi ajar) dan alat belajar lainnya, penyedia sarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya, maka secara otomatis lembaga pendidikan akan menghasilkan keluaran yang bermutu sebagaimana diharapkan.

2. Pengelolaan pendidikan selama ini bersifat macro-oriented. Diatur oleh jajaran birokrasi ditingkat pusat. Oleh karena itu banyak faktor yang diproyeksikan ditingkat pusat tidak terjadi atau tidak berjalan sebagaimana mestinya ditingkat sekolah. Secara singkat dapat dikatakan bahwa kompleksitasnya cakupan permasalahan pendidikan, seringkali tidak dapat terpikirkan secara utuh dan akurat oleh birokrasi pusat. Kondisi tersebut memberikan pemahaman kepada pemerintah bahwasanya dalam penyelenggara pendidikan bukan hanya terfokus pada penyedia faktor input. Akan tetapi, penyelenggara pendidikan juga harus memperhatikan prosesnya. Pelayanan mutu pendidikan yang diberikan sekolah kepada siswa, pelayanan siswa dimulai dari penerimaan siswa baru, pengembangan/ pembinaan atau pembimbingan, penempatan untuk melanjutkan sekolah atau untuk memasuki dunia kerja, sehingga alumni sebenarnya telah disentralisasikan sejak lama.(Romadhona & Haedari, 2016)

C. Ruang Lingkup Layanan Pendidikan

Manajemen layanan pendidikan di sekolah pada dasarnya dibuat agar mempermudah atau memperlancar pembelajaran dalam memenuhi kebutuhan khususnya peserta didik di sekolah yang diselenggarakan untuk memperlancar pelaksanaan

pengajaran dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Pendidikan di sekolah berusaha agar peserta didik senantiasa berada dalam keadaan sehat jasmani maupun rohani. Pentingnya manajemen layanan khusus di suatu sekolah merupakan bagian penting dalam Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang efektif dan efisien karena di masa ini, sekolah tidak hanya diperuntukkan bagi anak yang memiliki fisik sempurna dan berkemampuan intelegensi normal. Namun juga diperuntukkan bagi semua ragam anak, sehingga dikeluarkan konsep sekolah inklusi untuk memenuhi tuntutan semua macam masyarakat terkhusus anak-anak berkebutuhan khusus. (Harika, 2019)

Layanan sekolah atau layanan pendidikan adalah usaha sekolah dalam memenuhi kebutuhan siswa supaya dapat mengembangkan potensi kepribadiannya. Ada beberapa layanan yang bisa dikembangkan dalam rangka pemenuhan dan peningkatan mutu dalam pendidikan, yaitu; layanan pendidikan yang mengiringi hampir diseluruh aktifitas pendidikan. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pembelajaran

Layanan dalam pembelajaran maka perlu diperhatikan oleh manager kegunaanya untuk mengecek layanan yang ada berupa sarana dan prasarana pembelajaran. Kemudian menyusun unsur-unsur internal yang terlibat dalam proses pembelajaran. Layanan yang diberikan manager pendidikan kepada guru salah satunya adalah supervisi pendidikan. Pelaksanaan supervisi ini merupakan unsur

penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Adapun peningkatan pembelajaran dalam layanan kepada peserta didik adalah dengan pemberian penghargaan kepada siswa yang memiliki prestasi, penyertaan siswa dalam berbagai ajang lomba, dan lain-lain.(Layanan, n.d.)

2. Kesehatan

Layanan kesehatan di sekolah tentu saja dibentuk dalam suatu wadah yang dinamakan Usaha Kesehatan Sekolah (UKS). UKS memiliki sasaran utama untuk meningkatkan atau membina kesehatan pada siswa dan lingkungan hidupnya yang tentu saja berkaitan dengan lingkungan sekolah.

Program UKS sebagai berikut:

1. Mencapai lingkungan hidup yang sehat
2. Pendidikan kesehatan
3. Pemeliharaan kesehatan di sekolah.

Pelaksanaan layanan Usaha Kesehatan Sekolah adalah ujung tombak pemberdayaan kemasyarakatan dilingkungan sekolah supaya berperilaku hidup bersih dan sehat. Usaha Kesehatan Sekolah mampu meningkatkan derajat kesehatan serta membentuk perilaku hidup bersih dan sehat peserta didik meliputi: pendidikan kesehatan, pelayanan kesehatan dan pembinaan lingkungan sekolah sehat sebagai langkah untuk meningkatkan mutu kesehatan peserta didik yang baik. UKS memiliki tujuan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan prestasi belajar peserta didik melalui

peningkatan perilaku hidup bersih jasmani dan rohani sehingga peserta didik dapat tumbuh berkembang secara harmonis dan optimal seiring dengan kemandirian dalam beraktifitas dan pada akhirnya menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan harapan.(Kurnia Hidayat, 2020)

3. Keamanan

Layanan keamanan yang diberikan kepada peserta didik dan para pegawai pendidikan yang ada disekolah tentu saja perlu diberikan oleh sekolah. Semua ini diberikan supaya mereka dapat menjalankan kegiatan belajar dan melaksanakan tugas dengan tenang dan nyaman tanpa adanya rasa takut yang berlebihan yang dikhawatirkan dapat mengganggu proses pembelajaran.

Terdapat beberapa tujuan keamanan di sekolah, yaitu:

- 1) Mengembangkan budaya sekolah yang positif dan fokusnya pada keamanan di lingkungan sekitar sekolah
- 2) Membangun komunitas sekolah dengan cara saling menghargai, menerapkan azas persamaan, adil dan inklusi agar tercipta suasana aman, damai dan tentram di sekolah
- 3) Mengatur dan mengkomunikasikan secara konsisten perilaku yang diharapkan
- 4) Mengajar, memberi contoh dan mendorong perilaku sosial yang bertanggung jawab yang memberi kontribusi terhadap komunitas sekolah

- 5) Memecahkan masalah secara damai menghargai perbedaan yang ada dan mengedepankan hak asasi manusia
- 6) Bertanggung jawab, dan bermitra dengan masyarakat, untuk memecahkan masalah keamanan yang penting
- 7) Berkerjasama untuk memahami bersama isu-isu tentang kekerasan terhadap siswa yang lebih lemah, hukuman fisik, rasisme, ketidak-adilan gender, dan berbagai ketakutan lainnya.
- 8) Merespon secara konsisten dan adil terhadap berbagai insiden dan menggunakan intervensi untuk memperbaiki kerusakan fisik maupun psikis dan memperkuat hubungan dan mengembalikan rasa percaya diri.
- 9) Berpartisipasi dalam pengembangan kebijakan, prosedur, praktek-praktek yang mempromosikan keamanan sekolah
- 10) Memonitor dan mengevaluasi lingkungan sekolah untuk bukti dan peningkatan keamanan sekolah.
- 11) Memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi sekolah yang pencapaian sekolah yang aman, damai dan teratur sambil menyebutkan hal-hal yang masih perlu untuk ditingkatkan. (Harika, 2019)

4. Bimbingan Konseling

Layanan Bimbingan Konseling (BK) sebuah proses dalam pemberian bantuan kepada para siswa supaya perkembangannya menjadi optimal sehingga anak didik

mampu mengarahkan dirinya dalam bertindak dan bersikap sesuai dengan ketentuan dan situasi lingkungan sekolah, keluarga dan masyarakat. Bimbingan Konseling yang disediakan oleh pihak sekolah disini memiliki fungsi yaitu membantu peserta didik dalam menentukan jenis sekolah lanjutannya, memilih program, lapangan pekerjaan sesuai bakat, minat, dan kemampuan. Selain itu bimbingan dan konseling juga dapat membantu pendidik dalam menyesuaikan program pengajaran yang disesuaikan dengan bakat minat siswa, serta membantu siswa dalam menyesuaikan diri dengan bakat dan minat siswa untuk mencapai perkembangan yang lebih optimal. (Aryawan, 2019)

Ruang lingkup bimbingan di sekolah yaitu:

- a. Layanan kepada peserta didik.
 - 1) dilihat dari jenis permasalahan yang dihadapi peserta didik, mencakup : bimbingan pribadi, bimbingan sosial, bimbingan pendidikan bimbingan pekerjaan (bimbingan karier).
 - 2) dilihat dari urutan kegiatan, mencakup : layanan orientasi, layanan pengumpulan data pribadi, layanan pemberian informasi, layanan penempatan, layanan penyuluhan, layanan pengiriman (referral), layanan tindak lanjut.
- b. Layanan kepada guru.
- c. Layanan kepada kepala sekolah.

- d. Layanan kepada peserta didik (feeder school).
Layanan kepada orang tua.
- e. Layanan kepada dunia kerja, terutama di laksanakan di sekolah kejuruan.
- f. Layanan kepada lembaga-lembaga dan masyarakat lain. (Harika, 2019)

5. Keuangan

Layanan Keuangan yang terdapat dalam lembaga pendidikan mempunyai peran yang penting. Bahkan dapat dikatakan bila tidak ada uang maka tamatlah lembaga pendidikan tersebut. Hampir setiap kegiatan pendidikan membutuhkan dana. Sehingga manager lembaga pendidikan harus dapat mengatur pemasukan dan pengeluaran sekolah sehingga kualitas sekolah dengan dana yang diminta dari wali murid seimbang. Layanan keuangan ini juga menyangkut masalah pengelolaan keuangan. Manager harus transparan terkait pengalokasian dana dan memiliki multichanel dalam mengali dana. Ketersediaan dana ini akan memperlancar distribusi gaji kepada pegawai. (Aryawan, 2019)

6. Kesejahteraan

Kegiatan layanan kesejahteraan yang penting untuk diperhatikan oleh menager lembaga Pendidikan berikutnya perlu berkaitan dengan kesejahteraan karyawan yaitu kesejahteraan materi dan non materi. Kesejahteraan materi berkaitan dengan honorium. Aktivitas *ta'lim* (pengajaran) dalam pandangan syariat

merupakan manfaat atau jasa yang boleh untuk diambil kompensasi atasnya. Sehingga para guru dan karyawan sekolah berhak atas gaji yang mereka dapatkan.(Layanan, n.d.)

KOMUNIKASI DALAM PENDIDIKAN

A. Pengertian komunikasi dalam pendidikan

Menurut (Sutiyatno, 2018) *Communication is an integral part of our lives. We communicate in different ways to express our thoughts, feelings, knowledge, skills, and ideas. It is normally assumed that communication is identified with speech and sounds but communication is, in fact, the communication of verbal and non-verbal transmission of knowledge* yang artinya Komunikasi adalah bagian integral dari kehidupan kita. Kita berkomunikasi dengan cara yang berbeda untuk mengekspresikan pikiran, perasaan, pengetahuan, keterampilan, dan gagasan. Biasanya diasumsikan bahwa komunikasi diidentikkan dengan ucapan dan suara tetapi komunikasi, pada kenyataannya, komunikasi transmisi pengetahuan verbal dan non-verbal

Menurut (Diana Widhi Rachmawati, 2021) komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu *Cum* kata depan yang berarti bersama, dengan dan *Unus* yaitu kata bilangan yang berarti satu. Kedua kata tersebut terbentuklah kata benda *communio* yang dalam bahasa Inggris menjadi *communion* dan berarti kebersamaan, pergaulan, hubungan, karena untuk ber-*communio* diperlukan usaha dan kerja, maka dibuat kata kerja *communicare* yang berarti tukar –menukar, membicarakan sesuatu dengan seseorang, bertukar pikiran, berhubungan *communicare* akhirnya dijadikan kata kerja benda

communication dan dalam bahasa Indonesia diserap menjadi komunikasi yang berat arti pemberitahuan pembicaraan percakapan bertukar pikiran atau hubungan

Menurut (Luhmann, 1992) dalam jurnalnya *communication in terms of action and thus views the process of communication as a successful or unsuccessful transmission of messages, information, or understanding expectations. However, in a systems-theoretic approach it is the very emergence of communication that is emphasized. Nothing is transmitted. Redundancy is created in the sense that the communication creates a memory that can be called on by many persons in quite different ways.* yang artinya komunikasi dalam hal tindakan dan dengan demikian memandang proses komunikasi sebagai transmisi pesan, informasi, atau pemahaman harapan yang berhasil atau tidak berhasil. Namun, dalam pendekatan teori sistem, kemunculan komunikasilah yang ditekankan. Tidak ada yang ditransmisikan. Redundansi dibuat dalam arti bahwa komunikasi menciptakan memori yang dapat dipanggil oleh banyak orang dengan cara yang sangat berbeda. Dalam menyampaikan pesan komunikasi di sampaikan dengan cara yang berbeda-beda. Komunikasi dikatakan berhasil ketika penyampaian pesan dapat dimengerti.

Menurut (Sri Hardini, 2019) dalam jurnalnya *Communication is said to be contextual because "communication" occurs in certain situations or systems that affect what and how we communicate and what the meaning of the message we carry.* yang artinya

Komunikasi dikatakan kontekstual karena “komunikasi” terjadi dalam situasi atau sistem tertentu yang mempengaruhi apa dan bagaimana kita berkomunikasi serta apa makna dari pesan yang kita bawa.

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin “ *Communis*” yang artinya membuat kebersamaan antara dua orang atau lebih. Dan dalam istilah komunikasi membahas terkait dengan pengetahuan tentang suatu hal, baik menyangkut sosial, alam dan lain sebagainya yang diperoleh melalui proses dalam berpikir, pengetahuan yang berasal dari logika pada manusia. Komunikasi merupakan penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikaan atau audiens baik dari lambang, simbol dengan harapan dapat memberi paham pesan itu kepada peserta didik atau komunikaan jika di kelas atau pada masyarakat memberikan perubahan atau tingkah laku yang merespon (Nur Inah Ety, 2015)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan hubungan seseorang melalui percakapan yang disampaikan melalui verbal maupun non verbal, karena manusia tentunya saling berhubungan, pesan yang disampaikan atau obrolan yang terkait bisa dipahami sehingga terjalinlah sebuah timbal balik.

Aktivitas dasar bagi manusia yaitu berkomunikasi. Dengan komunikasi sangat diperlukan saat manusia berhubungan satu dengan lainnya, istilah komunikasi merupakan berbagi atau manjadi milik bersama, komunikasi merupakan proses berbagi antara pihak-pihak yang melakukan

aktivitas komunikasi, yang didalamnya terdapat proses penyampaian pesan, pengetahuan, perasaan serta pengalaman kepada penerima dari sumber, baik secara langsung maupun tidak langsung. (National & Pillars, n.d.)

Komunikasi merupakan faktor yang penting bagi manusia karena dengan komunikasi terjalinnya hubungan antara seseorang dengan orang lain, dan manusia hidup bersosialisasi. Semua manusia saling membutuhkan satu sama lain sehingga terjadinya interaksi yang timbal balik. Komunikasi merupakan suatu yang sangat penting dalam setiap hubungan, begitu pula dalam organisasi dan lembaga tentu adanya proses komunikasi untuk mencapai suatu tujuan yang ingin di capai.

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan begitupun komunikasi dalam pendidikan yakni komunikasi yang terjadi saat berlangsungnya proses pendidikan, komunikasi yang tersampaikan tentunya terkondisikan untuk tujuan-tujuan pendidikan, komunikasi tentunya memberikan kontribusi yang sangat positif bagi kehidupan dalam pemahaman dan praktik komunikasi, interaksi serta tindakan yang ada pada dunia pendidikan. (Purwati et al., 2020)

Didalam dunia pendidikan tentu tidak terlepas dari komunikasi karena dalam pengelolaan kelas proses pembelajaran akan efektif ketika komunikasi atau interaksi antara guru dan peserta didik yang terjadi secara intensif sehingga ilmu yang diberikan dapat sampai dengan jelas dan efektif. Didalam komunikasi di dunia pendidikan komunikasi

ini sangat penting terutama dalam berdiskusi (Nur Inah Ety, 2015)

B. Konsep dasar komunikasi

Manusia sebagai makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT yang hidup berkelompok dan sebagai makhluk sosial tentunya tidak luput dari interaksi atau komunikasi. Komunikasi terdapat dua bentuk yaitu verbal dan non verbal. Dalam segala bidang, tak terkecuali pendidikan, komunikasi menjadikan salah satu hal yang sangat penting karena dengan komunikasi kita dapat terhubung. Dalam proses pembelajaran, komunikasi digunakan untuk menyampaikan pesan, baik itu berupa ilmu pengetahuan maupun teknologi. Komunikasi akan berhasil jika di sampaikan dengan jelas dan paham. Berhasil tidaknya informasi yang disampaikan kepada para peserta didik sangat ditentukan oleh keefektifan komunikasi. Untuk menciptakan proses komunikasi yang efektif, pendidik harus memahami bentuk komunikasi dalam pendidikan, antara lain mengenai metode yang tepat dalam komunikasi pendidikan, strategi untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dalam pendidikan, serta yang tak kalah pentingnya adalah mengenai hambatan yang seringkali muncul dalam komunikasi pendidikan. (Wisman, 2017)

Manusia merupakan makhluk sosial, bahkan pasti membutuhkan komunikasi dan adapun prinsip komunikasi :

1. Komunikasi harus memiliki tujuan dan maksud yang jelas sehingga dapat dipahami oleh komunikan
2. Setiap seseorang yang menyampaikan komunikasi mempunyai potensi komunikasi meskipun orang-orang tersebut tidak mengatakan atau tidak menyampaikan sepatah kata pun kepada orang lain
3. Dalam komunikasi terdapat isi (pesan tersurat dari apa yang disampaikan kepada komunikan)
4. Komunikasi dikatakan mengandung dimensi hubungan, hubungan yang dimaksud adanya reaksi non verbal yang muncul akibat adanya komunikasi.
5. Komunikasi dipengaruhi oleh dimensi ruang dan waktu.
6. Komunikasi itu bersifat sistemik. (Junaedi & Sukmono, 2018)

C. Landasan komunikasi

Komunikasi berlangsung, dengan kata lain hubungan antara mereka yang bersifat komunikatif yang saling berhubungan. Komunikasi merupakan penyampaian informasi, ide, perasaan, keterampilan, melalui penggunaan simbol-simbol atau kata-kata, gambar, tulisan, dan lain sebagainya. Komunikasi adalah suatu proses menyampaikan pesan informasi dari satu pihak ke pihak lainnya, sehingga akan terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya.

Di dalam dunia pendidikan komunikasi merupakan ruh dari keberlangsungan pendidikan itu sendiri, karena dengan

komunikasi memberikan output yang diharapkan. Komunikasi yang terjadi dalam suasana belajar di dalam kelas memberikan kontribusi yang sangat penting dalam pemahaman dan praktik interaksi serta tindakan seluruh individu yang terlibat dalam dunia pendidika, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam pendidikan adalah proses penyampaian pesan atau penyampaian materi dari komunikator kepada komunikan dan komunikator itu sendiri yaitu guru dan komunikan itu adalah peserta didik. Jika di dalam kelas pesan disampaikan berupa materi atau ajaran, baik verbal maupun nonverbal. Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang disampaikan kepada pihak lain melalui tulisan dan lisan, contoh dari komunikasi verbal yaitu ketika seorang guru menjelaskan materi kepada siswanya penjelasan itulah yang merupakan komunikasi verbal, sedangkan komunikasi non verbal yaitu bentuk penyampaian arti pesan yang meliputi ketidakhadiran simbol-simbol suara atau perwujudan suara dalam komunikasi nonverbal menunjukkan perasaan baik, rasa benci, cinta, rindu, dan berbagai macam perasaan lainnya. Yang termasuk dalam komunikasi non verbal Adapun berbagai macam komunikasi nonverbal dapat dikelompokkan sebagai berikut

1. Gerakan tubuh meliputi isyarat dan gerakan serta mimik yang kedua
2. Parabahasa termasuk dalam kategori mutu suara ketika kelancaran bahasa tertawa, menguap, menggerutu,
3. Proxemics meliputi penggunaan dan pengetahuan terutama dalam ruang fisik yang

4. Olfaction merupakan proses atau kegiatan indra penciuman
5. Kepekaan kulit atau sentuhan
6. Penggunaan benda-benda

Dalam menjalani kehidupan manusia memerlukan komunikasi satu dengan lainnya. Demikian pula dalam bidang pendidikan di sekolah hal tersebut juga berlaku pada komunikasi dalam pendidikan yang berbicara tentang komponen atau unsur yang membangun terjadinya komunikasi-komunikasi dalam proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan tertentu. Beberapa pandangan mengatakan bahwa proses komunikasi cukup dibentuk oleh tiga komponen yaitu komunikator, pesan, dan komunikan.

Dalam pendidikan komunikasi bisa berjalan dengan baik melalui informasi yaitu komunikator pesan yang akan disampaikan media dimana pesan disampaikan serta umpan balik dan aturan yang disepakati para pelaku komunikasi tentang Bagaimana komunikasi itu akan dijalankan artinya komunikasi terjadi apabila didukung oleh sumber pesan, media, penerima, dan efek umpan balik pada komunikasi tersebut, maka dari itu pendidik menempati posisi kunci dan strategis dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan dalam mengarahkan peserta didik untuk mencapai tujuan. Komunikasi sangat diperlukan dalam keberlangsungan pendidikan, proses belajar mengajar merupakan komunikasi antara seorang guru dengan muridnya. Pendidik juga harus pandai menggunakan dan memilih kalimat yang mudah dimengerti oleh peserta didik, dengan demikian

Pesan yang ingin disampaikan dapat diterima dengan baik oleh peserta didik dan komunikasi pun dapat berjalan dengan lancar.

Adapun fungsi dari komunikasi pendidikan yaitu

1. Fungsi komunikasi sosial

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial mengisyaratkan bahwa komunikasi ini penting untuk membangun konsep diri aktualisasi diri dan memperoleh kebahagiaan. Apalagi di dunia pendidikan siswa yang berinteraksi dengan sesama siswa, dengan guru, dengan kepala sekolah, bahkan warga sekolah, tokoh masyarakat dan lain sebagainya. Seorang yang tidak pernah melakukan komunikasi akan tersesat karena ia tidak menata dirinya dalam suatu lingkungan sosial

2. Fungsi komunikasi ekspresif

Komunikasi ekspresif berkaitan erat dengan fungsi komunikasi sosial komunikasi tidak secara langsung bertujuan untuk mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrumen untuk menyampaikan perasaan, emosi seseorang, perasaan tersebut dikomunikasikan melalui komunikasi nonverbal Contohnya seperti rasa sayang, simpati, peduli, rindu, gembira, sedih, takut, galau, yang menunjukkan bahwa Komunikasi itu atau perilaku nonverbal di dalam lembaga pendidikan komunikasi ekspresif telah dijalankan, karena dengan begitu seorang guru mempunyai kasih sayang terhadap muridnya dan dan saling peduli satu sama lainnya

3. Fungsi komunikasi ritual

Komunikasi ritual ini berfungsi untuk menegaskan komitmen anggota terhadap nilai-nilai agama, tradisi, maupun budaya komunitas dan di dalam lingkungan pendidikan misalnya diadakan upacara wisuda pelepasan siswa doa bersama dan lain sebagainya

4. Fungsi komunikasi instrumental

Instrumental ini mempunyai beberapa tujuan umum yaitu menginformasikan mengajar mendorong mengubah sikap dan keyakinan mengubah perilaku tindakan serta menghibur komunikasi Ini mengandung muatan persuasif dalam arti pembicara menginginkan pendengarnya mempercayai bahwa fakta atau informasi yang disampaikan ini akurat layak untuk diketahui (Diana Widhi Rachmawati, 2021)

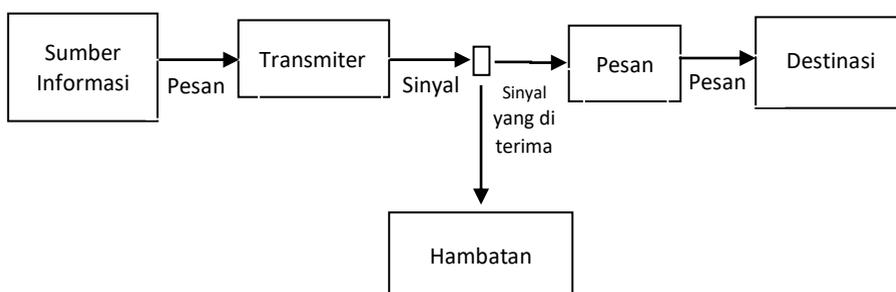
D. Proses komunikasi

Pada proses yang berlangsung biasanya komunikasi menjadi bermasalah karena perbedaan dalam menginterpretasikan pesan pada komunikasi, proses inilah yang menyebabkan dampak ketidak efektifan. Maka dari itu komunikasi sebagai proses seseorang menyampaikan sesuatu yang bermakna dan mengharapkan penerima mengerti dengan apa yang disampaikan. Secara umum komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mampu menyampaikan ide atau makna yang sama antara si pemberi dengan penerima, terlebih

komunikasi sangat penting bagi proses belajar dan mengajar, karena sebagai proses dimana peserta didik dengan berbagai karakter, beragam budaya serta latar belakang yang berbeda maka cara pandang masih rentan dalam keberhasilan komunikasi tersebut. Keberhasilan komunikasi juga bukan hanya dalam proses pembelajaran saja yang dilakukan oleh guru tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi kesiapan mental peserta didik dalam proses pembelajaran, disamping itu akan didukung oleh pengkondisian lingkungan dan manajemen sekolah itu sendiri.

Komunikasi merupakan proses yang dilakukan untuk bertukar ide pikiran kepada seorang penerima atau lebih, dapat dipahami komunikasi merupakan proses. Karena merupakan kegiatan yang ditandai dengan tindakan, perubahan, perpindahan dan pertukaran. Komunikasi sebagai proses, tentu saja proses tersebut tidaklah berlangsung diruang hampa udara, melainkan berlangsung dalam konteks tertentu, ada banyak konteks komunikasi salah satunya dalam konteks pendidikan atau organisasi

Konteks komunikasi



Sumber (Iriantara, 2012)

Konteks komunikasi adalah semua faktor yang berada di luar orang yang berkomunikasi, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu : fisik seperti cuaca, udara, suhu, warna, psikolog yang terkait dengan sikap, kecenderungan dan prasangka, sosial, seperti norma di dalam kelompok, nilai sosial, waktu yaitu saat komunikasi berlangsung.(Iriantara, 2012)

Komunikasi menghubungkan proses sosial, yang terdiri dari beberapa unit tindakan komunikasi. Dari pemikiran tersebut, West dan Turner yang dijelaskan dalam jurnal (Prasetyo & Anwar, 2021) terdapat lima elemen komunikasi efektif, yaitu sosial, symbol, proses, makna, dan sumber.

Komunikasi dilakukan pada setiap aktivitas manusia baik berkomunikasi secara lisan tertulis maupun nonverbal komunikasi sangat membantu dalam pekerjaan apapun salah melakukan komunikasi maka akan berakibat fatal yang sering diungkapkan dengan istilah *misscommunication* yaitu kesalahan dalam menerima ataupun menyampaikan sebuah pesan interaksi guru dan siswa Sangat memerlukan komunikasi dalam penyampaian pesan tentunya pendidik sebagai pengirim pesan-pesan moral dan ilmu pengetahuan kepada peserta didik di kelas yang menerima dan menelaah pesan yang disampaikan sehingga menjadi bekal bagi mereka dalam menjalankan kehidupan. Komunikasi dalam pendidikan merupakan komunikasi antar guru dan siswa bukan hanya satu arah melainkan siswa aktif dalam proses pembelajaran komunikasi pendidikan Tidak hanya berlangsung di sekolah akan tetapi di rumah tangga sebagai

pondasi awal pembentukan karakter dan kepribadian anak memerlukan komunikasi edukatif dari lingkungan rumahnya komunikasi pendidikan yang berjalan dengan baik akan mempengaruhi hasil pendidikan baik pada lingkungan keluarga sekolah dan masyarakat (Prananosa et al., 2018)

E. Hambatan dalam komunikasi

Komunikasi dikatakan efektif apabila orang berhasil menyampaikan apa yang dimaksudkannya atau komunikasi dinilai efektif apabila rangsangan yang disampaikan dan dimaksudkan oleh pengirim atau sumber serta memahami sehingga terjadinya hubungan, berkaitan erat dengan rangsangan yang ditangkap dan dipahami oleh penerima. Hambatan dalam berkomunikasi adalah segala bentuk gangguan yang terjadi di dalam proses penyampaian dan penerimaan suatu pesan dari komunikator kepada komunikan yang lain yang disebabkan oleh faktor lingkungan maupun faktor fisik dan psikis dari individu itu sendiri. Adapun hambatan dalam komunikasi, yaitu:

1. Hambatan dari pengirim pesan, misalnya pesan yang akan disampaikan belum jelas bagi dirinya atau pengirim pesan hal ini dipengaruhi oleh perasaan atau situasi emosional sehingga mempengaruhi motivasi, yaitu mendorong seseorang untuk bertindak sesuai keinginan, kebutuhan atau kepentingan,

2. Hambatan dalam penyajian/symbol. Hambatan yang terjadi karena bahasa yang digunakan atau yang dimaksud tidak jelas symbol yang digunakan antara si pengirim dengan si penerima tidak sama, atau bahasa yang dipergunakan terlalu sulit.
3. Hambatan media, adalah hambatan yang terjadi dalam penggunaan media komunikasi, misalnya gangguan suara sehingga tidak dapat mendengarkan pesan dengan jelas, atau jaringan yang bermasalah ini dapat mengakibatkan pesan yang disampaikan kurang jelas.
4. Hambatan dalam bahasa sandi. Hambatan terjadi dalam menafsirkan sandi oleh si penerima,
5. Hambatan dari penerima pesan. Misalnya kurangnya perhatian pada saat menerima atau mendengarkan pesan, sikap/ prasangka/ tanggapan yang keliru dan tidak mencari informasi lebih lanjut.
6. Hambatan yang bersifat teknis, yang merupakan hambatan yang disebabkan oleh faktor kurangnya sarana dan prasarana yang diperlukan dalam proses komunikasi, penguasaan teknik dan metode berkomunikasi yang tidak sesuai, kondisi fisik yang tidak memungkinkan terjadinya proses komunikasi yang dibagi menjadi kondisi fisik manusia, kondisi fisik yang berhubungan dengan waktu atau situasi/ keadaan, dan kondisi peralatan.
7. Hambatan semantik, yang disebabkan oleh kesalahan dalam menafsirkan, kesalahan dalam memberikan pengertian

terhadap bahasa (kata-kata, kalimat, kode-kode) yang dipergunakan dalam proses komunikasi.

8. Hambatan perilaku atau hambatan kemanusiaan, yang disebabkan berbagai bentuk sikap atau perilaku, baik dari komunikator maupun komunikan. Contohnya seperti sifat atau perilaku serta pandangan seseorang, prasangka yang didasarkan pada emosi, suasana otoriter, ketidakmauan untuk berubah, sifat yang egosentris (Damayanti & Purnamasari, 2019)

Adapun hambatan Komunikasi Pendidikan Menurut Ron Ludlow & Fergus Panton (1992 : 10-11), hambatan-hambatan yang menyebabkan komunikasi tidak efektif yaitu :

1. *Status effect* adanya perbedaan pengaruh status sosial yang dimiliki setiap manusia.
2. *Semantic Problems* Faktor semantik menyangkut bahasa yang dipergunakan komunikator sebagai alat untuk menyalurkan pikiran dan perasaannya kepada komunikan.
3. *Perceptual distorsion* Cara pandang yang sempit pada diri sendiri dan perbedaan cara berpikir serta cara mengerti yang sempit terhadap orang lain.
4. *Cultural Differences* Perbedaan kebudayaan, agama, dan lingkungan sosial.
5. *Physical Distractions* Gangguan lingkungan fisik terhadap proses berlangsungnya komunikasi.

6. *Poor choice of communication channels* Media yang dipergunakan dalam melancarkan komunikasi.
7. *No Feed back* Tidak ada respon dan tanggapan dari receiver.

Pentingnya sebuah komunikasi yang akurat dan baik sehingga apabila kesuksesan komunikasi tidak dapat diwujudkan maka akan mampu menimbulkan hambatan bagi komunikator dan komunikannya (Wisman, 2017)

Dalam menghadapi hambatan komunikasi berarti memperbaiki proses komunikasi baik yang ditimbulkan oleh komunikator ataupun komunikan maupun di luar dari keduanya strategi menghadapi hambatan ini harus mengenal dan memahami karakteristik lawan komunikasinya sebelum berkomunikasi dengan mengenal dan memahami komunikan maka akan mengenal kebudayaan gaya hidup bahasa norma kehidupannya mengenali diri komunikan Selayang mengkaji kondisi psikologisnya sebelum komunikasi dilancarkan dan bersikap empati kepadanya untuk menghadapi hambatan dalam komunikasi harus mengungkapkan pernyataan dengan jelas dan tegas tidak terburu-buru memilih kata-kata yang tidak menimbulkan persepsi yang salah dan hambatan juga bisa disebabkan oleh media yang digunakan maka dari itu harus memilih dalam menggunakan media dan memperbaiki mengarah pada ketepatan penggunaan teknologi (Diana Widhi Rachmawati, 2021).

TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Guru dan Dosen

Menurut (MacAllister, 2016) dalam jurnalnya “ *Teacher should reflect the image of the role model to his or her students in the classroom*” Yang artinya Guru harus mencerminkan citra panutan kepada siswanya dalam kelas. Guru sebagai pendidik yang mendidik siswa dalam belajar menjadi lebih baik, serta sebagai guru pastinya diperhatikan oleh siswa dalam bertindak, maka dari itu seorang guru menjadi panutan atau model bagi siswanya.

Menurut (Hester, 2021) *Teachers must learn how to prepare engaging lessons, attract students' attention, analyze data, manage behavior, work successfully with parents and colleagues, and navigate school bureaucracy, among other responsibilities.* Yang artinya Guru harus belajar bagaimana mempersiapkan pelajaran yang menarik, menarik perhatian siswa, menganalisis data, mengelola perilaku, bekerja dengan sukses dengan orang tua dan kolega, dan menavigasi birokrasi sekolah, di antara tanggung jawab lainnya.

Menurut (Abida Ferindistika Putri et al., 2019) *The teacher is one of the important elements that must exist besides students. Becoming a teacher is not an easy task. The teacher is a central figure, in the hands of the teacher lies the possibility of success or failure in the achievement of learning and*

teaching goals in school. Yang artinya Guru merupakan salah satu unsur penting yang harus ada selain siswa. Menjadi seorang guru bukanlah tugas yang mudah. Guru adalah pusat sosok, di tangan guru terletak kemungkinan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian belajar dan tujuan pengajaran di sekolah.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, sebagaimana di jelaskan Mujtahid dalam buku yang berjudul “Pengembangan Profesi Guru adalah orang yang pekerjaan, mata pencarian atau profesinya mengajar. Secara sederhana guru adalah orang yang menerima ilmu pengetahuan kepada peserta didik, kemudian guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang mengajarkan peserta didik kearah yang lebih baik, dan guru merupakan tempat belajar bukan hanya di sekolah saja melainkan di tempat lainnya, di dalam Undang-undang Republik Indonesia tentang Kinerja Guru nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utamanya yaitu membimbing, mendidik, mengajar meatih, menilai dan mengevaluasi, peserta didik dari usia dini sampai setiap anak dapat memahami tentang kehidupannya sendiri. Di dalam Islam guru memiliki kedudukan yang tinggi karena setiap pendidik mengajarkan nilai-nilai baik sehingga peserta didik menuntut ilmu, yang artinya menuntut ilmu dalam islam itu wajib dilakukan oleh setiap umat muslim. (Illahi, 2020)

Maka dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang pendidik, pembimbing dan panutan bagi peserta didik yang

bertugas dalam mentransfer ilmu sehingga seseorang dapat mengetahui wawasan , pengetahuan yang luas dan bisa diimplementasikan pada perilaku yang mencerminkan baik dimasyarakat sekitar serta bermanfaat bagi orang lain. Seorang guru juga harus kreatif, inovatif dalam hal mengajar karena dengan begitu peserta didik dapat memahami apa yang sudah disampaikan oleh guru.

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat penting karena tenaga pendidik khusus guru yang terlibat langsung dalam mendidik anak bangsa yang bisa berkesempatan luas untuk memberikan nilai tambah, guna mencapai pendidikan yang lebih baik lagi. Guru mempunyai tugas yang harus dilakukan yaitu sebagai pengajar dan pendidik sehingga mempunyai peran ganda. Sebagai seorang yang mengajar mempunyai tugas mentransfer materi pembelajaran kepada peserta didik sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang aktif kreatif dan mandiri di lingkungan sehingga menjadi masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan, dan secara progresif akan membentuk kemandirian.

Guru diharuskan profesional dalam tugas dibidang pendidikan dan harus meningkatkan ilmu pengetahuannya sebab sumber daya manusia yang memiliki kualitasnya masih rendah akan menjadi penghambat peningkatan mutu pendidikan guru. Tenaga profesionalisme merupakan keharusan dalam mewujudkan sekolah. Keberhasilan sekolah ditunjukkan oleh seorang guru karena guru adalah pembelajar, fasilitator dan

pusat inisiatif pembelajaran Oleh sebab itu guru perlu menjadi perhatian khusus agar dapat mengejar ketinggalan di bidang teknologi, maka dari itu diperlukannya komponen-komponen yang mendukung yang paling penting. Keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan, profesionalisme guru dapat tercipta manakala guru memiliki pengalaman kerja yang cukup, semakin lama seorang guru menjalankan tugasnya maka semakin banyak pengalaman guru yang memiliki peranan yang sangat strategis dalam bidang dunia pendidikan bahkan sumber daya lainnya. Apabila seorang guru memiliki kualitas yang kurang maka akan terpengaruh terhadap kinerjanya yang mengakibatkan kinerjanya buruk. Kemampuan guru untuk melakukan tugas pembelajaran sebaik-baiknya. Seorang pendidik pastinya harus mempunyai Perencanaan program pengajaran ketika kegiatan pembelajaran di dalam kelas, perencanaan di dalamnya terkait dengan kegiatan untuk mendidik, mentrasfer serta evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan professional. ketika seorang guru sudah professional dalam berupaya memaksimalkan menjalankan profesinya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih maka hasil yang didapat akan berdampak kepada peserta didik.(Fenti Ristianey, Edi Harapan, 2021)

Pendidikan yang berkualitas menempatkan SDM sebagai keutamaan dari suatu program pendidikan salah satunya adalah dari faktor guru, peranan guru dalam perwujudan pendidikan berkualitas menjadi penting dikarenakan guru bersama peserta

didik merupakan aktor utama dalam sebuah proses pembelajaran. Sebagai ujung tombak pengajar dalam hal ini guru dan peserta didik adalah unsur penting. Dalam pendidikan guru memegang posisi utama dalam pembangunan manusia sebagai SDM yang berguna untuk membangun bangsa. Hal ini dapat dicapai jika guru profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik guru harus mampu menebar kebaikan pada peserta didik sehingga melahirkan karakter yang tangguh. Faktor yang harus dipunyai atau dimiliki oleh seorang pengajar ialah Mempunyai potensi apalagi pada zaman sekarang guru dituntut untuk lebih adaptif, aktif, dan menguasai teknologi guna memenuhi kebutuhan. Kehidupan seorang guru menjadi profesi yang secara mudah dapat dijalankan oleh setiap orang namun menjadi syarat mutlak seorang sehingga dianggap layak menjadi seorang guru yaitu dengan dibutuhkannya persyaratan-persyaratan serta kemampuan-kemampuan yang dikenal dengan kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang untuk dapat menjadi seorang guru yang kompetensi dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh etos kerja yang relevan, dengan pekerjaan tersebut kompetensi harus dimiliki oleh seorang guru di Indonesia telah diatur di dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang menggariskan bahwa Guru

harus memiliki 4 kompetensi dasar yakni kompetensi pedagogic, kepribadian, sosial, serta kompetensi professional.

Menurut undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan keterampilan dan sikap yang harus dikuasai dan diamalkan oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan kemampuan dan penerapan dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja secara bertanggung jawab. (Fenti Ristianey, Edi Harapan, 2021)

B. Jabatan guru dan Dosen sebagai profesi

Guru dan tenaga kependidikan merupakan agen pembaruan, guru dan tenaga kependidikan berperan sebagai pemimpin dan mendukung nilai-nilai masyarakat, sebagai fasilitator memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi peserta didik untuk belajar selalu bertanggung jawab atas tercapainya hasil belajar peserta didik, guru dan tenaga pendidikan dituntut untuk menjadi contoh dalam pengelolaan proses belajar mengajar, profesional untuk terus menerus meningkatkan kemampuannya serta menjunjung tinggi kode etik profesional (Suhardan dadang, 2010)

Semakin ketatnya persaingan dalam lapangan kerja, semakin pula mencari lembaga pendidikan yang bermutu salah satu implikasi globalisasi dalam pendidikan yaitu adanya deregulasi yang memungkinkan peluang lembaga pendidikan

asing membuka sekolahnya di Indonesia oleh karena itu persaingan antar lembaga pendidikan dan pasar kerja akan semakin berat dengan teknologi modern perubahan-perubahan yang begitu cepat serta tantangan yang semakin besar dan kompleks bagi lembaga pendidikan, kecuali lembaga tersebut hanya mengupayakan cara untuk meningkatkan daya saing lulusan serta produk-produk akademik dan layanan lainnya. Dicapai melalui peningkatan mutu pendidikan dari orang lain sebaliknya orang lain juga selalu mengharapkan dan menuntut mutu dari diri kita artinya mutu bukanlah sesuatu yang baru karena mutu adalah naluri manusia, dengan demikian mutu adalah paduan sifat-sifat dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan baik kebutuhan yang dinyatakan maupun tersirat benda dan jasa. Kinerja-kinerja inilah yang dituntut mutunya sehingga muncul istilah mutu kinerja manusia Oleh karena itu suatu jasa atau produk sebagai kinerja harus dibuat sedemikian rupa agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggarnya Adapun ciri-ciri mutu sebagai bentuk pelayanan pelanggan yaitu:

1. Ketepatan waktu pelayanan
2. Akurasi pelayanan
3. Kesopanan dan keramahan
4. Bertanggung jawab atas segala keluhan
5. Kelengkapan pelayanan
6. Kemudahan mendapatkan pelayanan
7. Variasi layanan

8. Pelayanan pribadi dan
9. Kenyamanan
10. Ketersediaan atribut pendukung

Dalam persaingan bebas yang harus kita lakukan yaitu memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan atau konsumen sehingga akan meningkatkan mutu jasa layanan seiring dengan tuntutan kebutuhan dan harapan yang ada para pelanggan layanan pendidikan dapat terdiri dari berbagai unsur paling tidak 4 kelompok yaitu yang *pertama* belajar, mereka inilah yang langsung menerima manfaat dari layanan pendidikan dari lembaga tersebut yang *kedua* yaitu terkait dengan orang yang mengirimkan ke lembaga pendidikan yaitu orangtua atau lembaga tempat klien tersebut bekerja dan mereka ini kita sebut sebagai pelanggan sekunder yang *ketiga* bersifat tersier adalah lapangan kerja bisa pemerintah maupun masyarakat penggunaan output pendidikan. (Rohman Arif & Teguh Wiyono 2010)

Profesi diukur berdasarkan kepentingan dan tingkat kesulitan yang dimiliki dalam dunia keprofesionalan mengenal berbagai terminologi kualifikasi profesi yaitu profesi semi profesi terampil tidak terampil dan kuasa profesi. profesi dalam bidang usaha manusia yang berdasarkan pengetahuan dimana kemampuan dan pengalaman pelakunya diperlukan oleh masyarakat. Keprofesionalan adalah pendekatan sikap individu yaitu pengembangan sikap individual, kebebasan personal, pelayanan umum, aturan yang bersifat pribadi yang penting bahwa layanan individu memegang profesi diakui oleh dan

bermanfaat bagi penggunanya memang diperlukan tetapi tergantung pada tuntunan penggunaannya. Adapun orientasi perkembangan dalam menekankan pengembangan profesional yaitu

1. Dimulai dari adanya asosiasi informal individu-individu yang memiliki minat terhadap profesi
2. Identifikasi dan adopsi pengetahuan tertentu
3. Para praktisi berorganisasi secara formal pada suatu lembaga
4. Menyepakati adanya persyaratan profesi berdasarkan pengalaman atau kualifikasi tertentu
5. Penentuan kode etik revisi persyaratan berdasarkan kualifikasi dan pengalaman di lapangan

Profesionalisme guru perlu didukung dengan kode etik yang berfungsi sebagai norma hukum dan sekaligus sebagai norma kemasyarakatan. Profesionalisme guru harus didukung oleh kompetensi yang standar yang harus dikuasai oleh para guru. Profesional kompetensi tersebut adalah pemilikan kemampuan atau keahlian yang bersifat khusus tingkat pendidikan minimal dan sertifikasi keahlian haruslah dipandang perlu sebagai prasarana, untuk menjadi guru profesional guru juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru teknologi informasi merupakan sebuah tantangan yang harus mampu dipecahkan secara mendesak adanya perkembangan teknologi akan mengubah pola hubungan guru dan murid

teknologi instruksional dan sistem pendidikan secara keseluruhan kemampuan guru dituntut untuk menyesuaikan kondisi seperti itu di dunia pendidikan. Harus menyiapkan seluruh unsur dalam sistem pendidikan agar tidak tertinggal atau ditinggalkan oleh perkembangan teknologi informasi. Bapak perbaikan mutu yang berkelanjutan dapat diharapkan perbaikan yang berlangsung terus-menerus secara konsisten mendorong orientasi pada perubahan untuk memperbaiki secara terus-menerus di dunia pendidikan (Rohman Arif & Teguh Wiyono 2010)

C. Kompetensi Guru dan Dosen

Menjadi guru yang profesional tidaklah mudah, karena harus memiliki kompetensi yang harus dimiliki oleh para pendidik. Kompetensi adalah kelayakan untuk menjalankan tugas sebagai salah satu faktor penting bagi guru. Oleh karena itu kualitas dan produktivitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu. Guru melaksanakan tugas tidak untuk kepentingan diri sendiri akan tetapi untuk kepentingan negara yaitu mendidik anak bangsa bukan hanya melaksanakan tugasnya dan takut kepada pemimpinnya. Akan tetapi karena kesadarannya dalam mengemban jabatan profesional guru yang didasari atas kemampuan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi yang dimiliki guru harus mampu mengatasi masalah-masalah dalam pendidikan dari perspektif masyarakat global dan mampu

bekerja sama dengan orang lain serta mampu bertanggung jawab sesuai dengan peran yang dimilikinya serta mampu berpikir secara kritis dan sistematis dan selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan zaman yang terus berkembang (Sagala Syaiful, 2009) Dalam mengajar guru dan profesi pendidikan lainnya harus selalu sadar bahwa setiap program pembelajaran merupakan suatu tahap penting dalam upaya untuk mencapai tujuan dalam pendidikan guru harus terampil dan mampu menggunakan berbagai pendekatan dan metode atau teknik untuk mengukur kemajuan peserta didiknya

Di dalam pendidikan mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan proses pendidikan yang bermutu terlibat sebagai input seperti bahan ajar, kognitif afektif, psikomotorik dan sesuai dengan kemampuan guru, sarana prasarana, dukungan administrasi dan sarana prasarana sarana sekolah serta sumber daya lainnya. Manajemen sekolah dalam mengatur kelas berfungsi menyinkronkan berbagai input termasuk atau menyinergikan semua komponen dalam interaksi belajar mengajar baik antara guru siswa dan sarana prasarana pendukung di kelas maupun di luar kelas. Mutu dalam konteks hasil pendidikan pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu. Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan dapat berupa hasil tes kemampuan akademis misalnya ulangan umum Ujian Nasional dapat pula prestasi di bidang lainnya seperti prestasi di suatu cabang sekolah seni atau keterampilan tambahan tertentu misalnya komputer, beragam jenis teknik jasa bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi

yang tidak dapat dipegang seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan lain sebagainya (Rohman Arif & Teguh Wiyono 2010)

Kompetensi guru berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 adalah sebagai berikut: Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Untuk meningkatkan kemampuan seorang guru dapat diperoleh melalui pendidikan dan latihan, di dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 10 yang menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berikut adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional yaitu:

1. kompetensi pedagogik

kompetensi ini merupakan keahlian seorang guru dalam mengelola peserta didik yaitu:

- a. Pemahaman wawasan atau pengetahuan guru akan landasan dan filsafat dalam pendidikan
- b. Guru memahami potensi dan keberagaman dari peserta didik, sehingga dapat mendesain metode atau strategi belajar sesuai dengan kebutuhan peserta didik
- c. Guru mampu mengembangkan kurikulum atau silabus dalam bentuk dokumen dan mampu

mengimplementasikan dalam bentuk pengalaman belajar.

- d. Guru mampu menyusun perencanaan dengan matang dan strategi berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar.
 - e. Mampu melaksanakan pembelajaran yang membimbing atau mendidik dengan suasana yang menyenangkan dan interaktif
 - f. Mampu mengevaluasi hasil belajar dengan memenuhi standar yang dipersyaratkan.
 - g. Mampu mengevaluasi hasil belajar dengan memenuhi kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk menonjolkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.
2. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan wujud atau penampilan seorang guru sebagai cerminan bagi peserta didik yang mempunyai kedisiplinan, berpenampilan baik, bertanggung jawab, memiliki komitmen dan menjadi contoh bagi peserta didik yang meliputi:

- a. Kemampuan mengembangkan perilaku dan tingkah laku
 - b. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi
 - c. Kemampuan dalam membimbing
3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam menjaga hubungan dengan orang lain. Berikut merupakan kompetensi pada guru dalam faktor sosial:

- a. Memahami dan menghargai perbedaan serta mampu mengelola permasalahan yang terjadi
 - b. Melaksanakan kerjasama secara harmonis dengan pihak yang berkaitan dengan dirinya seperti teman, kepala sekolah, dan pihak-pihak yang lainnya
 - c. Membangun kerja tim yang baik
 - d. Melaksanakan komunikasi secara efektif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah, orang tua, peserta didik karena masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab terhadap kemajuan pembelajaran atau visi misi sesuai tujuan yang ada
 - e. Memiliki kemampuan memahami dan mengintegrasikan perubahan lingkungan
 - f. Memiliki kemampuan data mendudukan posisi dengan baik yang berlaku di masyarakat
 - g. Melakukan prinsip tata kelola yang baik seperti partisipasi, profesionalisme. (Illahi, 2020)
4. Kompetensi Profesional
- Kompetensi professional yang dimiliki oleh guru paling penting diketahui yaitu:
- a. Guru harus menguasai materi yang disampaikan dan membuat kreatifitas serta inovasi dalam pembelajaran dan memaksimalkan dalam memanfaatkan teknologi sarana prasarana dalam menunjang pembelajaran
 - b. Guru menghindari tindakan indispliner, sebagai seorang guru yang di gugu dan di tiiru guru harus

datang tepat waktu, serta mengutamakan tugas dari pada kebutuhan pribadi

- c. Seorang guru harus bisa memanfaatkan teknologi sebagai media dalam belajar, sehingga peserta didik dapat merasakan kenyamanan dalam kelas dan memahami pembelajaran. (Raibowo et al., 2019)

D. Sertifikasi Guru dan Dosen

Pendidikan merupakan keahlian dasar yang mendukung kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas, kemampuan yang dimiliki guru penting dalam mewujudkan tujuan dalam pendidikan, oleh karena itu guru harus memenuhi jenjang pendidikan atau kualifikasi akademik. Kualifikasi pendidikan guru penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pemerintah memiliki komitmen dalam meningkatkan mutu dalam pendidikan.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia pemerintah memiliki komitmen di bidang pendidikan. Guru yang profesional adalah mereka yang secara spesifik memiliki pekerjaan yang didasari oleh keahlian keguruan dengan pemahaman yang mendalam terhadap landasan kependidikan, dan memiliki pengetahuan teori-teori serta memiliki keterampilan untuk dapat mengimplementasikan teori tersebut. Pidarta (2009:280) mengemukakan bahwa profesi guru tidak mungkin dapat dikenakan kepada sembarang orang yang dipandang oleh masyarakat umum sebagai pendidik. Oleh sebab

itu, guru professional harus meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga professional yaitu dengan memberikan sertifikasi guru.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik untuk guru. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilakukan oleh LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan Pemerintah. Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.18 tahun 2007 yakni dilakukan dalam bentuk portofolio. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional UU RI No. 20 tahun 2003, Pasal 61 ayat 1-3 yaitu:

1. Sertifikasi ijazah dan sertifikasi kompetensi
2. Ijazah diberikan kepada peserta didik sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar jenjang pendidikan setelah lulus ujian yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi

Sertifikasi kompetensi diberikan oleh penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan kepada peserta didik dan warga negara sebagai pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi. Sertifikasi guru diselenggarakan oleh LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional.

Dasar hukum dari penyelenggaraan sertifikasi ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 11 ayat (2) yang berbunyi “sertifikasi

pendidikan diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah”. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai kompetensi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik. Dengan kata lain Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi professional (Ardana & Hendra Divayana, 2020)

Dalam mendapatkan sertifikat pendidik tidak semudah yang terpikirkan, dan harus memerlukan kerja keras para guru. Sertifikat pendidik akan dapat diperoleh guru ketika mereka benar-benar memiliki kompetensi dan profesionalisme. Bagi para guru yang sudah memiliki kompetensi dan maka dari itu guru harus mempersiapkan diri sedini mungkin untuk disertifikasi, agar kesempatan yang baik itu tidak hilang. Sebagai guru yang professional harus siap memiliki keilmuan, finansial dan perlu meningkatkan kompetensi, dan untuk menjaga mutu guru dan juga memiliki tujuan dalam menentukan kelayakan sebagai pendidik dalam meningkatkan martabat, dan profesionalisme seorang guru. Selain memiliki tujuan, sertifikasi juga memiliki manfaat yaitu:

1. Melindungi profesi guru dari praktik yang merugikan citra profesi guru,

2. Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan professional,
3. meningkatkan kesejahteraan ekonomi guru. Guru yang sudah mendapat sertifikasi, dianggap professional dalam menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Oleh sebab itu, guru yang sudah mendapat sertifikasi diharapkan mampu membawa perubahan pendidikan menjadi pendidikan yang berkualitas. Sertifikasi merupakan suatu\program dari pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan sehingga mutu yang dimiliki oleh guru dapat dipercaya dan menghasilkan kualitas yang baik.

E. Ruang Lingkup Tenaga Kependidikan

Pengembangan tenaga pendididkan merupakan suatu proses merekayasa perilaku pegawai, sehingga pegawai dapat menunjukkan kinerja dan dapat mendapatkan hasil yang optimal. Tenaga pendidikan adalah pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang di tentukan dalam undang-undang, dalam mengembangkan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui jalur diklat dan jalur non diklat. Pengembangan tenaga kependidikan atau pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang nyata dalam waktu yang tepat. Contohnya seorang pegawai sebelum melakukan kerja sering kali tidak mengetahui apa yang harus di lakukan sehingga sering melakukan kesalahan dalam

bekerja, dan setelah di latih tingkat kesalahan menjadi berkurang.

Tujuan dalam pengembangan tenaga kependidikan secara umum yaitu:

- a. Menambah pengetahuan
- b. Menambah keterampilan
- c. Mengubah sikap

Dalam pengembangan tenaga kependidikan supaya melaksanakan pendidikan yang modern dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan serta tugas-tugasnya menjadi efisien dan efektif.

Adapun strategi dalam pengembangan tenaga kependidikan yaitu:

1. Penentuan kebutuhan
2. Penentuan sasaran
3. Penetapan isi program
4. Prinsip-prinsip belajar
5. Pelaksanaan program
6. Penilaian pelaksanaan program (Harun, 2013)

Lembaga pendidikan selain memiliki pendidik juga mempunyai tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan adalah tenaga yang memiliki tugas dalam merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tenaga Kependidikan adalah keseluruhan komponen yang terdapat dalam instansi atau sebuah satuan lembaga pendidikan

yang tidak hanya mencakup guru (pendidik) saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam dunia pendidikan. Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga, yaitu :

1. Tenaga Struktural

Tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pemimpin) yang bertanggung jawab baik secara langsung maupun secara tidak langsung atas satuan pendidikan. (Kepsek, Wakepsek, urusan kurikulum, kesiswaan, sapras, dan pelayanan khusus)

2. Tenaga Fungsional

Tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang bergerak dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan. (Guru, guru BP, pengembangan kurikulum dan teknologi kependidikan, pengembangan tes, dan pustakawan)

3. Tenaga Teknis Kependidikan

Tenaga kependidikan yang dalam proses pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut dalam kecakapan teknis operasional atau teknis administratif. (Anta, n.d.)

Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia (2009: 231), manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan aktivitas yang harus dilaksanakan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk ke dalam sebuah organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan sumber daya

manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan, dan pemberhentian. Berdasarkan teori-teori yang ada, bahwa secara garis besar kegiatan-kegiatan dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan meliputi:

a. Perekrutan dan Penempatan

Menurut E. Mulyasa pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebuah kegiatan dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan pada suatu lembaga pendidikan, baik dapat dilihat secara jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya, dilakukan kegiatan perekrutan, yaitu suatu upaya dalam mencari dan menemukan calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih sebagai calon terbaik dan tercakap. Analisis beban kerja, analisis jabatan, deskripsi tugas, dan spesifikasi tugas adalah hal-hal yang sangat penting dalam penyusunan sebagai acuan serta bahan pertimbangan dalam proses perekrutan dan penempatan tenaga kerja.

b. Pemberian Kompensasi

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja, kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari selesainya target dalam

pelaksanaan pekerjaan di organisasi dengan bentuk uang atau lainnya, yang berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, dan lain-lain.

Pembayaran kompensasi dapat langsung dilihat sesuai jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris, atau pegawai yang akan dibayar berdasarkan waktu seperti pegawai menerima upah harian, mingguan, atau bulanan dalam jumlah yang tetap. Kompensasi pada umumnya disebut gaji atau upah. Di luar gaji atau upah, para pegawai menerima tambahan penghasilan yang dibayar berdasarkan unjuk kerja seperti insentif, komisi, dan bonus. Selain itu, biasanya sewaktu-waktu pegawai menerima penghasilan tambahan seperti tunjangan hari raya dan kesehatan yang didasarkan pada keanggotaannya sebagai pegawai di lembaga, bukan berdasarkan kinerja pegawai tersebut secara langsung.

c. Pembinaan atau Pengembangan

Menurut Suharsimi Arikunto, pembinaan atau pengembangan pegawai merupakan sebuah usaha yang dilaksanakan untuk memajukan dan meningkatkan mutu tenaga personalia yang berada dalam lingkungan lembaga pendidikan, baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif.

d. Pelepasan atau Pemberhentian

Menurut E. Mulyasa, pelepasan atau pemberhentian seorang tenaga pendidik dan kependidikan adalah fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya sebuah pihak organisasi dan personil dari suatu hak dan kewajiban sebagai lembaga untuk tempat bekerja dan sebagai tenaga kependidikan. (Rahmat, 2010)

F. Tenaga Kependidikan sebagai Profesi

Profesi dalam bahasa Inggris yaitu "*profession*" dan dalam bahasa Belanda yaitu "*professie*" yang merupakan kata yang berasal dari bahasa Latin "*professio*" yang bermakna pengakuan atau pernyataan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dinyatakan profesi adalah bidang pekerjaan dalam dilandasi pendidikan keahlian keterampilan kejuruan dan sebagainya profesi ini merupakan pekerjaan yang berwujud sebagai jabatan dalam suatu hierarki birokrasi yang menuntut keahlian tertentu adalah pernyataan atau pengakuan tentang bidang pekerjaan pada pekerjaan sesuai dengan keahlian (Faizah, 2019)

Profesi yaitu sebagai pekerjaan yang dilandasi pendidikan, keahlian, keterampilan, kejujuran, sedangkan profesional berkaitan dengan profesi yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankan suatu tugas, Profesional adalah jenis pekerjaan yang memerlukan pengetahuan keahlian dan ilmu pengetahuan yang digunakan untuk berhubungan

dengan orang lain dapat dijelaskan bahwa profesi itu menunjukkan suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keadilan tanggung jawab terhadap profesi sedangkan profesional menunjukkan pada penampilan seseorang yang sesuai dengan tuntutan yang seharusnya dan menunjuk pada individunya.

Adapun karakteristik profesi yaitu

1. Keintelektualan yang merupakan pelayanan yang lebih berorientasi mental daripada manusia, lebih memerlukan proses intelektual atau berpikir daripada kegiatan rutin melalui proses berpikir tersebut. Pelayanan Profesional merupakan hasil pertimbangan yang matang berdasarkan kaidah-kaidah keilmuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah
2. Kompetensi profesional yang dipelajari pada kompetensi yang diperoleh melalui proses pembelajaran secara intensif
3. Objek praktek spesifik sebuah profesi ini terarah kepada objek praktik spesifik yang tidak ditangani oleh profesi lain.
4. Komunikasi pelaksanaan pelayanannya dapat dikomunikasikan kepada siapapun yang berkepentingan komunikasi ini memungkinkan dipelajari dan dikembangkan profesi tersebut yaitu dipraktekkan dan diawasi sesuai dengan kode etik serta diselenggarakannya perlindungan terhadap profesi yang dimaksud
5. Motivasi-motivasi kerja seorang profesional bukanlah berorientasi kepada kepentingan dan keuntungan pribadi

melainkan untuk kepentingan keberhasilan dan kebahagiaan sasaran pelayanan motivasi altruistik diwujudkan melalui peningkatan keintelektualan kompetensi dan komunikasi dalam menangani objek praktek spesifik profesi

6. Yaitu organisasi profesi yaitu tenaga profesional dalam profesi yang sama membentuk suatu organisasi profesi untuk mengawasi pelaksanaan tugas-tugas profesional yang mengacu kepada mutu pelayanan atau mutu dedikasi untuk menentukan keunggulan pengabdian atau layanan tersebut Tenaga kependidikan berasal dari kata “kependidikan” berkenaan dengan bidang pekerjaan mendidik kata ini berasal dari kata “pendidik” yang terdapat di awalan ke dan berakhir an yang berarti proses atau kegiatan yang mendidik dan kata pendidikan berarti menunjuk kata ke guruan atau ilmu pendidikan, sehingga apabila dikaitkan dengan tenaga kependidikan berarti orang-orang yang terlibat di dalam proses kegiatan yang dilakukan dalam bidang pendidikan.

Menurut Yahya 2013:17 profesi tenaga kependidikan adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menghasilkan dan dilakukan dengan kemahiran keterampilan dan kecakapan tertentu. Didasarkan pada norma yang berlaku di dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bab 1 Pasal 1 disebutkan bahwa tenaga kerja

kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tugas pokok tenaga kependidikan yaitu dengan melaksanakan administrasi pengelolaan pengembangan Pengawasan dan Pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan Adapun hak dan kewajiban tenaga kependidikan yaitu

7. Memperoleh, penghasil, dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
8. Memperoleh penghasilan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
9. Memperoleh pembinaan karir sesuai dengan tuntunan pengembangan kualitas
10. Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
11. Memperoleh kesempatan untuk menggunakan sarana prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran dan pelaksanaan.

Tugas kewajiban dalam tenaga kependidikan yaitu menciptakan suasana pendidikan yang bermakna menyenangkan kreatif dinamis geologis yang kedua mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu dalam pendidikan yang ketiga memberi teladan atau menjaga nama baik lembaga.

Adapun klasifikasi tenaga kependidikan sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang Republik Indonesia

nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional disebutkan sebagai berikut:

1. Kepala satuan pendidikan yaitu orang yang diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin institusi atau satuan dalam pendidikan adalah
 - a. Rektor
 - b. Kepala Sekolah
 - c. Direktur atau istilah lainnya
2. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam mendidik atau tugas sebagai profesi pendidik yang yang terjun langsung dalam peran di sekolah diantaranya yaitu
 - a. guru
 - b. Dosen
 - c. Konselor
 - d. Pengawas
 - e. Pamong belajar
 - f. Tutor
 - g. fasilitator
 - h. Ustaz dan sebutan dalam istilah lainnya
3. Tenaga kependidikan, tenaga pendidikan ini adalah orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan atau institusi yaitu diantaranya
 - a. Wakil kepala sekolah
 - b. Pustakawan
 - c. Tata usaha
 - d. Pelatihan ekstrakurikuler

e. Petugas keamanan (Faizah, 2019)

Kinerja dapat dipahami sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi maka kinerja guru dan tenaga kependidikan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang profesi pekerja itu secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional seseorang dapat diukur melalui 5 indikator.

1. Kualitas

Kualitas kerja indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru atau tenaga pendidik dalam menguasai segala sesuatu yang berkaitan dengan persiapan, perencanaan program pembelajaran, atau penerapan hasil dalam pembelajaran di dalam kelas atau bagaimana kinerja seorang tenaga kependidikan dalam mengatur pengelolaan atau pengawasan sekolah

2. Kecepatan

Ketepatan kerja indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja dalam menyesuaikan materi dengan karakteristik yang dimiliki sesuai dengan institusi sekolah dan pemerintahan.

3. Inisiatif

Dalam kerja indikator ini berkaitan dengan inisiatif dalam penggunaan model pembelajaran bagi guru dan bagaimana bisa mengatur pengelolaan bagi tenaga kependidikan sebagai inventarisasi sekolah dengan bijak.

4. Kemampuan kerja

Pada indikator ini berkaitan dengan kemampuan dalam memimpin keadaan agar tetap kondusif dan pengelolaan kegiatan belajar mengajar serta penilaian hasil belajar bisa diatur dengan baik

5. Komunikasi

Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan oleh guru dalam proses pelayanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran begitupun dengan tenaga kependidikan yang mengharuskan untuk berkomunikasi agar tidak misskomunikasi (Faizah, 2019)

G. Kompetensi Tenaga Kependidikan

Menurut UU no 20 tahun 2013 mengemukakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan dan tenaga pendidikan ini merupakan tenaga yang bertugas dalam merencanakan mengelola melaksanakan administrasi pengawasan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan masing-masing tenaga kependidikan memiliki kualifikasi dan persyaratan yang baik menyangkut tingkat pendidikan maupun kompetensi kompetensi yang dibutuhkan

oleh lembaga. Berikut merupakan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidikan yaitu

1. Pengawasan atau pemilik satuan pendidikan
Pengawasan atau pemilik adalah seorang yang diberikan tugas dalam melaksanakan pengawasan dan pembinaan satuan pendidikan. Adapun ketentuan menjadi pengawas atau pemilik antara lain yaitu yang
 - a. Memiliki ijazah S1 kependidikan yang relevan dengan sistem pendidikan
 - b. Memiliki pengalaman
 - c. Memiliki pangkat minimal dan berstatus Pegawai Negeri Sipil
 - d. Memiliki sertifikat pendidik
2. Kepala yang mampu melakukan pembinaan terhadap guru yang lebih ditekankan pada keilmuan pedagogis sosial dan profesionalitas dalam mengajar dan untuk pembinaan terhadap staf yang ada di lembaga yang mengacu pada keterampilan teknis untuk menyelesaikan persoalan-persoalan operasional secara praktis. Oleh karena itu kepala yang harus diutamakan adalah mengenali setiap staf-stafnya khususnya guru dalam berbagai aspek kemampuan profesional dalam mengajar anak dan kemampuan dalam hubungan antara teman sejawat. Sedangkan untuk setiap kepala perlu juga mengenali peta potensi berdasarkan kondisi kapasitas yang dapat menyusun dan melaksanakan program pendidikan serta memperbaiki manajemen untuk

meningkatkan kualitas adapun yang harus dilakukan oleh kepala dalam membina guru dan staf nya sebagai berikut

- a. Proses pembelajaran ini dilakukan dengan cara pengamatan langsung pada saat guru melakukan aktivitas mengajarnya. Untuk kepala mengajak dan bersama-sama mengamati sekolah sehingga mengetahui dimana letak kelemahan dan kelebihan yang bisa dilakukan oleh stafnya
- b. Diskusi yang dilakukan oleh Kepala guru dan saat ini menyangkut permasalahannya ada di antara guru dan staf nya, tetapi diskusinya lebih ditekankan pada pengembangan wawasan guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sekaligus meningkatkan kinerja secara profesional (Bachtiar, 2017)

Kualitas pendidikan bergantung pada faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah dan faktor penduduk lainnya yang berperan penting dalam menjaga dan menjamin kualitas pendidikan tentunya terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang. Kompetensi merupakan dimensi penting dari pekerjaan kepala sebagai tenaga pendidikan dari kompetensi itu adalah mengetahui bagaimana bertanggung jawab memecahkan masalah mentransfer informasi kepada guru dan pelaksanaan tugas yang diinstruksikan.

Kompetensi manajerial adalah kemampuan yang berhubungan dengan tugas-tugas pengelolaan pengawasan

dan pengembangan. Kompetensi manajerial adalah kemampuan dalam melaksanakan fungsi *planning* (perencanaan) *organizing* (perorganisasian) *Leading* (kepemimpinan) atau mengarahkan dan *controlling* (pengendalian) pada seluruh sumber secara efektif dan efisien. Kompetensi yang seharusnya terletak pada fungsi dan tugas perilaku jika fungsi itu dijalankan sepenuhnya maka pekerjaan dalam organisasi itu akan di fasilitasi sehingga tujuan dapat tercapai, Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang ada pada tenaga pendidikan diwujudkan melalui berbagai aktivitas belajar mengajar di sekolah mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang dikoordinasikan oleh Kepala manajemen dan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen kepala dituntut untuk memiliki kompetensi manajer yang tinggi agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk meningkatkan kualitas suatu satuan pendidikan.

EVALUASI KENERJA PENDIDIKAN

A. Makna dan hakekat evaluasi kinerja Pendidikan

Evaluasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *evaluation* yang artinya penilaian. Evaluasi dapat diartikan sebagai suatu pengambilan keputusan yang menggunakan beberapa perangkat hasil pengukuran dan berpatokan kepada tujuan yang telah ditentukan. Terdapat beberapa definisi evaluasi menurut para ahli, diantaranya :

1. Blom et. al (1971) (dalam I Nyoman Doni Pramana Ngakan Putu Sindu Wija Putra Komang Wahyu Phalguna BG Ketut Yogi Nugraha) "*Evaluation, as we see it, is the systematic collection of evidence to determine whether in fact certain changes are taking place in the learners as well as to determine the amount or degree of change in individual students.*" Artinya: Evaluasi, sebagaimana kita lihat, adalah pengumpulan kenyataan secara sistematis untuk menetapkan apakah dalam kenyataannya terjadi perubahan dalam diri siswa dan menetapkan mana tingkat perubahan dalam pribadi siswa.
2. Stufflebeam et. al (1971) "*Evaluation is the process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives.*"
Artinya: Evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh dan menyajikan informasi yang berguna untuk menilai alternatif keputusan.

3. Robert L. Thorndike dan Elizabeth Hagen (1961) (dalam I Nyoman Doni Pramana Ngakan Putu Sindu Wija Putra Komang Wahyu Phalguna BG Ketut Yogi Nugraha), menjelaskan evaluasi adalah hubungan yang tidak jauh dari sebuah pengukuran. Dalam arti yang lebih luas, karena dalam evaluasi adalah sebuah penilaian yang bersifat intuitif mengenai kemajuan peserta didik. Evaluasi juga mencakup penilaian tentang apa yang baik dan apa yang diharapkan. Dengan demikian hasil pengukuran yang benar merupakan dasar yang kokoh untuk melakukan evaluasi. (Pratama, 2006)

Evaluasi juga diartikan proses dalam menyediakan sebuah informasi untuk membuat keputusan. Sedangkan menurut Shertzer dan Stone *"evaluation consists of making systematic judgment of the relative effectiveness with which goals are attained in relation to special standard"*. Evaluasi diartikan sebagai proses menentukan kesesuaian pada produk, tujuan, prosedur, program, pendekatan dan fungsi. Kata kunci dari pengertian evaluasi adalah proses, pertimbangan dan nilai. Jadi evaluasi merupakan suatu proses yang dilakukan terhadap suatu kegiatan. (Sholahudin, 2013)

Dari beberapa definisi ahli diatas dapat disimpulkan pengertian evaluasi sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mengidentifikasi sesuatu terkait suatu program yang telah direncanakan, apakah suad tercapai atau belum,

berharga atau tidak berharga, dan dapat pula untuk melihat tingkat efisiensi pelaksanaannya.

Sedangkan Evaluasi Pendidikan adalah proses dalam menentukan tujuan pendidikan dibandingkan tujuan yang telah ditentukan (Sudijono, 2009), atau secara umum evaluasi dapat diartikan sebagai evaluasi pendidikan dalam suatu kegiatan penilaian yang dilakukan didalam dunia pendidikan.

Salah satu kegiatan yang biasa dilakukan oleh suatu badan/organisasi/lembaga untuk dapat meningkatkan kinerja pendidik melalui beberapa indikator yaitu : Tercapainya tujuan suatu organisasi karena usaha yang dilakukan oleh pendidik dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi/lembaga tersebut. Pada dasarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja dengan kinerja organisasi. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peranan aktif dari manusia.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang sifatnya terstruktur digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja seseorang dalam menuntaskan tanggung jawabnya. Mitchell di dalam Mahfuzil Anwar menyatakan bahwa kinerja meliputi

beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi.(Anwar, 2017)

B. Tujuan Evaluasi Kinerja Pendidikan

Tujuan evaluasi pendidikan terbagi atas tujuan umum dan khusus, dimana dijelaskan sebagai berikut.

1. Tujuan Umum evaluasi dalam bidang pendidikan ada dua, yaitu:
 - a) Untuk menghimpun beberapa bahan yang akan dijadikan sebagai sebuah bukti mengenai taraf perkembangan dan kemajuan yang akan dialami peserta didik dalam proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain tujuan umum evaluasi pendidikan adalah memperoleh data pembuktian yang nantinya akan menjadi sebuah petunjuk dalam mencapai tingkat keberhasilan peserta dalam mencapai tujuan pendidikan
 - b) Untuk mengukur dan menilai sejauh mana keefektifitas dalam kegiatan mengajar dan metode mengajar yang telah diterapkan atau dilaksanakan oleh pendidik, serta kegiatan belajar yang dilaksanakan oleh peserta didik.
2. Tujuan Khusus evaluasi dalam bidang pendidikan adalah sebagai berikut:

- a) Untuk merangsang kegiatan peserta didik dalam menyelesaikan program pendidikan di tingkat sekolah. Tanpa adanya evaluasi maka semangat siswa dalam belajar tidak dalam memperbaiki dan meningkatkan prestasinya masing-masing.
- b) Untuk mencari dan menemukan faktor penyebab keberhasilan dan ketidakberhasilan peserta didik dalam mengikuti program pendidikan, sehingga dapat dicari dan ditemukan jalan keluar atau caracara perbaikannya.(Pratama, 2006)

C. Model Model Evaluasi Kinerja Pendidikan

Model-model evaluasi pendidikan dapat diartikan sebagai contoh atau pola acuan suatu proses penilaian dalam mengumpulkan dan menganalisis terkait taraf kemajuan suatu aktivitas di dalam pendidikan dalam menetapkan pencapaian suatu tujuan baik untuk pendidik dan peserta didik. Evaluasi pendidikan mencakup dua sasaran pokok, yaitu evaluasi makro (Program) dan evaluasi mikro (kelas). Evaluasi terbagi menjadi tiga tahapan sesuai proses belajar mengajar, yaitu dimulai dari evaluasi input, evaluasi proses, dan evaluasi output. Setiap jenis evaluasi memiliki fungsi yang berbeda. Evaluasi input mencakup fungsi kesiapan penempatan dan seleksi. Evaluasi proses mencakup formatif, diagnostik dan monitoring. Sedangkan evaluasi output mencakup sumatif.(Syarifuddin, 2007)

Adanya model evaluasi karena usaha eksplanasi secara berkelanjutan yang sifatnya diturunkan dari perkembangan pengukuran dan keinginan manusia dalam berusaha menerapkan prinsip-prinsip evaluasi pada cakupan yang lebih luas dari sebelumnya.

Ada banyak model evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli yang dapat dipakai dalam mengevaluasi program pembelajaran. Berikut beberapa model evaluasi program yang biasa dipakai sebagai strategi atau pedoman kerja dalam pelaksanaan evaluasi program. yaitu:

1. Goal Oriented Evaluation Model

Goal Oriented Evaluation Model adalah model yang muncul paling awal. Objek pengamatan pada model ini adalah tujuan dari program yang sudah ditetapkan jauh sebelum program dimulai. Evaluasi dilakukan secara berhubungan, terus menerus, mengontrol apakah tujuan tersebut sudah terlaksana di dalam proses pelaksanaan program atau tidak. Model ini dikembangkan oleh Tyler.

Di samping itu, Sukardi juga mengatakan bahwa model ini menekankan adanya proses evaluasi secara langsung didasarkan kepada tujuan yang bersifat instruksional yang ditetapkan bersamaan dengan proses persiapan mengajar, seorang guru berinteraksi dengan para siswanya sebagai sasaran pokok dalam proses pembelajaran. proses pembelajaran dikatakan berhasil sesuai dengan model yang dikembangkan tyler ini, apabila siswa yang mengalami proses pembelajaran dapat mencapai tujuan yang telah

ditetapkan dalam proses belajar mengajar.(Syarifuddin, 2007)

2. Goal Free Evaluation Model

Model evaluasi yang dikembangkan oleh Michael Scriven ini berlawanan dengan model pertama yang dikembangkan Tyler, dalam melaksanakan evaluasi program evaluator tidak perlu memperhatikan apa saja hal yang menjadi yang menjadi tujuan program. Yang perlu diperhatikan yaitu bagaimana pelaksanaan kerja program tersebut, dengan jalan mengidentifikasi penampilan-penampilan yang terjadi baik hal positif (hal yang diharapkan) maupun hal negatif (memang tidak diharapkan).

Alasan mengapa tujuan program tidak perlu diperhatikan karena ada kemungkinan evaluator terlalu detail dalam mengamati setiap tujuan khusus. Jika masing-masing tujuan khusus tercapai, artinya segala sesuatu yang berhubungan dengan penampilan sudah terpenuhi, tetapi evaluator lupa memperhatikan sejauh mana penampilan tersebut mendukung penampilan terakhir yang diharapkan oleh tujuan umum maka akibatnya jumlah penampilan khusus ini tidak banyak bermanfaat.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Goal Free Evaluation Model (model evaluasi lepas dari tujuan) yang dikembangkan oleh Michael Scriven. Model ini berlawanan dengan model pertama yang orientasinya mengarah kepada tujuan, Sementara Model yang kedua ini adalah model evaluasi yang lepas dari tujuan. Namun, penekanannya

,emgarah kepada tujuan yang lepas maksudnya adalah lepas dari tujuan khusus, bukan dari tujuan umum. model ini masih tetap mempertimbangkan tujuan umum dari sebuah program.(Syarifuddin, 2007)

3. Formatif Sumatif Evaluation Model

Model ini mengembangkan model lain, yaitu model formatif-sumatif. Model ini menunjukkan terkait adanya sebuah tahapan dan ruang lingkup objek yang dievaluasi, yaitu evaluasi yang dilakukan pada waktu program masih berjalan (disebut evaluasi formatif) dan ketika program sudah selesai atau berakhir (disebut evaluasi sumatif).

Berbeda dengan model yang sebelumnya, model ini mengeaskna bahwa evaluator tidak dapat melepaskan diri dari tujuan. Tujuan evaluasi formatif memang berbeda dengan tujuan evaluasi sumatif. Dengan demikian, model yang dikemukakan oleh Michael Scriven menunjukkan kepada “apa”, “kapan” dan “tujuan” tersebut dilaksanakan. Evaluasi formatif secara prinsip merupakan evaluasi yang dilaksanakan ketika program masih berlangsung. Tujuan evaluasi formatif adalah untuk mengetahui seberapa jauh program yang sudah di buat dapat berlangsung, sekaligus dapat melihat apa saj yang menjadi hambatan program tersebut. Dengan diketahuinya hambatan dan hal yang menyebabkan program tidak lancar, pengambil keputusan dilakukan dengan maksud untuk mengadakan perbaikan yang mendukung kelancaran pencapaian tujuan program.

Evaluasi sumatif dilakukan setelah program berakhir. Tujuan dari evaluasi sumatif adalah untuk mengukur sejauh mana program yang dibuat dapat tercapai dengan baik. Fungsi evaluasi sumatif apabila dikaitkan dengan evaluasi program pembelajaran dimaksudkan sebagai suatu sarana dalam mengetahui posisi atau kedudukan individu didalam kelompoknya. Mengingat bahwa objek sasaran dan waktu pelaksanaan berbeda antara evaluasi formatif dan sumatif, maka lingkup sasaran yang dievaluasi juga berbeda.

4. Countenance Evaluation Model

Model ini dikembangkan oleh Stake. Model stake menekankan pada adanya pelaksanaan dua hal pokok, yaitu (1) deskripsi (description) dan (2) pertimbangan (judgments). Yang membedakn model ini dengan model yang lainnya yaitu adanya tiga tahapan dalam evaluasi program, yaitu (1) anteseden (antecedents/ context), (2) transaksi (transaction/proses), dan (3) keluaran (output-outcomes).

Menurut Stake, ketika evaluator melaksanakan program makan perlu adanya pertimbangan, yaitu: 1. Membandingkan kondisi hasil evaluasi program tertentu dengan program lain namun dengan objek yang sama. 2. Membandingkan kondisi hasil pelaksanaan program dengan standar yang sudah ditentukan susia denganprogram yang bersangkutan, didasarkan pada tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Countenance Evaluation Model adalah model evaluasi yang

dikembangkan oleh Stake. Model ini menekan pada dua hal pokok, yaitu deskripsi dan pertimbangan. yang didalamnya ada tiga hal pokok yang menjadi objek atau sasaran evaluasi, dan bagi evaluator harus mampu mengidentifikasi tiga hal itu, yaitu (1) anteseden - yang artinya konteks (2) transaksi yang artinya proses, dan (3) Outcomes - yang artinya hasil.(Syarifuddin, 2007)

D. Masalah Dalam Evaluasi Kinerja Pendidikan

Evaluasi kebijakan pendidikan adalah aktivitas yang memiliki tujuan untuk mengetahui sebuah kebijakan pendidikan apakah sudah sesuai dengan kriteria yang ditentukan atau belum serta memunculkan dampak nyata kepada banyak orang sesuai dengan apa yang diharapkan. Didalam prosesnya harus dijalankan pada implementasi analisis kebijakan pendidikan, supaya bisa dipahami apakah kebijakan itu bisa terselenggara secara baik atau sebaliknya, dengan adanya perubahan atau perbaikan. Dan bisa mengetahui kekurangan atau kelebihan dalam kebijakan pendidikan yang telah dibuat dan diterapkan. Semua dapat melihat dampak yang ada dari kebijakan pendidikan yang telah dibuat untuk menghadirkan manfaat, memunculkan kegaduhan, kerugian atau hal lainnya. Pada tahapan manajemen sendiri, proses evaluasi adalah fase akhir dimana suatu proses penyusunan kebijakan yang bisa menciptakan rekomendasi supaya bisa menyempurnakan suatu kebijakan pendidikan itu. (Jaysurrohman et al., n.d.)

1. Sarana Pra Sarana Pendidikan Kurang Mendukung

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia selain tergantung kepada kualitas dan kinerja juga harus didukung dengan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai. Namun kenyatannya, sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki sebagian besar sekolah di Indonesia masih kurang memadai seperti fasilitas laboratorium dan sebagainya. Padahal sarana dan prasarana sangat penting dalam menunjang kegiatan pembelajaran. Sebagian besar alat peraga di sekolah juga kurang terkontrol baik dari segi mutu, harga dan sikap pribadi para pengusaha sarana pendidikan.

Padahal setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Tanpa ada sarana dan prasarana yang mendukung maka pendidikan indonesia belum bisa dikatakan maju. Dengan terpenuhinya sarana dan prasarana akan sangat membantu dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah di buat sebelumnya. Sebagai seorang personal pendidikan kita dituntut untuk menguasai dan memahami administrasi

sarana dan prasarana, untuk meningkatkan daya kerja yang efektif dan efisien serta mampu menghargai etika kerja sehingga kenyamanan yang di dapat memberikan kebanggaan dan rasa memiliki baik dari warga sekolah maupun warga masyarakat sekitarnya. Lingkungan pendidikan akan bersifat positif atau negatif itu tergantung pada pemeliharaan sarana dan prasarana itu sendiri.(Alfonita, 2018)

2. Keprofesionalan Guru

Guru merupakan kunci dari keberhasilan atau tidaknya suatu proses pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas suatu pendidikan ditentukan dari guru. Demikian pentingnya peranan seorang guru tentunya membawa pada suatu tanggung jawab untuk menjalankan profesi tersebut dengan suatu sikap profesionalisme yang tinggi. Dan dalam menjalankan profesinya, seorang guru tidak hanya memberikan pengetahuan kepada anak didiknya, namun tetap harus menanamkan suatu nilai – nilai pendidikan dengan guru sebagai modelnya.

Dalam menjalankan profesinya, seorang guru harus melakukan dua fungsi sekaligus yaitu; fungsinya secara moral yaitu membimbing anak didiknya tidak hanya dengan kecerdasannya akan tetapi juga dengan rasa cinta dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Berhubungan dengan peran seorang Guru, maka profesionalisasi guru sangat penting untuk memenuhi tuntutan masyarakat. Namun demikian, membahas masalah

profesionalisasi seorang Guru tidak dapat lepas dari persyaratan atau yang harus dipenuhi. Dalam hal ini berkaitan dengan kualitas intelektual dan mentalnya untuk menjalankan fungsinya sebagai seorang pendidik dan pembimbing. (Alfonita, 2018)

3. Kesejahteraan Guru Rendah

Faktor lain yang menjadi masalah dalam kinerja pendidikan yaitu berhubungan dengan evaluasi kinerja pendidikan berimplikasi terhadap rendahnya kinerja seorang Guru. Dalam menyikapi masalah ini banyak yang pro dan kontra terhadap masalah “kesejahteraan” yang selama ini telah menjadi permasalahan yang belum ketemu ujung pangkalnya. Sebagian orang beranggapan bahwa sangat kurangnya kompensasi dari pemerintah terhadap kinerja guru mengakibatkan kurang profesionalnya para guru di negara kita selama ini. (Alfonita, 2018)

KEBIJAKAN PENDIDIKAN

A. Makna dan Hakikat Pendidikan

Menurut (O'Flaherty & Liddy, 2018) *education is an educational process that increases awareness and understanding of a rapidly changing, interdependent and unequal world ,while education for sustainable development centres on a new vision of education which empowers learners to assume responsibility for creating and enjoying a sustainable future.* Yang artinya pendidikan adalah proses, pendidikan yang meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang dunia yang berubah dengan cepat, saling bergantung dan tidak setara, sedangkan pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan berpusat pada visi baru pendidikan yang memberdayakan peserta didik untuk memikul tanggung jawab untuk menciptakan dan menikmati masa depan yang berkelanjutan.

Pendidikan menurut bahasa Yunani berasal dari kata *padagogik* yaitu ilmu yang menuntun seorang anak. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pendidikan berasal dari kata *didik* (*mendidik*), yaitu: memberi latihan (ajaran, pimpinan) dan memelihara mengenai kecerdasan pikiran dan akhlak. Sedangkan pendidikan memiliki pengertian : terjadinya proses perubahan tata laku dan sikap seseorang dalam usaha untuk mendewasakan manusia atau diri sendiri dengan upaya dalam bentuk pengajaran dan latihan, proses perbuatan, serta cara mendidik.

Pendidikan adalah sebuah proses yang terdiri dari tiga dimensi, individu, masyarakat atau komunitas nasional dari individu tersebut, dan seluruh kandungan realitas, baik material maupun keagamaan yang memiliki peranan dalam menentukan nasib, sifat, bentuk manusia maupun masyarakat.

Pendidikan merupakan upaya seseorang dalam menuntun anak sejak lahir untuk meraih sikap kedewasaan berupa jasmani dan rohani, dalam melakukan interaksi alam beserta lingkungannya. (Hasanah, 2017)

Pendidikan berupaya untuk memancarkan dan memelihara nilai-nilai asas suatu lingkungan masyarakat. Pendidikan adalah unsur terpenting dalam proses perkembangan dan kematangan seseorang yang menciptakan generasi yang berguna dan berakhlak mulia. Pendidikan merupakan elemen yang sangat penting untuk diterapkan bagi memantapkan nilai murni dalam setiap diri individu dan sebuah teras yang digunakan kepada pembangunan suatu masyarakat dan negara. Tanpa pendidikan, masyarakat umumnya akan hidup dalam kemunduran serta menyebabkan keruntuhan moral yang begitu besar. Sejalan dengan kepentingannya, maka pendidikan perlu dijadikan satu agenda penting yang patut dilaksanakan mengikut landasan yang sewajarnya.

Dalam konteks pendidikan Islam, pendidikan hendaklah berlandaskan al-Quran dan al-Sunnah yang didasari oleh tauhid dan keesaan Allah Swt. Kegagalan untuk meletakkan landasan berupa al-Quran dan al-Sunnah dalam pendidikan Islam akan menyebabkan kegagalan dalam membentuk manusia muslim

yang komit terhadap tuntutan agama dan memiliki akhlak yang mulia. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 (2003: 4) dijelaskan bahwa, “Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.(Wasitohadi, 2014)

Istilah hakikat dapat diartikan sebagai karakteristik atau ciri khas dari sesuatu, yang bisa membedakannya dari yang lain. Hakekat merupakan hal terpenting dari sesuatu yang terdiri atas sebuah pengertian yang sifatnya sangat abstrak. Abstrak berarti tidak dapat dihayati atau tidak konkrit atau diamati dengan menggunakan panca indra. Hakekat pendidikan, dengan demikian dapat dimaknai sebagai karakteristik atau ciri khas dari pendidikan, yang sifatnya abstrak, yang bisa membedakannya dengan yang bukan pendidikan. Yang bukan pendidikan ini dapat bermacam-macam wujudnya. hakekat pendidikan itu, dengan bertolak dari adanya perbedaan hakekat manusia dengan makhluk yang lain, misalnya binatang. Bertolak dari sini, kemudian muncul banyak pemahaman, misalnya bahwa pendidikan itu adalah untuk manusia, bukan untuk binatang. Mengenai hakekat pendidikan mengandung banyak sekali aspek dan sifatnya sangat begitu kompleks. Karena sifatnya yang kompleks itu, maka tidak sebuah

batasanpun yang cukup memadai untuk menjelaskan hakekat dalam pendidikan secara lengkap.(Wasitohadi, 2014)

H.A.R Tilaar (1999: 17) memahami hakekat pendidikan dengan dua jenis pendekatan, yaitu pendekatan reduksionisme dengan pendekatan holistik integratif. Kedua jenis pendekatan tersebut memiliki sebuah kesamaan di dalam memberikan jawaban terhadap suatu persoalan hakikat pendidikan, ialah bahwa pendidikan tidak dapat dikucilkan dari sebuah proses pemanusiaan. Tidak ada suatu masyarakatpun yang dapat eksis tanpa memiliki pendidikan. Pendekatan reduksionisme melihat proses pendidikan, peserta didik dan keseluruhan perbuatan pendidikan, termasuk Lembaga-lembaga pendidikan, telah menampilkan pandangan-pandangan ontologis maupun metafisis tertentu mengenai hakikat dalam pendidikan. Pandangan-pandangan tersebut tidak menampilkan hakikat pendidikan secara utuh tapi sepihak berdasarkan sudut pandang yang digunakan. Dengan demikian proses pendidikan tidak dapat dilihat secara keseluruhan. Ada berbagai jenis pendekatan reduksionisme, yang berdasarkan sudut pandang yang digunakan, masing-masing memiliki pendapat yang berbeda mengenai apa hakikat pendidikan itu.(Wasitohadi, 2014)

Hakikatnya dalam sebuah Pendidikan tidak pernah terpisah dari kehidupan manusia. Semenjak masih di dalam kandungan hingga dewasa, pendidikan terus berlangsung selama manusia itu hidup. Pendidikan adalah khas milik dan alat manusia. Pendidikan dilakukan baik secara sadar maupun tidak sadar oleh manusia. Pendidikan sendiri digunakan sebagai

alat untuk bertahan hidup dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. Pendidikan juga merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran sehingga peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya (UU No. 23 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). pendidikan dilakukan semenjak manusia diciptakan. Pendidikan ini merupakan pendidikan yang bersifat umum pada masyarakat. Pendidikan secara umum didasarkan pada insting seorang manusia. Mendidik secara insting diikuti oleh mendidik yang bersumber dari pikiran dan pengalaman manusia. Manusia mampu menciptakan cara-cara dalam mendidik karena perkembangan pikirannya. Semakin maju perkembangan pikiran, semakin pula variasi orang tua dalam mendidik anak-anaknya. (Wasitohadi, 2014)

Hakikat pendidikan pada dasarnya lebih berorientasi kepada terbentuknya karakter (kepribadian/jatidiri) seseorang. Setiap tahapan pendidikan dievaluasi dan dipantau dengan saksama sehingga menjadi jelas apa yang menjadi potensi dalam hal positif seseorang yang harus dikembangkan dan apa yang menjadi faktor negatif seseorang yang perlu untuk disikapi. Akar dari karakter ada dalam cara berpikir seseorang dan cara merasa seseorang. Pendidikan pada hakikatnya mencakup dalam kegiatan mendidik, mengajar dan melatih. Oleh karena itu pendidikan sangat erat kaitannya dengan pengajaran dan pelatihan, dengan uraian sebagai berikut: (a) Pendidikan = kegiatan mengolah hati anak didik agar memiliki

akhlak yang mulia. (b) Pengajaran = kegiatan mengolah otak anak didik agar otak anak dapat terangsang dengan baik. (c) Pelatihan = kegiatan mengolah lidah dan tangan anak didik agar berjalan sesuai dengan kebutuhan dan porsinya. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan sebagai usaha dalam mentransformasikan nilai-nilai, yaitu mencakup nilai-nilai religi, budaya, pengetahuan, teknologi dan keterampilan.(Arfani, 2016)

Pendidikan adalah suatu bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa atau pendidik kepada perkembangan anak atau siswa untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak dapat dengan mudah melaksanakan tugas hidupnya sendiri tanpa bantuan orang lain. Pendidikan dapat diraih dengan cara belajar dengan giat. Pendidikan terbagi menjadi dua yaitu, pendidikan di tingkat formal dan non formal. Pendidikan formal ini dilakukan dalam sebuah sistem pembelajaran yang secara teoretik menurut Gagne dan Briggs pembelajaran adalah suatu sistem yang bertujuan membantu seseorang dalam proses belajar (peserta didik), yang berisi serangkaian peristiwa dirancang, disusun sedemikian rupa untuk mempengaruhi dan mendukung terjadinya proses belajar peserta didik yang bersifat internal. Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dalam dunia dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, yakni guru (pendidik). Usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan guru perlu memberikan pembelajaran menjadi fokus penanganan tersendiri. Mengajar tidak sekedar mengkomunikasikan

pengetahuan, tetapi mengajar juga berarti usaha untuk mentransfer ilmu agar dapat secara mudah dipahami dan di mengerti serta dapat diterapkan oleh peserta didik dalam kehidupan sehari-harinya.(Kosilah & Septian, 2020)

B. Payung Hukum Kebijakan Pendidikan di Indonesia

Sudah sangat banyak kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang pendidikan, sehingga dapat memudahkan dan memberikan ruang untuk bergerak bagi insan pendidikan Indonesia untuk terus berinovasi dalam membangun dunia pendidikan yang berkarakter sesuai dengan harapan pendidikan nasional. Banyak sekali faktor yang berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan secara umum, beberapa faktor tersebut adalah faktor tujuan pendidikan, pendidik, peserta didik, alat pendidikan dan lingkungan. Jadi, pendidikan adalah suatu sistem yang tidak dapat dijalankan jika ada salah satu sub sistem tersebut yang memiliki permasalahan dan akan mengakibatkan tidak optimalnya peran dari setiap sub sistem untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Seiring dengan tuntutan pembaharuan pendidikan di Indonesia, kebijakan pendidikan telah mengalami beberapa kali perubahan. Semenjak tahun 2003 telah diganti dengan Undang-dan undang Nomor 20 Tahun 2003, yang disahkan pada tanggal 11 Juni 2003. Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat menjelaskan bahwa “mencerdaskan kehidupan bangsa,” dalam hal ini bangsa yang mencakup seluruh warga negara Indonesia

baik itu warga yang belajar di sekolah-sekolah negeri, ataupun yang belajar di sekolah swasta dalam hal ini kebijakan pendidikan merupakan bagian dari kebijakan publik. (Tri puji Hastuti, 2018)

Pendidikan untuk memahami kajian kebijakan publik, khususnya dengan kebijakan pendidikan, kepentingan ini erat kaitannya dengan peran yang diharapkan dari ilmuwan administrasi pendidikan, tidak hanya nantinya diharapkan sebagai perumus kebijakan pendidikan namun berkualitas jika ilmuwan administrasi pendidikan dilibatkan dalam proses pembuatan kebijakan tersebut. Ilmuwan administrasi pendidikan diharapkan berperan sangat besar dalam memberikan perbaikan atas berbagai kesalahan dalam perumusan berbagai kebijakan pendidikan yang telah dihasilkan pemerintah selama ini. Dengan demikian kajian kebijakan pendidikan akan memberikan landasan yang kokoh bagi seseorang yang ingin mengembangkan profesi sebagai analis kebijakan pendidikan. (Tri puji Hastuti, 2018)

Landasan kebijakan pendidikan yang tertuang dalam Pasal 31 UUD 1945, yaitu hak memperoleh pendidikan yang layak. Sebagai amanat dalam UUD 1945, dikeluarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas), dalam rangka mewujudkan sistem pendidikan yang memiliki landasan nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan nasional dalam Pancasila, serta dalam konteks pada penegakan hak atas hak asasi manusia. Hak Asasi Manusia (HAM) berdasarkan Pasal 28C ayat (1). Kebijakan pendidikan merupakan tanggung jawab pemerintah dalam proses penyelenggaraan pendidikan nasional, negara harus orisinal dan

bertanggung jawab secara mutlak dalam mewujudkan sebuah cita-cita bangsa Indonesia dalam mencerdaskan bangsa Indonesia. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, budaya bangsa Indonesia dan bertanggung jawab dalam tuntutan perubahan zaman. Pendidikan merupakan suatu hal yang baik dan mulia yang dimiliki oleh masyarakat, dimana masyarakat berhak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran, pendidikan merupakan suatu kewajiban pemerintah Indonesia untuk melaksanakannya, terutama dalam memberikan kesempatan untuk belajar kepada yang berhak. Oleh karena itu, pendidikan adalah barang publik, sehingga penelitian tentang kebijakan pendidikan harus masuk dalam ranah kebijakan publik.(R. Dewi, 2016)

UU Sisdiknas menjelaskan bahwasanya, Pendidikan Nasional berfungsi dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban anak bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Hadirnya UU Sisdiknas tentang konsep tanggung jawab pemerintah dalam pelaksanaan sisdiknas terdapat dalam Pasal 5 ayat (1) yang menyatakan, “setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu”, selanjutnya dalam Pasal 6 ayat (1) “setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun wajib mengikuti pendidikan dasar”, Pasal 11 ayat (1) menyebutkan “pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi”, Pasal 11 ayat (2) menyatakan, “pemerintah dan pemerintah daerah wajib

menjamin tersedianya anggaran guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan limabelas tahun”, Pasal 34 ayat (1) “pemerintah dan pemerintah daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar minimal jenjang pendidikan tanpa biaya”.(R. Dewi, 2016)

Kebijakan pendidikan merupakan proses dan hasil perumusan langkah-langkah dan strategi pendidikan yang dijabarkan pada visi dan misi pendidikan dalam mewujudkan tercapainya dari tujuan pendidikan dalam suatu masyarakat dalam beberapa waktu tertentu. Wujud dari kebijakan pendidikan berupa undang-undang pendidikan, intruksi presiden, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, peraturan menteri dan sebagainya menyangkut dengan Pendidikan. Terdapat substansi pendidikan yaitu kebijakan yang dilihat dari substansi masalah yang di hadapi; Kebijakan Pendidikan, Lingkungan Hidup. (Yanti, 2020)

Efektivitas pada kebijakan pendidikan selama ini berjalan tanpa adanya evaluasi dan monitoring yang memadai. Salah satunya yaitu sulitnya dalam mengendalikan perilaku birokrasi pengelolaan kebijakan pendidikan, reformasi birokrasi di Indonesia yang diharapkan kurang berjalan disebabkan oleh tidak adanya unsur masyarakat saat kebijakan di akomodasikan menjadi suatu program pelaksanaan segala sesuatu yang di tetapkan oleh pemerintah, sesungguhnya peluang pada masyarakat untuk menyampaikan masukan terhadap sebuah kewajiban harus di buka peluang mengingat pelaksana besar dari sebuah kebijakan adalah masyarakat oleh karena

masyarakat telah banyak mengetahui bagaimana pelaksanaannya.(Yanti, 2020)

Ada dua hal dikolaborasi dalam analisis kebijakan pendidikan terkait upaya perumusan yakni, perumusan masalah kebijakan pendidikan dan perumusan kebijakan pendidikan. Perumusan masalah adalah bagian dari tahap analisis kebijakan, perumusan masalah kebijakan pendidikan dengan mengajukan seperangkat tindakan yang lebih baik dipilih sebagai usaha agar mencapai, kesepakatan, consensus, kompromi dan otorisasi pengaturan, arahan dan tindakan kolektif yang bisa diterima oleh bersama. Dalam merumuskan kebijakan pendidikan, pembuat kebijakan hendaknya memperhatikan beberapa karakteristik khusus. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah:

1. Memiliki tujuan pendidikan
2. Memenuhi aspek legal-formal
3. Memiliki konsep operasional
4. Dibuat oleh yang berwenang
5. Dapat dievaluasi
6. Memiliki sistematika

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Kebijakan pendidikan di Indonesia diarahkan untuk meraih hal-hal sebagai berikut:

1. Mengupayakan dalam perluasan dan pemerataan kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang bermutu tinggi bagi seluruh rakyat Indonesia dalam menuju

terciptanya manusia Indonesia berkualitas tinggi dengan peningkatan anggaran pendidikan secara berarti;

2. Meningkatkan sebuah kemampuan akademik dan profesional serta meningkatkan jaminan dalam kesejahteraan tenaga kependidikan sehingga tenaga pendidik mampu berfungsi secara baik terutama dalam peningkatan pendidikan watak dan budi pekerti agar bisa mengembalikan wibawa lembaga dan tenaga kependidikan;
3. Melakukan pembaharuan sebuah sistem pendidikan termasuk dalam pembaharuan kurikulum, berupa diversifikasi kurikulum untuk melayani keberagaman peserta didik, penyusunan kurikulum yang berlaku nasional dan lokal sesuai dengan kebutuhan, serta diversifikasi jenis pendidikan secara professional;
4. Memberdayakan berbagai macam lembaga pendidikan baik sekolah maupun luar sekolah sebagai pusat dalam pembudayaan nilai, sikap, dan kemampuan, serta meningkatkan partisipasi keluarga dan masyarakat yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai;
5. Melakukan pembaharuan dan pemantapan sistem pendidikan nasional berdasarkan prinsip desentralisasi, otonomi keilmuan dan manajemen;
6. Meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat maupun pemerintah untuk memperbaiki sistem pendidikan yang efektif dan efisien dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;

7. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda bisa berkembang secara baik disertai dengan hak serta dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya;
8. Meningkatkan dalam penguasaan, pengembangan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk teknologi bangsa sendiri dalam dunia usaha, terutama usaha kecil, menengah, dan koperasi. (Rozak, 2021)

C. Implementasi Kebijakan Pendidikan di Indonesia

Implementasi kebijakan adalah suatu proses pembuatan kebijakan. Seperti dinyatakan Hasbullah bahwa proses pembuatan kebijakan merupakan kegiatan yang berhubungan dengan proses politik yang berlangsung secara bertahap dalam membuat kebijakan politik, dimana aktivitas politis ini dijelaskan sebagai proses pembuatan kebijakan, dan diartikan sebagai serangkaian tahapan saling bergantung antara satu dengan yang lainnya, diatur menurut urutan waktu, seperti penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan penilaian kebijakan.

Memahami pengertian implementasi kebijakan mengarah kepada bagian dalam berusaha memahami kebijakan secara kompleks mengenai implementasi kebijakan dalam bidang pendidikan. Bahkan, implementasi kebijakan pendidikan sering

lebih rumit dan kompleks dibandingkan dengan proses perumusannya. Wibawa di dalam Elih Yuliah menyebutkan bahwa implementasi kebijakan merupakan sebuah keputusan yang sifatnya mendasar. Biasanya tertuang dalam suatu undang-undang. Namun juga dapat berbentuk instruksi yang berhubungan dengan keputusan perundang-undangan. Pada dasarnya keputusan tersebut menjelaskan tentang masalah yang hendak ditangani, menentukan tujuan yang hendak dicapai dan dalam berbagai cara “menggambarkan struktur” proses implementasi tersebut. (Yuliah, n.d.)

Implementasi kebijakan publik tidak hanya berhubungan dengan badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program pada kelompok sasaran, melainkan menyangkut kepada kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat dan akhirnya berpengaruh terhadap dampak baik yang diharapkan.

Grindle di kutip dari Abdul Rozak, implementasi kebijakan dapat diartikan sebagai proses politik dan administratif. Dengan memanfaatkan proses implementasi kebijakan hanya dapat dimulai apabila tujuan dan sasarannya bersifat umum yang sudah dirinci, dengan berbagai program yang telah dirancang serta dana yang sudah dialokasikan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran tersebut. Ini merupakan syarat-syarat pokok bagi implementasi kebijakan publik apapun. (Abdul Rozak, 2021)

Adapun kebijakan publik di bidang pendidikan adalah keputusan yang diambil bersama antara pemerintah dan di luar

pemerintah dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam pelaksanaan ataupun tidak pelaksanaan. Kebijakan publik bidang pendidikan meliputi anggaran pendidikan, kurikulum, rekrutmen tenaga kependidikan, pengembangan profesional staf, tanah dan bangunan, pengelolaan sumber daya, dan kebijakan lain yang bersentuhan langsung maupun tidak langsung atas pendidikan. Tilaar sendiri memberikan makna yang sedikit berbeda tentang “kebijakan pendidikan”, menurutnya kebijakan pendidikan bagian dari sebuah rumusan yang terdiri tujuan pendidikan nasional yang harus diwujudkan dan dicapai melalui lembaga-lembaga social atau organisasi sosial dalam bentuk lembaga-lembaga pendidikan formal, nonformal, dan informal.(Solichin, 2015).

D. Evaluasi Kebijakan Pendidikan di Indonesia

Evaluasi dapat diartikan sebagai hasil informasi tentang nilai atau manfaat terkait hasil kebijakan yang pada kenyataannya memiliki nilai. Evaluasi merupakan sebuah aktivitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh program yang sudah berjalan maupun belum berjalan serta telah berhasil atau gagal tidak sesuai harapan. Menurut Supandi, evaluasi adalah usaha dalam menganalisa nilai-nilai dari fakta kebijakan yang ada, tidak hanya sekedar menghimpun fakta yang berhubungan dengan kebijakan, tetapi membuktikan fakta yang memiliki nilai atau tidak apabila dibandingkan kepada

standar yang sudah ditetapkan. Jones mengatakan bahwa evaluasi kebijakan merupakan kegiatan yang disusun dengan maksud memberikan nilai terhadap hasil dari program pemerintah dengan menggunakan teknik pengukuran, metode analisisnya serta objeknya. Menurut Stufflebeam, evaluasi adalah proses pencarian, penggambaran serta pemberian informasi bermanfaat untuk menentukan keputusan. Dan menurut Anderson, evaluasi yakni suatu proses yang menentukan hasil yang sudah diraih dalam mendukung tujuan yang telah dibuat.

Maka dapat diartikan, evaluasi kebijakan pendidikan adalah aktivitas yang memiliki tujuan untuk mengetahui sebuah kebijakan pendidikan apakah sudah sesuai dengan kriteria yang ditentukan atau belum serta memunculkan dampak nyata kepada banyak orang sesuai dengan apa yang diharapkan. Didalam prosesnya harus dijalankan pada implementasi analisis kebijakan pendidikan, supaya bisa dipahami apakah kebijakan itu bisa terselenggara secara baik atau sebaliknya, dengan adanya perubahan atau perbaikan. Dan bisa mengetahui kekurangan atau kelebihan dalam kebijakan pendidikan yang telah dibuat dan diterapkan. Semua dapat melihat dampak yang ada dari kebijakan pendidikan yang telah dibuat untuk menghadirkan manfaat, memunculkan kegaduhan, kerugian atau hal lainnya. Pada tahapan manajemen sendiri, proses evaluasi adalah fase akhir dimana suatu proses penyusunan kebijakan yang bisa menciptakan rekomendasi supaya bisa

standar yang sudah ditetapkan. Jones mengatakan bahwa evaluasi kebijakan merupakan kegiatan yang disusun dengan maksud memberikan nilai terhadap hasil dari program pemerintah dengan menggunakan teknik pengukuran, metode analisisnya serta objeknya. Menurut Stufflebeam, evaluasi adalah proses pencarian, penggambaran serta pemberian informasi bermanfaat untuk menentukan keputusan. Dan menurut Anderson, evaluasi yakni suatu proses yang menentukan hasil yang sudah diraih dalam mendukung tujuan yang telah dibuat.

Maka dapat diartikan, evaluasi kebijakan pendidikan adalah aktivitas yang memiliki tujuan untuk mengetahui sebuah kebijakan pendidikan apakah sudah sesuai dengan kriteria yang ditentukan atau belum serta memunculkan dampak nyata kepada banyak orang sesuai dengan apa yang diharapkan. Didalam prosesnya harus dijalankan pada implementasi analisis kebijakan pendidikan, supaya bisa dipahami apakah kebijakan itu bisa terselenggara secara baik atau sebaliknya, dengan adanya perubahan atau perbaikan. Dan bisa mengetahui kekurangan atau kelebihan dalam kebijakan pendidikan yang telah dibuat dan diterapkan. Semua dapat melihat dampak yang ada dari kebijakan pendidikan yang telah dibuat untuk menghadirkan manfaat, memunculkan kegaduhan, kerugian atau hal lainnya. Pada tahapan manajemen sendiri, proses evaluasi adalah fase akhir dimana suatu proses penyusunan kebijakan yang bisa menciptakan rekomendasi supaya bisa

menyempurnakan suatu kebijakan pendidikan itu. (Jaysurrohman et al., n.d.)

Tujuan dan Fungsi Evaluasi Kebijakan Pendidikan dapat di dapat dilihat dari kegagalan sebuah kebijakan, atau bisa mengetahui semua kebijakan pendidikan yang dilaksanakan serta dapat mendapat manfaat yang ingin dicapai. Atas itu semua, evaluasi kebijakan pendidikan dapat ditentukan menjadi 3 unsur yakni:

1. Administratif merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengukur kebijakan pendidikan secara administratif, umumnya lebih kepada bidang keuangan.
2. Politik, adalah untuk mengukur pertimbangan dalam politik dari kebijakan pendidikan itu sendiri.
3. Yudisial, adalah dalam mengukur semua objek-objek hukum, yang telah dilanggar atau tidak dilanggar.

Semua dapat mengetahui bahwa didalam pelaksanaan evaluasi kebijakan pendidikan segala sesuatu tidak terlepas dari yang namanya permasalahan dan hambatan yang banyak dialami, antara lain:

1. Kurangnya ketersediaan sumber daya evaluator kebijakan pendidikan
2. Kendala politic yaitu selalu terbentur sampai gagal
3. Masih kurangnya data serta informasi yang terbaru, karena data yang telah ada kualitasnya belum cukup baik serta sekedar formalitas tanpa ada muanya di dalamnya.
4. Didalam kendala ekonomis sendiri mengacu kepada biaya dalam mengumpulkan data serta pengolahan data

5. Dalam kendala psikologis evaluasi kebijakan pendidikan sebagai hasil prestasi dari diri seorang. Hal ini akan menjadi penghambat karir sehingga mereka memerlukan faktor kondisi kenyamanan dalam bekerja.
6. Masalah pada pandangan masing-masing orang sehingga memiliki pendapat yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.
7. Memiliki permasalahan yang sama dan memiliki hubungan satu dengan yang lainnya.
8. Perkembangan masyarakat yang sangat cepat sehingga menyulitkan kegiatan evaluasi kebijakan pendidikan dikarenakan sering munculnya masalah yang cukup banyak.
9. Mengalami ketidakjelasan terhadap tujuan kebijakan pendidikan yang diakibatkan dari pembahasan yang di bahas sehingga sering terjadi bukan pada kelompok target yang mendapat manfaat akan kebijakan itu, namun kelompok lain yang memiliki kekuatan dalam menerapkan kebijakan .(Jaysurrohman et al., n.d.)

DAFTAR PUSTAKA

- Abd., P. D., & kadim Masaong, M,Pd dan Drs. Arfan A. Tilomi, M. H. . (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*.
- Abdul Kholiq. (2020). Strategi pengembangan Lembaga Pendidikan Islam yang Unggul. *Alasma*, 2(1), 12–26.
- Abdul Rozak. (2021). KEBIJAKAN PENDIDIKAN DI INDONESIA. *Jurnal Aplikasi Teknologi Pangan*, 4(1), 1–2.
- Abida Ferindistika Putri, A., Ferindistika Putri, A., Andriningrum, H., Khusnul Rofiah, S., & Gunawan, I. (2019). *Teacher Function in Class: A Literature Review*. February 2021, 2–7. <https://doi.org/10.2991/icet-19.2019.2>
- Aduari, N. T., Sudarwadi, D., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Papua, U. (2021). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 MANOKWARI. *Management Business Journal*, 4.
- Affandi, R. (2018). Tujuan Pendidikan Nasional Perspektif Al-Qurâ€™an. *INSANIA : Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 16(3), 369–378. <https://doi.org/10.24090/insania.v16i3.1599>
- Alfonita, F. (2018). PERMASALAHAN-PERMASALAHAN PENDIDIKAN DASAR. *Computers and Industrial Engineering*, 2(January), 6.
- Almazova, N., Bylieva, D., Lobatyuk, V., & Rubtsova, A. (2019). Human behavior as the source of data in the education system. *ACM International Conference Proceeding Series*.

<https://doi.org/10.1145/3372177.3373340>

Alwizra, A. (2020). IMPLEMENTASI TQM DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs. ISTIQOMAH TALAMAU KABUPATEN PASAMAN BARAT. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 39.

<https://doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2250>

Amalia, N. (2018). *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDN 30 Sumpang Bitu Kabupaten Pangkep*. 78.

Anggraeny, D. A. (2019). Pengambilan Keputusan Dalam Menentukan Pendidikan Anak. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(3), 1–39.

Anisa, C. A. (2020). Visi Dan Misi Menurut Fred R . David Dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70–87.

Anta, I. M. N. (n.d.). *Manajemen sekolah dibidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. 1–18.

Anwar, M. (2017). Analisis Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Dosen dan Karyawan) Pada STIMI Banjarmasin). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 1–16.

<https://doi.org/10.35130/jrimk.v1i2.15>

ANWAR, S. (2020). Implementasi Total Quality Management (Tqm) Dalam Bisnis Pendidikan. *EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/eduka.v4i2.4263>

Ardana, P., & Hendra Divayana, D. G. (2020). Kontribusi Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah

- Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 44–55.
<https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3349>
- Arfani, L. (2016). Mengurai hakikat pendidikan, belajar dan pembelajaran. *Pelita Bangsa Pelestari Pancasila*, 11(2), 81–97.
<https://pbpp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPB/article/view/5160>
- Aria, V. A. (2013). Gaya Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Sebuah Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Arsyam, M. (2020). *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (Bahan Ajar Mahasiswa) Disusun Oleh KOTA MAKASSAR. 2.*
- Aryawan, I. W. (2019). Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan Melalui Optimalisasi Penerapan Manajemen Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 5(1), 35.
<https://doi.org/10.23887/jiis.v5i1.18778>
- Aziz, A. Z. (2015). MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH (Alternatif Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah). *EL-Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 69–92.
<https://doi.org/10.30863/ekspose.v17i2.117>
- Bachtiar, M. Y. (2017). *PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN. VI.*
- Bafadhol, I. (2017). Lembaga Pendidikan Islam Di Indoesia. *Jurnal Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, 06(11), 59–72.
- Benešová, A., & Tupa, J. (2017). Requirements for Education and Qualification of People in Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 11(June), 2195–2202.
<https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.07.366>

- Benjamin, W. (2019). *Manajemen Dan Eksekutif*. 3(2), 1–9.
- Calam, A., Marhamah, A., & Nazarudin, I. (2020). Reformulasi Visi, Misi dan Tujuan Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 10(2), 175–196.
- Calam, A., & Qurniati, A. (2016). Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Saintik*, 15(1), 53–68.
- Caldwell, B. J. (2005). *School-based management*.
- Coleman, M. (2004). Book Review: Education Management in Managerialist Times: Beyond the Textual Apologists. In *Educational Management Administration & Leadership* (Vol. 32, Issue 4). <https://doi.org/10.1177/174114320403200409>
- Correa, G., & Montero, A. V. (2013). *Konsep manajemen strategis*. 1–10.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01), 1–13. <https://doi.org/10.24127/att.v1i01.330>
- Dakhi, Y. (2016). Implementasi POAC terhadap Kegiatan Organisasi dalam Mencapai Tujuan Tertentu. *Jurnal Warta*, 53(9), 1679–1699.
- Damayanti, I., & Purnamasari, S. H. (2019). Hambatan Komunikasi Dan Stres Orangtua Siswa Tunarungu Sekolah Dasar. *Jurnal Psikologi Insight*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.17509/insight.v3i1.22311>
- Danim, P. D. S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan (kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), etika, Perilaku Motivasional dan Mitos)*.

- Darmayanti, P., Tegeh, I. M., & Ujianti, R. (2017). Efektivitas Metode Bercerita Dengan Media Boneka Wayang Terhadap Kemampuan Bercakap-Cakap Anak Kelompok B Di Tk Widya Sesana Sangsit 2016/2017. *E-Journal Pendidikan Anak Usia Dini Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(3), 336–347.
- Dedi Lazuardi. (2017). MANAJEMEN KURIKULUM SEBAGAI PENGEMBANGAN TUJUAN PENDIDIKAN. *MANAJEMEN KURIKULUM SEBAGAI PENGEMBANGAN TUJUAN PENDIDIKAN Dedi*, 7, no. 1(1), 99–112.
- Dewi, P. Y. A., & Primayana, K. H. (2019). Peranan Total Quality Management (Tqm) Di Sekolah Dasar. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 5(2), 226. <https://doi.org/10.25078/jpm.v5i2.827>
- Dewi, R. (2016). *Kebijakan pendidikan di tinjau dari segi hukum kebijakan publik*. 7, 58–71.
- Diana Widhi Rachmawati, M. I. A. G. B. N. H. F. S. A. A. R. I. D. R. S. R. A. R. M. Z. M. S. K. Y. Y. F. S. Y. Y. K. (2021). Teori & Konsep Pedagogik. In *Modeselektor's Happy Birthday!* <https://doi.org/10.5040/9781501346286.0014>
- Dr. Aspizain Chaniago, S.Pd, M. S. (2017). *Teknik Pengambilan Keputusan (Pendekatan Teori Studi Kasus) by Dr. Aspizain Chaniago, S.Pd, M.Si. (z-lib.org)*.
- Dr. Bunyamin, M. P. (2019). *Total Quality Management*.
- DR. H. SYAIFUL SAGALA, M. P. (2009a). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*.
- DR. H. SYAIFUL SAGALA, M. P. (2009b). *Nadmintrasi Pendidikan Kontemporer*.

- Dr. Jejen Mushaf. (1375). *Manajemen Pendidikan Aplikasi, Strategi, dan Inovasi*.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>
- Faizah, U. (2019). *EVALUASI KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DAN PROSES PEMBELAJARAN PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA*. 2.
- Fajrin, R. (2018). Strategi Implementasi Sekolah Manajemen Berbasis. *Intizam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 132–149.
- Feiby Ismail. (2017). *MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH: SOLUSI PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN*. 1–2.
- Fenti Ristianey, Edi Harapan, D. (2021). PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 6(1).
- Fitri, D. Z. (2020). *Konsep Dasar Supervisi Pendidikan (Pengertian, Rasional, Tujuan, Fungsi), Ruang Lingkup (Akademik Dan Manajerial), Prinsip Supervisi Pendidikan, Peranan Supervisi Pendidikan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/8f7as>
- Fitri Yulia. (2019). *Supervisi pendidikan*. 1–4. <https://doi.org/10.31227/osf.io/a5muw>
- Ginting, R., & Haryati, T. (2012). Kepemimpinan dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah CIVIS*, II(2), 1–17.
- Hadiyati, E. (2012). Kreativitas Dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Pemasaran Kewirausahaan Pada Usaha Kecil. *Jurnal Inovasi*

- Dan Kewirausahaan*, 1(3), 135–151.
- Hakim, L. (2016). Pemerataan akses pendidikan bagi rakyat sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 53–64.
- Hamdan, Y. (2017). Pernyataan Visi dan Misi Perguruan Tinggi. *Mimbar*, 17(1), 90–103.
- handani, wina sri. (2019). *Supervisi Pendidikan*. 1–5. <https://doi.org/10.31227/osf.io/ybs9g>
- Hantono, D., & Pramitasari, D. (2018). Aspek Perilaku Manusia Sebagai Makhluk Individu Dan Sosial Pada Ruang Terbuka Publik. *Nature: National Academic Journal of Architecture*, 5(2), 85. <https://doi.org/10.24252/nature.v5i2a1>
- Harika, N. (2019). *Pentingnya Administrasi Layanan Khusus di Sekolah*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/ngd4s>
- Harun, A. (2013). Pengembangan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Islamika*, 13(2), 167–176.
- Hasanah, N. (2017). Peran Masyarakat Dalam Pendidikan Islam. *Stai Al Amin*, 12(1), 61–67.
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 10(2), 141–148. <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270/178>
- Hendrik F, Mungin Eddy Wibowo, I. T. (2014). Model Bimbingan Kelompok Berbasis Nilai-Nilai Entrepreneurship Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 3(1).

- Herawati, E. & I. (2021). Jurnal Pendidikan Islam. *Manusia Dalam Prespektif Agama Islam*, 7(September), 2086–9118.
- Hester, W. T. (2021). The whole teacher: Growing educator resilience and well-being. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 82(5-B). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2020-97495-141&lang=de&site=ehost-live>
- Hp, S. (2015). *Manajemen Mutu Terpadu (MMT-TQM) teori dan penerapan di lembaga pendidikan*.
- Husni, H. I. (2020). Supervisi Pendidikan Universitas Negeri Padang. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*.
- Idris, R. (2022). *HUMANS AS PEDAGOGIC CREATURES: Islamic and Western View*. 24(2), 316–327.
- Illahi, N. (2020). Peranan Guru Profesional Dalam Peningkatan Prestasi Siswa Dan Mutu Pendidikan Di Era Milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1), 1–20. <https://doi.org/10.36769/asy.v21i1.94>
- Imron Fauzi. (2019). *2019 Buku Manajemen Pendidikan Ala Rasulullah - Imron Fauzi - 2019.pdf* (p. 21).
- Iriantara, Y. (2012). Komunikasi Bisnis. *Business and Communication*, 1–45.
- Jaysurrohman, R. A., Supandi, M., Wardani, M. T., Puthaen, M., Setiawan, F., & Dahlan, U. A. (n.d.). *Problematika dalam evaluasi kebijakan pendidikan di indonesia*. 3, 215–227.
- Jemikan. (2018). KONSEP LAYANAN PENDIDIKAN ANAK TERLANTAR SEBAGAI HAK KONSTITUSIONAL WARGA NEGARA. *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, 14(7), 53–67.

- Junaedi, F., & Sukmono, F. G. (2018). Konsep Dasar Komunikasi Kesehatan. *Komunikasi Kesehatan: Sebuah Pengantar Komprehensif*, 1–5.
- Junaid. (n.d.). *Analisis Penerapan Total Quality Management (Studi Pada*.
- Kenny, G. (2001). STRATEGIC PLANNING AND PERFORMANCE MANAGEMENT DEVELOP AND MEASURE WINNING STRATEGY. In *Elsevier*.
- Kholil, M. (2017). Aspek Pendidikan Ruhiyah dalam Al-Quran. *Jurnal Pendidikan Guru*, 2(1), 203–211.
- Kosilah, & Septian. (2020). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(6), 1139–1148.
- Krisana Kitchroen. (2004). Literature review: Service quality in educational institutions. *ABAC Journal*, 24(2), 14–25. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/630>
- Kristiawan, M., & Bengkulu, U. (2017). *Manajemen Pendidikan* (Issue April).
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Rena Lestari. (2017). *Manajemen Pendidikan. Deepublish*.
- Kurnia Hidayat, A. (2020). Peran Usaha Kesehatan Sekolah (Uks) Sebagai Proses Prilaku Hidup Bersih Dan Sehat Peserta Didik. *Jurnal Patriot*, 2(2), 627–639.
- Kurniati, K. (2020). Pendekatan Supervisi Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 52. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.7894>

- Kusnandi. (2019). MENGARTIKULASIKAN PERENCANAAN PENDIDIKAN DI ERA DIGITAL Oleh: *Jurnal Wahana Pendidikan*, 6, 1–14.
- Layanan, P. M. (n.d.). *Manajemen Layanan*. c, 18–72.
- Lesmana, B. (2017). Pengaruh Cost of Quality Terhadap Tingkat Design Quality Produk (Study Kasus Pada PT. Unindo Nusantara Perkasa Sentosa UNPS, Tangerang – Banten. *Dwijacendekia Jurnal Riset Pedagogik*, 1(1), 1–9.
- Lia ariska riong, mayasari, mukhti alwi. (2021). *PERENCANAAN PENDIDIKAN PASCA PANDEMI COVID-19*. 112–121.
- MacAllister, J. (2016). What should Educational Institutions be for? *British Journal of Educational Studies*, 64(3), 375–391. <https://doi.org/10.1080/00071005.2015.1131811>
- Mardalena. (2022). pengantar Manajemen. *Pengantar Manajemen*. <https://doi.org/10.52931/t4b15/2022>
- Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(April), 1–16. <https://doi.org/10.15575/Fakultas>
- Mintzberg, H. (1993). The Pitfalls of Strategic Planning. *California Management Review*, 36(1), 32–47. <https://doi.org/10.2307/41165733>
- Muis, A., & Pawero, D. (2021). *Arah Baru Perencanaan Pendidikan dan Implikasinya Terhadap Kebijakan Pendidikan*. 4(1).
- Mukhlisin, A., & Pasaribu, M. H. (2020). Analisis SWOT Dalam Membuat Keputusan Dan Mengambil Kebijakan Yang Tepat. *Journal Research and Education Studies*, 1(1), 33–43.

- Munir, M. (2018). Keberadaan Total Quality Management Dalam Lembaga Pendidikan (Antara Prinsip Implementasi Dan Pilar Tqm Dalam Pendidikan). *Jurnal Realita*, 16(1), 1–21.
- Muntok, S. M. K. N. (2019). *Munich Personal RePEc Archive ISLAMIC EDUCATION MANAGEMENT IMPLEMENTATION IN THE CONCEPT OF COMMUNITY RELATIONSHIP MANAGEMENT WITH SCHOOL*. 93964.
- Murkan Sutarto Darmansyah dan Sri Warsono. (2012). MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH. *Jurnal Ilmiah*, 13, 307–320.
- Musfah, J. (2018). *MANAJEMEN PENDIDIKAN Aplikasi, Strategi, dan Inovasi*.
- Nadziroh, C. dan W. P. (2010). Hak Warga Negara Dalam Memperoleh Pendidikan. *Jurnal Konstitusi*, 7(1), 181–212.
- Nasional, U. S. P. (1982). Introduction and Aim of the Study. *Acta Paediatrica*, 71, 6–6. <https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.1982.tb08455.x>
- Nasution, W. N. (2015). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Atma Reksa: Jurnal Pastoral Dan Kateketik*, 5(2), 25. <https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.119>
- National, G., & Pillars, H. (n.d.). *Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nikmatuzaroh, R. . dan N. M. (2019). *Perencanaan dalam menejemen pendidikan*.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>

- Nur Inah Ety. (2015). PERAN KOMUNIKASI DALAM INTERAKSI GURU DAN SISWA Ety Nur Inah. *Al-Ta'dib*, 8(2), 150–167.
- O'Flaherty, J., & Liddy, M. (2018). The impact of development education and education for sustainable development interventions: a synthesis of the research. *Environmental Education Research*, 24(7), 1031–1049. <https://doi.org/10.1080/13504622.2017.1392484>
- Prananosa, A. G., Pestalozzi, D., & Adisel, A. (2018). Konsep Komunikasi Pendidikan dalam Alqur`An Surat Lukman. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 1(1), 24–37. <https://doi.org/10.31539/alignment.v1i1.278>
- Prasetyo, Suharsono, M. (2017). Startegi Pengembangan SDM di 5 PT dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi pada Universitas di Kota Semarang). *Undip, UNDIP*.
- Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 25. <https://doi.org/10.32585/jkp.v5i1.1042>
- Pratama, I. nyoman D. (2006). Evaluasi pendidikan. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah. *Jurnal EduTech*, 2(1), 86–96. <https://doi.org/10.31219/osf.io/9bv4y>
- Purwati, T., Ahmad, H., & Sudana, D. (2020). *Komunikasi Pendidikan Bagi Keluarga TKI: Teknologi Komunikasi Sebagai*

Media dalam Pembentukan Karakter Anak.

- Putra, B. E. (2019). *Artikel Pengambilan Keputusan Implementasi Teknik Pengambilan Keputusan untuk Mengembangkan Mutu Pendidikan di Sekolah Bayu Eka Putra Universitas Negeri Padang Indonesia Email : bayuekaslow.bep@gmail.com.*
- Raharjo, S., Subijanto, Noor, I., Handayani, M., & Fajarini, C. (2017). *Sinkronisasi Peraturan Pendidikan Dasar dan Menengah. In Buku.*
- Rahmat, B. (2010). *Manajemen Pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Wahid Hasyim Depok Sleman. 52.*
- Raibowo, S., Nopiyanto, Y. E., & Muna, M. K. (2019). Pemahaman Guru PJOK Tentang Standar Kompetensi Profesional. *Journal Of Sport Education (JOPE)*, 2(1), 10. <https://doi.org/10.31258/jope.2.1.10-15>
- Ratna Rosinta, F. alfarisa. (2015). PENDIDIKAN PROFESI GURU (PPG): STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU DAN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN INDONESIA Ratna Rosita Pangestika & Fitri Alfarisa. *Pendidikan Profesi Guru*, 671–683.
- Riany, A. I., & Dahmiri, D. (2020). Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Wedding Organizer Hastina Puspita Decoration Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 9(2), 94–104. <https://doi.org/10.22437/jmk.v9i2.12038>
- Rifa'i, A. (2019). Proses Pengambilan Keputusan. *Research Gate*, 1–12.
- Riyuzen. (2017). *Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam.*

8(ii), 145–165.

- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Rochman, I. (2019). Analisis SWOT dalam Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di SMP Islam Yogyakarta). *Al Iman: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 3(1), 36–52.
- Romadhona, A., & Haedari, A. (2016). Manajemen Mutu Layanan Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Gregeed Kabupaten Cirebon. *Eduvis*, 1(1), 1–17. <https://core.ac.uk/reader/323992397>
- Rosmalah. (2016). Hakikat Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 1–76.
- Rozak, A. (2021). *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*. 3(25), 197–208.
- Sabri, A. (2013). 291659684. 373–379.
- Saril, S. (2019). Total Quality Management (Tqm) Sebagai Wujud Peningkatan Mutu Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 963–972. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.430>
- Sarnoto, A. Z. (2018). *Dimensi mutu dalam pendidikan sekolah*. June 2015.
- Selian, N., Ali, H., & Imron Rosadi, K. (2021). Faktor Berfikir Secara Sistemik Secara Umum (Faktor Berfikir Sistemik Dalam Mengambil Keputusan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 96–103. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.706>
- Seni, O. S. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Atma Reksa : Jurnal Pastoral Dan Kateketik*, 5(2), 25.

<https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.119>

- Septiadi, W. (2019). Tinjauan Total Quality Management (TQM) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 34–51. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.105>
- Setiadi, H. (2014). Dasar-dasar Teori Perencanaan. *Modul 1 Dasar-Dasar Teori Perencanaan*, 1–47.
- Setiawan, M. (2013). Mengelola Lembaga Pendidikan: Perspektif Manajemen Pemasaran. *At-Tarbawi*, 11(2), 163–190.
- Sholahudin, M. (2013). *EVALUASI KINERJA GURU*. 1(1), 123–144.
- Shulhan, M. (2013). Supervisi Pendidikan (Teori dan Praktek dalam Mengembangkan SDM Guru). In *Acima Publishing* (Vol. 53, Issue 9).
- Sirait, S. C. (2017). Tanggung Jawab Pemerintah Untuk Memberikan Pendidikan Kepada Anak Terlantar Dalam Perspektif Undang-Undang Perlindungan Anak. *De Lega Lata*, 2(1), 158–182. <https://doi.org/10.31219/osf.io/75tp2>
- Solichin, M. (2015). Implementasi Kebijakan Pendidikan dan Peran Birokrasi. *Jurnal Studi Islam*, 6(2), 148–178.
- Sri Hardini, reinjaya S. (2019). *THE USE OF LANGUAGE AS A SOCIALCULTURAL COMMUNICATION*. 4(1), 245–247.
- Subroto, W. T. (2015). Menanamkan Nilai-Nilai Entrepreneurship Melalui Pendidikan Ekonomi Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean. *Jurnal Economia*, 11(1), 16. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i1.7751>
- Sujana, I. W. C. (2019). Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 29.

<https://doi.org/10.25078/aw.v4i1.927>

Sukawati, N. N., Gunawan, I., Ubaidillah, E., Maulina, S., & Santoso, F. B. (2020). *Human Resources Management in Basic Education Schools*. 487(Ecpe), 292–299.

<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201112.052>

Sumantri, M. S. (2015). Modul Hakikat Manusia dan Pendidikan. *Pengantar Pendidikan*, 1–43.

Sumarni, Y. (2018). Manajemen Pengelolaan Labschool Program Studi Paud Fakultas Tarbiyah Dan Tadris Iain Bengkulu. *Al-Fitrah*, 1(2), 32. <https://doi.org/10.29300/ja.v1i2.1332>

Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. In *Seminar sumber daya manusia* (Issue 1). [http://eprints.unpam.ac.id/8570/2/Seminar SDM.pdf](http://eprints.unpam.ac.id/8570/2/Seminar%20SDM.pdf)

Sunarsi, Denok. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan. *J. Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178–194.

Sutiayatno, S. (2018). The Effect of Teacher's Verbal Communication and Non-verbal Communication on Students' English Achievement. *Journal of Language Teaching and Research*, 9(2), 430. <https://doi.org/10.17507/jltr.0902.28>

Syarifuddin, M. &. (2007). *MODEL-MODEL EVALUASI PENDIDIKAN*. 02(01), 38–50.

Sylvianah, S. (2014). PEMBINAAN AKHLAK MULIA PADA SEKOLAH DASAR (Studi Deskriptif Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Nur Al-Rahman). *TARBAWY: Indonesian Journal of Islamic Education*, 1(1), 53. <https://doi.org/10.17509/t.v1i1.3762>

- T. Saiful Akbar. (2015). Manusia Dan Pendidikan Menurut Pemikiran Ibn Khaldun dan John Dewey. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 15(2), 222–243.
- Tri puji Hastuti, S. (2018). *Kebijakan pendidikan di tinjau dari segi hukum kebijakan publik*. 8(1), 34–41.
- Tua, N., & Gaol, L. (2020). Sejarah Dan Konsep Manajemen Pendidikan. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.33541/jdp.v13i1>
- undang undang. (2009). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2009 TENTANG KESEHATAN DENGAN. 1*, 12–42.
- Usman, A. S. (2014). *PENERAPAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH*. 15(1), 13–31.
- Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. (2020). *Pengertian , Ruang Lingkup Manajemen , dan Kepemimpinan*. 1(2), 111–124.
- Wartoyo, F. X. (2016). Tanggung Jawab Hukum Pemerintah Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Nasional. *Yustisia Jurnal Hukum*, 5(1), 216–230. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v5i1.8734>
- Wasitohadi, W. (2014). HAKEKAT PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF JOHN DEWEY Tinjauan Teoritis. *Satya Widya*, 30(1), 49. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2014.v30.i1.p49-61>
- Wijaya, T., Elihami, E., & Ibrahim, I. (2019). Student and faculty of engagement in nonformal education. *Edukasi Non Formal*, 3(3).
- Wisman, Y. (2017). Komunikasi Efektif Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Nomosleca*, 3(2), 646–654. <https://doi.org/10.26905/nomosleca.v3i2.2039>

- Wiyono, H. D., Ardiansyah, T., & Rasul, T. (2020). *Harsoyo Dwijo Wiyono, Tedy Ardiansyah, Tarmizi Rasul, kreativitas dan inovasi...* | 19. 1(2), 19–25.
- Yanti, S. (2020). Analisis Kebijakan Pendidikan. *Lentera: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 1(1), 11–26. <https://doi.org/10.32505/lentera.v1i1.1662>
- Yaqin, N. (2016). Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 3(2), 93 – 105–193 – 105. <http://ejournal.iai-tabah.ac.id/index.php/madinah/article/view/178>
- Yuliah, E. (n.d.). *Implementasi Kebijakan Pendidikan The*. 30, 129–153.
- Yusuf, M. (n.d.). *PENDIDIKAN HOLISTIK MENURUT PARA AHLI*.
- Yusup, M. (2018). Tanggung Jawab dan Otoritas Kepemimpinan Pendidikan Dalam Islam. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(1), 62–79. <https://doi.org/10.47766/idarah.v2i1.266>
- Zahroh, A. (2019). *STRATEGI PENGAMBILAN KEPUTUSAN PERSONAL DAN BERSAMA DI PESANTREN*. 12, 1–19.

BIODATA PENULIS



Bunyamin, lahir di Bandung 2 Februari 1965, putra kelima dari bapak Ahmad (almarhum) dan ibu Najiroh (almarhumah). Menikah dengan Hamidah, memiliki Seorang putri; **Annisa** (almarhumah) dan dua orang putra; **Hilal Muharrom** (kelas tiga Madrasah Aliyah) dan **Nabil Avicena** (kelas enam SD). Menamatkan

Sekolah Dasar di kampung kelahirannya SD Negeri Bonjot, Bandung tamat tahun 1978, melanjutkan sekolah menengah pada SMP Negeri III Bekasi tamat tahun 1981, melanjutkan Sekolah Pendidikan Guru (SPG) Muhammadiyah Jakarta tamat tahun 1984. Pada tahun 1985 atas beasiswa dari Muhammadiyah Matraman Jakarta melanjutkan studi jenjang S1 pada Universitas Muhammadiyah Surakarta tamat tahun 1991. Pada tahun 2002 melanjutkan pada pascasarjana (S2) Universitas Islam Djakarta program studi Manajemen Pendidikan Islam tamat tahun 2005. Pada tahun 2010 melanjutkan program S3 pada Universitas Negeri Jakarta program studi Administrasi Pendidikan.

Karir bekerja dimulai menjadi guru honor pada SD Negeri, selanjutnya pernah menjadi guru pada seluruh jenjang pendidikan formal, SMP, SMA, SMK dan perguruan tinggi. 16 tahun menjadi guru dan sempat mendapat tugas tambahan sebagai wakil kepala SMK Muhammadiyah 6 Jakarta. Pada tahun 2001 diangkat menjadi dosen tetap pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA Jakarta. Dalam perjalanan karirnya sebagai dosen mendapat tugas tambahan mulai dari ketua jurusan/prodi Pendidikan Agama Islam, wakil dekan, dan sebagai dekan fakultas Agama Islam UHAMKA periode 2012 – 2014. Diakhir kepemimpinannya sebagai Dekan dipercaya sebagai Wakil Rektor III periode 2014-2018 (sempat rangkap jabatan selama lima bulan), berlanjut menjadi wakil Rektor IV periode 2018-2022.

Tujuan Pendidikan Nasional sebagaimana termaktub dalam UU Sisdiknas no.20 2003 adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Tujuan Pendidikan tersebut sangat luhur dan menggambarkan manusia yang sempurna (insan kamil).

Visi Pendidikan yang sedemikian bagus dan sempurna itu hanya akan menjadi angan-angan saja jika proses pendidikannya tidak dikelola dengan baik, karenanya Manajemen Pendidikan menjadi hal yang sangat penting dalam mensukseskan tujuan Pendidikan dimaksud. Sumber Daya Manusia (tenaga pendidik dan kependidikan), kurikulum, sarpras, keuangan/pembiayaan, adalah unsur-unsur yang harus dimanage sedemikian rupa agar sesuai dengan kebutuhan sehingga dalam implementasi dan prosesnya seirama dengan tujuan Pendidikan.

Buku yang terdiri dari 15 bab ini disajikan dengan Bahasa yang sederhana dan mudah dipahami, membahas sistem pendidikan Nasional, kepemimpinan pendidikan, strategi pengelolaan lembaga pendidikan, pengambilan keputusan dalam pendidikan, perencanaan dalam pendidikan, Total Quality Manajemen (TQM) dalam pendidikan, pengembangan pendidikan, manajemen berbasis sekolah, komunikasi dalam pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan, evaluasi kinerja pendidikan, dana kebijakan pendidikan. Buku ini merupakan salah satu alternatif referensi terkait dengan Manajemen Pendidikan.

