

PENGANTAR ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN

Teori dan praktek mengelola Lembaga Pendidikan Era Industri 4.0 & Soceity 5.0



Yesi Okta Apriyanti, M.Pd

Rafik Darmansyah, M.Pd

Dr. Hayati, M.Ag

Lely Indah Kurnia, S.Pd., M.Pd

Rony Sandra Yofa Zebua, S.T., M.Pd

Dr. Akhmad Ramli, M.Pd

Mawaddah, M.Pd

Anis Wati Mamlu'ah, M.Pd

Al Barokah, M. Pd

Yesi Okta Apriyanti, M.Pd, dkk

PENGANTAR ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN

SONPEDIA
Publishing Indonesia

SONPEDIA
Publishing Indonesia

PENGANTAR

ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN

(Teori dan praktek mengelola Lembaga Pendidikan
Era Industri 4.0 & Soceity 5.0)

Penulis :

Yesi Okta Apriyanti, M.Pd
Rafik Darmansyah, M.Pd
Dr. Hayati, M.Ag
Lely Indah Kurnia, S.Pd., M.Pd
Rony Sandra Yofa Zebua, S.T., M.Pd
Dr. Akhmad Ramli, M.Pd
Mawaddah, M.Pd
Anis Wati Mamlu'ah, M.Pd
Al Barokah, M. Pd

Penerbit:

SONPEDIA
Publishing Indonesia

PENGANTAR
ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN
(Teori dan praktek mengelola Lembaga Pendidikan Era
Industri 4.0 & Soceity 5.0)

Penulis :

Yesi Okta Apriyanti, M.Pd
Rafik Darmansyah, M.Pd
Dr. Hayati, M.Ag
Lely Indah Kurnia, S.Pd., M.Pd
Rony Sandra Yofa Zebua, S.T., M.Pd
Dr. Akhmad Ramli, M.Pd
Mawaddah, M.Pd
Anis Wati Mamlu'ah, M.Pd
Al Barokah, M. Pd

ISBN : 978-623-09-3235-9 (PDF)

Editor:

Efitra

Sepriano

Penyunting :

Andra Juansa

Desain sampul dan Tata Letak:

Yayan Agusdi

Penerbit :

PT. Sonpedia Publishing Indonesia

Redaksi :

Jl. Kenali Jaya No 166 Kota Jambi 36129 Tel +6282177858344

Email: sonpediapublishing@gmail.com

Website: www.sonpedia.com

Anggota IKAPI : 006/JBI/2023

Cetakan Pertama, Mei 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara
Apapun tanpa ijin dari penerbit

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ini dengan baik dan lancar. Buku ini berjudul "*Pengantar Ilmu Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktek Mengelola Lembaga Pendidikan Era Industri 4.0 & Society 5.0*". Tidak lupa kami ucapkan terimakasih bagi semua pihak yang telah membantu dalam penulisan dan penerbitan buku ini.

Pendidikan adalah suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Oleh karena itu, pengelolaan lembaga pendidikan menjadi sebuah hal yang tidak bisa diabaikan. Era industri 4.0 dan society 5.0 menuntut kita untuk terus berinovasi dan mengembangkan manajemen pendidikan yang lebih baik dan efektif.

Buku ini dibuat dengan tujuan untuk memberikan pemahaman tentang ilmu manajemen pendidikan, teori-teori yang terkait dengan manajemen pendidikan, serta praktek-praktek manajemen yang dapat diimplementasikan pada lembaga pendidikan dalam era industri 4.0 dan society 5.0. Buku ini juga dilengkapi dengan contoh-contoh kasus dan studi kasus yang dapat memberikan gambaran tentang bagaimana manajemen pendidikan dapat diaplikasikan dalam kehidupan nyata.

Penulis berharap bahwa buku ini dapat berguna bagi para pembaca, terutama bagi para praktisi dan akademisi di bidang pendidikan, serta

bagi masyarakat umum yang tertarik dengan ilmu manajemen pendidikan. Penulis juga berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan buku ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Buku ini mungkin masih terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, saran dan kritik para pemerhati sungguh tim penulis harapkan. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi yang berguna bagi semua pembaca.

Pangkal Pinang, April 2023

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAGIAN 1 PENGENALAN MANAJEMEN PENDIDIKAN	1
BAGIAN 2 TEORI MANAJEMEN PENDIDIKAN.....	14
BAGIAN 3 PERENCANAAN PENDIDIKAN	31
BAGIAN 4 PELAKSANAAN PENDIDIKAN	49
BAGIAN 5 EVALUASI PENDIDIKAN	63
BAGIAN 6 PENGEMBANGAN PENDIDIKAN	79
BAGIAN 7 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	89
BAGIAN 8 KEBIJAKAN PENDIDIKAN	105
BAGIAN 9 TANTANGAN DAN PELUANG MANAJEMEN PENDIDIKAN.....	119
DAFTAR PUSTAKA	134
TENTANG PENULIS	146

BAGIAN 1

PENGENALAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. PENGERTIAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Manajemen pendidikan adalah suatu bidang ilmu yang mempelajari cara-cara mengelola lembaga pendidikan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Manajemen pendidikan melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta evaluasi terhadap aktivitas dan sumber daya dalam lembaga pendidikan.



Gambar 1.1. Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan juga meliputi pengambilan keputusan terkait dengan alokasi sumber daya, perekrutan tenaga pendidik, pengembangan kurikulum, evaluasi program pendidikan, serta pengelolaan keuangan dan aset lembaga pendidikan.

Dalam era Industri 4.0 dan *Society* 5.0, manajemen pendidikan menjadi semakin kompleks karena lembaga pendidikan dituntut

untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dunia yang semakin berubah dan berkembang dengan cepat. Oleh karena itu, manajemen pendidikan harus mampu mengikuti perkembangan teknologi, memberdayakan tenaga pendidik dan peserta didik, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada.

Manajemen pendidikan bertujuan untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Tujuan-tujuan tersebut dapat berupa peningkatan kualitas pendidikan, pengembangan kelembagaan pendidikan, meningkatkan pelayanan pendidikan kepada masyarakat, dan lain sebagainya.

Era Industri 4.0 dan *Society 5.0*, manajemen pendidikan juga harus memperhatikan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang semakin pesat. Hal ini memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengembangkan sistem pembelajaran berbasis digital, seperti *e-learning* dan *blended learning*, serta mengoptimalkan pemanfaatan media sosial dan platform digital lainnya.

Selain itu, manajemen pendidikan juga harus memperhatikan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan beragam. Lembaga pendidikan harus mampu menyesuaikan kurikulum dan metode pembelajaran agar sesuai dengan kebutuhan siswa dan masyarakat.

Di sisi lain, manajemen pendidikan juga harus mengelola keuangan dan aset lembaga pendidikan secara efektif dan efisien, agar lembaga pendidikan dapat beroperasi secara berkelanjutan dan memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat.

Dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pendidikan, manajemen pendidikan harus melibatkan seluruh *stakeholder* pendidikan, seperti siswa, orang tua, tenaga pendidik, staf administrasi, dan masyarakat. Dengan melibatkan seluruh *stakeholder*, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan memberikan manfaat yang optimal bagi semua pihak yang terlibat.

B. FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Fungsi manajemen pendidikan dijelaskan sebagai serangkaian tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer atau pimpinan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen pendidikan ini terdiri dari lima tahap yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi.

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan dalam manajemen pendidikan adalah tahap awal dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Dalam fungsi perencanaan, manajer atau pimpinan lembaga pendidikan membuat rencana yang akan digunakan dalam melaksanakan tujuan pendidikan. Rencana yang dibuat ini berupa

tujuan yang ingin dicapai, strategi yang akan dilakukan, serta rencana kerja yang harus dilakukan oleh setiap individu dalam lembaga pendidikan. Fungsi perencanaan dalam manajemen pendidikan mencakup empat hal penting, yaitu:

- Merumuskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai.
- Membuat strategi untuk mencapai tujuan tersebut.
- Membuat rencana kerja untuk mengimplementasikan strategi tersebut.
- Menetapkan target dan indikator keberhasilan yang akan digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan.

2. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian dalam manajemen pendidikan adalah mengatur sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini mencakup pengaturan sumber daya manusia, pengaturan sarana dan prasarana, serta pembangunan struktur organisasi yang efektif dan efisien. Fungsi pengorganisasian dalam manajemen pendidikan mencakup tiga hal penting, yaitu:

- Mengatur sumber daya manusia.
- Mengatur sarana dan prasarana.
- Membangun struktur organisasi yang efektif dan efisien.

3. Pelaksanaan

Fungsi pelaksanaan dalam manajemen pendidikan adalah tahap dimana manajer atau pimpinan lembaga pendidikan melaksanakan rencana yang telah dibuat pada tahap

perencanaan. Pelaksanaan ini mencakup kegiatan dan program yang telah direncanakan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan dan program tersebut, serta evaluasi hasil kegiatan dan program tersebut. Fungsi pelaksanaan dalam manajemen pendidikan mencakup tiga hal penting, yaitu:

- Melaksanakan kegiatan dan program yang telah direncanakan.
- Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan dan program tersebut.
- Mengevaluasi hasil kegiatan dan program tersebut.

4. Pengawasan

Fungsi pengawasan dalam manajemen pendidikan adalah memantau dan mengawasi proses pelaksanaan kegiatan pendidikan serta kinerja guru dan tenaga pendidik lainnya. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan pendidikan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta memastikan kinerja guru dan tenaga pendidik lainnya yang optimal. Fungsi pengawasan dalam manajemen pendidikan mencakup dua hal penting, yaitu:

- Mengawasi proses pelaksanaan kegiatan pendidikan.
- Mengawasi kinerja guru dan tenaga pendidik lainnya.

5. Evaluasi

Fungsi evaluasi dalam manajemen pendidikan adalah mengevaluasi hasil kegiatan pendidikan serta kinerja guru dan tenaga pendidik lainnya. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui

apakah tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai atau belum serta untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga pendidik lainnya dalam memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan pendidikan.

- Evaluasi terhadap hasil kegiatan pendidikan.
- Evaluasi terhadap kinerja guru dan tenaga pendidik lainnya.

C. MODEL MANAJEMEN PENDIDIKAN

Model Manajemen Pendidikan adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk mengelola lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Model ini mencakup empat elemen utama yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

1. Perencanaan

Perencanaan adalah tahap awal dalam model manajemen pendidikan. Pada tahap ini, manajer pendidikan menentukan tujuan dan sasaran lembaga pendidikan serta membuat rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan juga mencakup analisis lingkungan internal dan eksternal lembaga pendidikan.

2. Pengorganisasian

Pada tahap pengorganisasian, manajer pendidikan membuat struktur organisasi dan menentukan tugas dan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Hal ini bertujuan agar setiap anggota organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran lembaga pendidikan.

3. Pengarahan

Tahap pengarahan adalah tahap di mana manajer pendidikan memberikan arahan kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran lembaga pendidikan. Pengarahan meliputi pengembangan kebijakan, program, dan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

4. Pengawasan

Tahap pengawasan adalah tahap di mana manajer pendidikan melakukan evaluasi terhadap kinerja organisasi dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja tersebut. Tujuannya adalah agar tujuan dan sasaran lembaga pendidikan tercapai dengan baik.

Keempat elemen ini saling terkait dan saling mempengaruhi satu sama lain. Ketika salah satu elemen tidak berfungsi dengan baik, maka dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi manajer pendidikan untuk memahami dan menerapkan keempat elemen ini secara efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran lembaga pendidikan.

Selain keempat elemen utama dalam model manajemen pendidikan yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat beberapa elemen tambahan yang juga penting dalam model ini, yaitu:

1. Penilaian

Penilaian adalah proses mengukur kinerja organisasi, anggota organisasi, dan program pendidikan. Penilaian ini digunakan

untuk mengevaluasi apakah tujuan dan sasaran lembaga pendidikan telah tercapai dengan baik atau tidak. Hasil penilaian dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja organisasi dan meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia meliputi upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi anggota organisasi. Hal ini dilakukan agar anggota organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran lembaga pendidikan.

3. Pengelolaan Keuangan

Pengelolaan keuangan meliputi pengelolaan anggaran dan dana lembaga pendidikan. Pengelolaan keuangan yang baik sangat penting untuk memastikan keberlangsungan lembaga pendidikan dan pengembangan program pendidikan yang berkualitas.

4. Komunikasi dan Kerjasama

Komunikasi dan kerjasama adalah elemen yang sangat penting dalam model manajemen pendidikan. Dalam lembaga pendidikan, terdapat banyak pihak yang terlibat seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Oleh karena itu, komunikasi dan kerjasama yang baik diperlukan untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan program pendidikan.

Dalam menerapkan model manajemen pendidikan, manajer pendidikan harus memperhatikan konteks sosial, budaya, dan

ekonomi di mana lembaga pendidikan berada. Selain itu, manajer pendidikan juga harus memperhatikan perkembangan teknologi dan tren pendidikan terbaru untuk dapat mengembangkan program pendidikan yang relevan dan inovatif.

Secara keseluruhan, model manajemen pendidikan merupakan kerangka kerja yang komprehensif dan fleksibel yang dapat membantu manajer pendidikan dalam mengelola lembaga pendidikan dengan efektif dan efisien. Dalam menerapkan model ini, manajer pendidikan harus memiliki kemampuan dan keterampilan manajerial yang baik serta memperhatikan faktor-faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi kinerja lembaga pendidikan.

D. TANTANGAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

Tantangan dalam manajemen pendidikan adalah masalah atau hambatan yang dihadapi oleh para pemimpin atau manajer pendidikan dalam menjalankan tugas mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Beberapa tantangan dalam manajemen pendidikan antara lain:

1. Perubahan Paradigma Pendidikan

Era Industri 4.0 dan Society 5.0 membawa perubahan signifikan dalam paradigma pendidikan. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana mengelola lembaga pendidikan agar sesuai dengan perkembangan zaman dan dapat menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

2. Persaingan Global

Persaingan di dunia pendidikan semakin ketat karena adanya lembaga pendidikan yang lebih baik dan inovatif di luar negeri. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana mempertahankan eksistensi lembaga pendidikan dan meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

3. Teknologi dan Digitalisasi

Perkembangan teknologi dan digitalisasi mempengaruhi cara belajar dan mengajar. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana mengintegrasikan teknologi dan digitalisasi dalam proses pembelajaran agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam manajemen pendidikan.

4. Keterbatasan Sumber Daya

Sumber daya yang terbatas seperti dana, tenaga pengajar, dan fasilitas pendidikan menjadi tantangan dalam manajemen pendidikan. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

5. Regulasi Pendidikan

Peraturan dan kebijakan yang terus berubah menjadi tantangan dalam manajemen pendidikan. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana mengikuti peraturan dan kebijakan yang ada sambil tetap mengoptimalkan proses pendidikan.

6. Keterlibatan Masyarakat

Keterlibatan masyarakat menjadi penting dalam manajemen pendidikan. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana mengoptimalkan keterlibatan masyarakat dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menjaga eksistensi lembaga pendidikan.

7. Diversitas dan Inklusi

Meningkatnya keragaman budaya, etnis, dan latar belakang sosial dalam masyarakat menjadi tantangan dalam manajemen pendidikan. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan ramah bagi semua siswa tanpa terkecuali.

8. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menjadi penting dalam manajemen pendidikan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan pendidikan. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana melakukan pengukuran kinerja yang tepat dan efektif sehingga dapat dijadikan sebagai dasar perbaikan dan pengambilan keputusan di masa depan.

9. Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan menjadi kunci dalam manajemen pendidikan. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana menciptakan kepemimpinan yang visioner, inovatif, dan adaptif agar dapat menghadapi tantangan yang terus berubah dalam manajemen pendidikan.

10. Perubahan yang Berkelanjutan

Perubahan yang terus menerus dalam manajemen pendidikan menjadi tantangan dalam menciptakan strategi dan rencana yang efektif dan adaptif. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana menciptakan sistem manajemen pendidikan yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan yang terjadi.

E. ETIKA DAN PROFESIONALISME DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

Etika dan profesionalisme dalam manajemen pendidikan sangatlah penting karena hal ini berkaitan dengan upaya mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan bangsa. Etika dan profesionalisme dalam manajemen pendidikan mencakup beberapa hal, antara lain:

1. Etika

Etika dalam manajemen pendidikan berkaitan dengan perilaku dan tindakan yang sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat. Etika juga meliputi kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh para pengelola pendidikan, termasuk di antaranya adalah kewajiban untuk memberikan pendidikan yang berkualitas, transparansi dalam pengelolaan dana, serta tidak melakukan tindakan korupsi dan penyalahgunaan wewenang.

2. Profesionalisme

Profesionalisme dalam manajemen pendidikan berkaitan dengan kemampuan dan kompetensi para pengelola pendidikan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Para pengelola pendidikan diharapkan memiliki kemampuan manajerial yang baik, mampu mengelola sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien, serta memiliki kemampuan untuk melakukan pengambilan keputusan yang tepat. Selain itu, para pengelola pendidikan juga diharapkan memiliki sikap yang profesional dalam melayani masyarakat dan memenuhi kebutuhan pendidikan yang beragam.

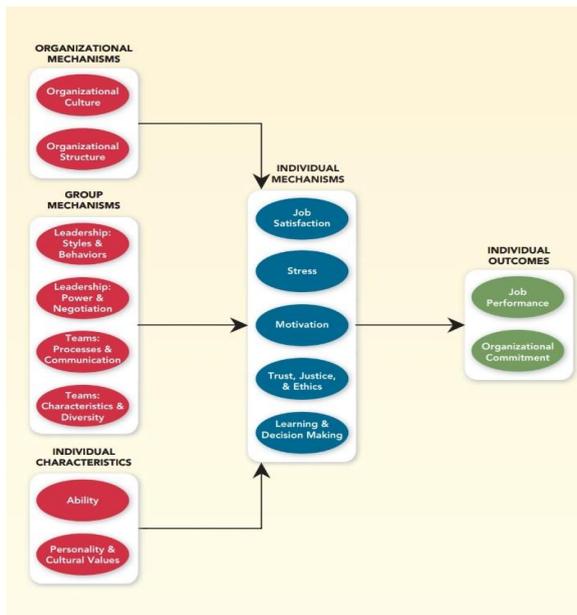
Kedua hal tersebut sangat penting dalam manajemen pendidikan karena akan mempengaruhi kualitas pendidikan yang disediakan oleh lembaga pendidikan tersebut. Para pengelola pendidikan yang memiliki etika dan profesionalisme yang baik akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik, memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat, dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Oleh karena itu, para pengelola pendidikan harus senantiasa memperhatikan dan memperkuat etika dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya sebagai pengelola pendidikan.

BAGIAN 2

TEORI MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. BASIS TEORI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Manajemen dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola (Badrudin, 2015: 1). Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 2007: 742) manajemen diartikan sebagai cara mengelola suatu perusahaan besar. Pengelolaan atau pengaturan dilaksanakan oleh seorang manajer (pengatur/ pemimpin) seperti Teori di bawah ini.



Gambar 2.1 kerangka kerja teori Manajemen

Definisi manajemen mengalami perkembangan dari masa ke masa tergantung kebutuhan organisasi, sehingga istilah manajemen yang dikemukakan oleh para ahli sangat beragam. Hikmat (2009: 11) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Pendapat lain dikemukakan *American Society of Mechanical Engineers* (Tim Dosen Adpen UPI, 2011: 87) bahwa “*management is the art and science of organizing and directing human effort applied to control the focus utilize the materials of nature for the benefit of man*” (manajemen adalah ilmu dan seni mengorganisasi dan memimpin usaha manusia, menerapkan pengawasan dan pengendalian tenaga, serta memanfaatkan bahan alam bagi kebutuhan manusia).

Ada dua alasan yang dapat diidentifikasi sehingga pendidikan tetap *up to date* untuk dikaji. Pertama, kebutuhan akan pendidikan memang pada hakikatnya krusial karena bertautan langsung dengan ranah hidup dan kehidupan manusia. Membicarakan pendidikan berarti berbicara kebutuhan primer manusia. Kedua, pendidikan juga merupakan wahana strategis bagi upaya perbaikan mutu kehidupan manusia, yang ditandai dengan meningkatnya level kesejahteraan, menurunnya derajat kemiskinan dan terbukanya berbagai alternatif opsi dan peluang mengaktualisasikan diri di masa depan (Mahfud: 2009).

Namun dalam tataran ideal, pergeseran paradigma yang awalnya memandang lembaga pendidikan sebagai lembaga sosial, kini dipandang sebagai suatu lahan bisnis basah yang mengindikasikan perlunya perubahan pengelolaan. Perubahan pengelolaan tersebut harus seirama dengan tuntutan zaman.(Septi: 2019)

Perhatian pemerintah kita masih terasa sangat minim. Gambaran ini tercermin dari beragamnya masalah pendidikan yang makin rumit. Kualitas siswa masih rendah, pengajar kurang professional dan biaya pendidikan yang mahal. Dampak dari pendidikan yang buruk itu, negeri kita kedepannya makin terpuruk. Keterpurukan ini dapat juga akibat dari kecilnya rata-rata alokasi anggaran pendidikan baik di tingkat nasional, propinsi, maupun kota dan kabupaten.

Penyelesaian masalah pendidikan tidak semestinya dilakukan secara terpisah-pisah, tetapi harus ditempuh langkah atau tindakan yang sifatnya menyeluruh. Artinya, kita tidak hanya memperhatikan kepada kenaikan anggaran saja. Sebab percuma saja, jika kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan di Indonesia masih rendah. Dengan kondisi tersebut, bila tidak ada perubahan kebijakan yang signifikan, sulit bagi bangsa ini keluar dari masalah-masalah pendidikan yang ada, apalagi bertahan pada kompetisi di era global.

B. SEJARAH MANAJEMEN PENDIDIKAN

Pendidikan menjadi sarana utama yang perlu dikelola secara sistematis dan konsisten berdasarkan berbagai pandangan teori dan

praktik yang berkembang dalam kehidupan. Semakin tinggi cita-cita manusia semakin menuntut. Peningkatan mutu pendidikan sebagai sarana mencapai cita-citanya. Akan tetapi di balik itu, semakin tinggi cita-cita yang hendak diraih, maka semakin kompleks jiwa manusia itu, karena di dorong oleh tuntutan hidup (*rising demands*) yang meningkat pula (Arifin dan Aminudin, 1997: 2).

Pendidikan merupakan segala sesuatu yang bertalian dengan perkembangan manusia, mulai dari perkembangan fisik, kesehatan, keterampilan, pikiran, perasaan, kemauan, sosial, sampai kepada perkembangan iman (Pidarta, 2013: 2). Berarti pendidikan membuat manusia menjadi lebih sempurna, membuat manusia meningkatkan hidupnya dari kehidupan alamiah menjadi berbudaya.

Proses pendidikan tidak terlepas dari faktor psikologis, fisik manusia dan pengaruh faktor lingkungan. Proses pendidikan harus berpegang pada petunjuk-petunjuk para ahli psikologi, terutama psikologi pendidikan, perkembangan dan psikologi agama (Rusmaini, 2011: 1). Dengan demikian, proses pendidikan akan berlangsung secara sistematis dan terorganisir dengan baik.

Menurut Crow and Crow sebagaimana dikutip Nanang Fattah (2011: 5), *modern educational theory and practise not only are aimed at preparation for future living but also are operative in determining the pattern of present, day-by-day attitude and behavior*. Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk persiapan hidup yang akan datang, tetapi juga untuk kehidupan sekarang yang dialami

individu dalam perkembangannya menuju ke tingkat kedewasaannya.

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang berlangsung dalam segala lingkungan dan seumur hidup untuk mengembangkan potensi diri.

Manajemen pendidikan berasal dari dua kata yaitu manajemen dan pendidikan, jadi sebelum kita lebih lanjut membahas tentang apa itu manajemen pendidikan, maka terlebih dahulu kita tau makna perkata dari manajemen pendidikan itu sendiri. Johnson 1973 mendefinisikan manajemen itu adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan (Pidarta, 2004: 3).

Driyarkara (1980) mengatakan pendidikan itu adalah memanusiakan manusia muda atau pengangkatan manusia muda ketaraf mendidik. Kemudian Dalam dictionary of education dinyatakan bahwa pendidikan adalah proses seorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan tingkah laku lainnya didalam masyarakat tempat mereka hidup (Fattah, 2011: 4). Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen pendidikan adalah sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak

mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

C. PENGERTIAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

1. Pengertian Manajemen

Jika pengertian manajemen yang dikemukakan semua ahli digabungkan, maka terdapat beberapa fungsi, yaitu:

a. *Planning*

Pemabatasan yang kompleks merumuskan perencanaan sebagai penetapan apa yang harus dicapai, bila hal itu dicapai, siapa yang bertanggung jawab, dan mengapa penetapan harus dicapai (Badrudin, 2015: 15).

b. *Organizing*

Organizing adalah pengelompokan kegiatan yang diperlukan yaitu penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi. *Organizing* dapat pula dikatakan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berguna dan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Badrudin, 2015: 15).

c. *Acuating*

Acuating salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekcoan, kekosongan

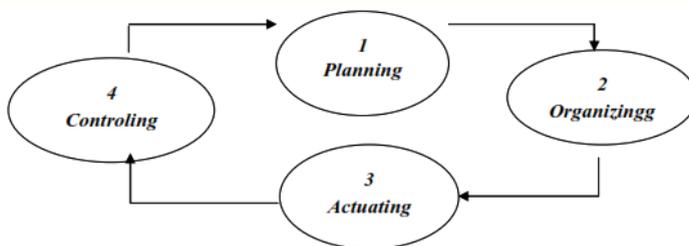
kegiatan, dengan jalan menghubungkan-hubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi. Usaha yang dapat dilakukan untuk mencapai maksud, antara lain: memberi instruksi, memberi perintah; mengadakan pertemuan-pertemuan yang dapat memberi penjelasan-penjelasan; memberi bimbingan atau nasihat; mengadakan *coaching*; bila perlu memberi teguran.

d. *Motivating*

Motivating atau pendorongan kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan tersebut.

e. *Controlling*

Pengawasan sering disebut pengendalian, adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan.



Gambar 2.2 Siklus Proses Manajemen

2. Pengertian Pendidikan

Driyarkara (1980) mengatakan pendidikan itu adalah memanusiakan manusia muda atau pengangkatan manusia muda ketaraf mendidik. Kemudian Dalam dictionary of education dinyatakan bahwa pendidikan adalah proses seorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan tingkah laku lainnya didalam masyarakat tempat mereka hidup (Fattah, 2011: 4).

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen pendidikan adalah sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

3. Pengertian Manajemen dalam Pendidikan

Manajemen sebagai suatu sistem tidak bergerak statis, melainkan secara dinamis fungsional mensinergikan unsur-unsur pendukung dalam rumusan planning, organizing, actuating, dan motivating, plus controlling. Sistem ini tidak bisa dipisah satu sama lain yang merupakan syarat dan rukunnya.

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah membuat suatu target-target yang akan dicapai atau diraih dimasa depan (Tim Dosen Adpen UPI, 2011: 93). Sebagaimana halnya fungsi-fungsi manajemen lainnya, istilah

perencanaan (*Planing*) juga mempunyai bermacam batasan sesuai dengan pendapat para ahli manajemen. Perencanaan tidak lain adalah pemilihan fakta-fakta dan usaha menghubungkan antara fakta satu dengan fakta lainnya, kemudian membuat perkiraan dan peramalan tentang keadaan dan perumusan tindakan untuk masa yang akan datang yang sekiranya diperlukan untuk mencapai hasil yang dikehendaki.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa perencanaan mempunyai pokok pengertian yaitu suatu proses kegiatan pemikiran yang sistematis mengenai apa yang akan dicapai, kegiatan yang harus dilakukan, langkah-langkah, metode, pelaksanaan (tenaga) yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan. Semua aspek ini dirumuskan secara rasional dan logis (Burhanudin, 1994: 167).

Islam mengajarkan bahwa dalam setiap pekerjaan dimulai dengan niatan yang baik (*anniyah al-shalihah*), niat yang baik ini harus diwujudkan berbentuk program atau berniat untuk melakukan sesuatu. Perencanaan dapat dimulai dengan niat yang baik sebagai rencana matang melalui langkah-langkah program prioritas yaitu, tentang apa yang akan dicapai, kemudian membuat pedoman kerja, garis-garis yang akan dituju sebagai persiapan-persiapan dari pada pelaksanaan suatu tujuan.

Mengenai kewajiban untuk membuat perencanaan yang teliti ini, banyak terdapat dalam al-Qur'an baik

secara *dlohir* ataupun *kinayah* agar sebelum melakukan tindakan sesuatu haruslah dengan perencanaan (Atiqullah, 2010: 25).

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Ada dua batasan yang perlu dikemukakan disini, yakni istilah “*organization*” sebagai kata benda dan “*organizing*” (pengorganisasian) sebagai kata kerja (Burhanudin, 1994: 192). Pengorganisasian adalah proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya diantara anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Tim Dosen Adpen UPI, 2011: 94).

Disamping itu, dalam mengorganisasi tugas tidak bisa melepaskan tiga hal berikut: 1) mengenalkan dan mengelompokkan kerja; 2) mengatur dan melimpahkan tanggung jawab serta wewenang; 3) mengatur hubungan kerja, didalam membagi tugas sebagaimana mengorganisasi diatas seorang pemimpin sebaiknya mempertimbangkan potensi dan kompetensi sumber daya manusianya, karena setiap manusia mempunyai kapasitas masing-masing.

c. *Motivating* (Pemotivasian)

Daya pemotivasian dalam manajemen merupakan kemampuan manajer dalam suatu organisasi untuk memberikan kegairahan, kegiatan, pengertian, sehingga orang lain mau memberikan dukungan dan bekerja dengan sukarela untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan beban dan kapasitas yang diberikan.

d. *Actuating* (Penggerakan)

Actuating atau menggerakkan agar orang-orang dalam organisasi beraktivitas dan agar mereka mau serta sukarela bekerja dalam rangka menyelesaikan tugas demi tujuan kolektif.

Disini pemimpin berusaha agar *staffing* berperilaku desentralistik dalam arti membagi dan menerima wewenang sesuai posisi dan tidak semata-mata menerima perintah atau memerintah, melainkan saling bergerak dalam menyelesaikan tugasnya.

e. *Controlling* (Pengawasan)

Didalam pelaksanaannya, pengawasan sebenarnya terdiri dari usaha mengamati segala sesuatu yang terjadi apakah sudah berjalan sesuai dengan rencana, petunjuk dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan (Burhanudin, 1994: 251).

D. FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Untuk menuju *point education change* (perubahan pendidikan) secara menyeluruh, maka manajemen pendidikan adalah hal yang harus diprioritaskan untuk kelangsungan pendidikan sehingga menghasilkan out-put yang diinginkan. Walaupun masih terdapat institusi pendidikan yang belum memiliki manajemen yang bagus dalam pengelolaan pendidikannya.

Jika manajemen pendidikan sudah tertata dengan baik dan membumi, niscaya tidak akan lagi terdengar tentang pelayanan

sekolah yang buruk, minimnya profesionalisme tenaga pengajar, sarana-prasarana tidak memadai, pungutan liar, hingga kekerasan dalam pendidikan.

a. *Planning*

Dalam konteks lembaga pendidikan, untuk menyusun kegiatan lembaga pendidikan, diperlukan data yang banyak dan valid, pertimbangan dan pemikiran oleh sejumlah orang yang berkaitan dengan hal yang direncanakan. Oleh karena itu kegiatan perencanaan sebaiknya melibatkan setiap unsur lembaga pendidikan tersebut dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

b. *Organizing*

Dalam konteks pendidikan, pengorganisasian merupakan salah satu aktivitas manajerial yang juga menentukan berlangsungnya kegiatan kependidikan sebagaimana yang diharapkan. Lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi memiliki berbagai unsur yang terpadu dalam suatu sistem yang harus terorganisir secara rapih dan tepat, baik tujuan, personil, manajemen, teknologi, siswa/member, kurikulum, uang, metode, fasilitas, dan faktor luar seperti masyarakat dan lingkungan sosial budaya.

c. *Actuating*

Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan pada gilirannya bermuara pada pencapaian visi dan misi organisasi atau lembaga pendidikan yang dilihat dari mutu pembelajaran yang dicapai dengan sungguh-sungguh oleh semua personil lembaga pendidikan. Soetopo dan Soemanto (1982) menjelaskan bahwa

kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela.

Di dalam kepemimpinan pendidikan sebagaimana dijalankan pimpinan harus dilandasi konsep demokratisasi, spesialisasi tugas, pendelegasian wewenang, profesionalitas dan integrasi tugas untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi, tujuan individu dan tujuan pemimpinnya.

d. *Controlling*

Sebagaimana yang dikutip Muhammad Ismail Yusanto (2003), Mockler (1994) mendefinisikan pengawasan sebagai suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi kerja dengan tujuan perencanaan untuk mendesain sistem umpan balik informasi; untuk membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan itu; menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut; dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumberdaya telah digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan. Dalam konteks pendidikan,

E. RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN

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

1. Menurut Wilayah kerja, ruang lingkupnya meliputi: Manajemen seluruh negara, manajemen satu propinsi, manajemen satu unit kerja, dan manajemen kelas.
2. Menurut Objek garapan, ruang lingkupnya meliputi: Manajemen siswa, manajemen ketenaga pendidikan, manajemen sarana-prasarana, manajemen tata laksana pendidikan, manajemen pembiayaan dan manajemen humas.
3. Menurut Fungsi Kegiatan, ruang lingkupnya meliputi: Merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, mengawasi atau mengevaluasi.

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

1. Perencanaan. Perencanaan merupakan suatu proses yang meliputi upaya yang dijalankan guna mengantisipasi adanya kecenderungan di masa mendatang dan penentuan sebuah strategi maupun taktik yang tepat guna merealisasikan tujuan dan target organisasi.
2. Pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan suatu proses yang meliputi bagaimana taktik serta strategi yang sudah dirumuskan pada saat tahap perencanaan digambarkan pada sebuah struktur organisasi yang tangguh, sesuai, dan lingkungan yang kondusif serta bisa memberikan kepastian bahwa pihak-pihak yang ada

didalam organisasi bisa bekerja secara efisien dan efektif untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.

3. Pelaksanaan (motivasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi).
4. Pengarahan. Pengarahan adalah tahap dimana program diimplementasikan supaya bisa dilakukan oleh semua pihak dalam sebuah organisasi dan juga proses memotivasi supaya pihak pihak tersebut bisa melaksanakan tanggung jawab dengan kesadaran penuh dan tingkat produktifitas yang sangat tinggi.
5. Pengawasan dan pengendalian. Pengendalian adalah proses yang dijalankan guna rangkaian aktivitas kegiatan yang sudah direncanakan, diorganisasikan serta diimplementasikan dipastikan berjalan dengan semestinya sesuai target yang telah diharapkan walaupun ada beberapa perubahan yang terjadi didalam lingkungan yang dihadapi.

F. TUJUAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Tujuan manajemen pendidikan pada masing-masing perusahaan bersifat variatif dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. terdiri dari tiga tujuan yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen pendidikan dalam memberikan kontribusi pada pencapaian

efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap lembaga yang menyangkut tentang pendidikan.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi lembaga pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. pendidikan menjadi tidak berharga jika manajemen sumber pendidikan memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan pendidikan bagi masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

G. MANFAAT MANAJEMEN PENDIDIKAN

Manajemen pendidikan merupakan aset penting dalam sebuah lembaga pendidikan sehingga hal ini perlu dirancang secara efektif. Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari manajemen pendidikan (P. Siagian: 1994) antara lain:

1. Lembaga dan masyarakat dapat memanfaatkan manajemen pendidikan yang sudah ada secara baik

2. Produktivitas dari masyarakat yang berpendidikan yang sudah ada semakin meningkat
3. Penentuan kebutuhan pada sumber daya manusia di masyarakat
4. Penanganan informasi tentang Pendidikan
5. Penelitian.

BAGIAN 3

PERENCANAAN PENDIDIKAN

Pendidikan merupakan suatu proses atau usaha sadar yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan yang mulia, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mewujudkan tujuan yang mulia ini, tentu harus dilakukan perencanaan secara matang agar hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan.

Perencanaan pendidikan merupakan bagian pertama dari manajemen yang merupakan petunjuk, arahan, teknis, pedoman dan acuan dalam membuat suatu keputusan, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan pendidikan, mengembangkan kualitas pendidikan, memenuhi akuntabilitas lembaga pendidikan serta mempersiapkan alternatif kebijaksanaan untuk kegiatan masa depan dalam pembangunan pendidikan (Rahmadani, 2019).

Perencanaan pendidikan sangat berhubungan dengan tujuan pendidikan Nasional secara umum. Perencanaan merupakan cara mengatur bagaimana proses pendidikan itu dijalankan. (Margaret Sinclair, 2022: 5) mengemukakan bahwa ruang lingkup perencanaan pendidikan saat ini semakin diperluas, karena tergantung kepada kebutuhan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Oleh karena itu, kunci sukses dalam melaksanakan perencanaan adalah membangun komunikasi yang baik dengan semua stakeholder yang

berkepentingan. Pendidikan yang menggunakan perencanaan yang matang, akan menghasilkan pendidikan yang baik dan berkualitas. Agar pendidikan yang dijalankan tepat sasaran, perlu perencanaan yang matang dan menetapkan tujuan serta strategi dan langkah-langkah yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Untuk lebih jelasnya tentang perencanaan pendidikan, berikut ini akan dijelaskan tentang pengertian, tujuan, pendekatan yang digunakan, jenis dan prinsip-prinsip, serta langkah-langkah yang dilakukan dalam perencanaan pendidikan.

1. Pengertian Perencanaan Pendidikan

Perencanaan memiliki pengertian yang beragam. Masing-masing pendapat memiliki tujuan yang sama yaitu pendidikan bermutu dan berkualitas. Diantara pakar yang menjelaskan tentang pengertian perencanaan pendidikan antara lain:

Perencanaan merupakan unsur penting dan strategis sebagai pemandu arah pelaksanaan kegiatan pendidikan dan merupakan salah satu *key factor* efektivitas terlaksananya aktivitas pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan bagi setiap jenjang dan jenis pendidikan pada tingkat Internasional, nasional maupun lokal (Nardawati, 2021: 14).

Menurut Tjokroamidjojo (dalam Syafalevi, 2011:28) perencanaan dalam arti seluas-luasnya merupakan suatu proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perencanaan adalah suatu cara

bagaimana mencapai tujuan sebaik-baiknya dengan sumber-sumber yang ada supaya lebih efektif dan efisien.

Cunningham sebagaimana yang dikutip oleh Prof. Dr. Made Pidarta menyatakan bahwa perencanaan adalah menyeleksi dan menghubungkan pengetahuan, fakta, imajinasi, dan asumsi untuk masa yang akan datang dengan tujuan memvisualisasi dan memformulasi hasil yang diinginkan, urutan kegiatan yang diperlukan, dan perilaku dalam batas-batas yang dapat diterima dan digunakan dalam penyelesaian (Pidarta Made: 2000). Perencanaan dalam pengertian ini menitikberatkan kepada usaha untuk menyeleksi dan menghubungkan sesuatu dengan kepentingan masa yang akan datang serta usaha untuk mencapainya.

Sementara pendidikan berasal dari kata “didik”, Lalu kata ini mendapat awalan kata “me” sehingga menjadi “mendidik” artinya memelihara dan memberi latihan. Proses memelihara dan memberi latihan diperlukan adanya ajaran, tuntutan dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran (Departemen Pendidikan Nasional, 2005). Menurut bahasa Yunani: pendidikan berasal dari kata “Pedagogi” yaitu kata “paid” artinya “anak” sedangkan “agogos” yang artinya membimbing, sehingga “pedagogi” dapat di artikan sebagai “ilmu dan seni mengajar anak”.

Menurut UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta

didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian yang sesuai dengan cita-cita pendidikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perencanaan pendidikan merupakan suatu usaha penetapan kebijakan yang telah tersusun rapi dilengkapi dengan prosedur dan langkah-langkah yang ditempuh untuk mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang diamanahkan dalam Undang-Undang dasar 1945 dan undang-undang sistem pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003; “(1) Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa. (2) Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna.

2. Tujuan dan Peran Perencanaan Pendidikan

Perencanaan harus dilakukan sebagai tahap permulaan yang harus dilakukan mengawali aktivitas selanjutnya untuk menghindari kegagalan.

- 1) Perencanaan yang baik setidaknya mampu meminimalisir permasalahan-permasalahan yang terjadi di masa mendatang, sehingga tujuan yang direncanakan dapat berhasil dengan sebaik mungkin.
- 2) Sebagai Panduan Pelaksanaan
- 3) Perencanaan pendidikan memberikan kejelasan arah dalam usaha proses penyelenggaraan pendidikan. Dengan kejelasan arah ini

manajemen usaha pendidikan akan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien. Demikian juga halnya pada lembaga pendidikan, perencanaan pendidikan memegang peranan penting dalam mengarahkan lembaga dan menuntun membuat kebijakan-kebijakan dalam pelaksanaan setiap kegiatan yang direncanakan yang tujuannya adalah merealisasikan tujuan lembaga.

- 4) Perencanaan pendidikan berfungsi untuk memenuhi accountability kelembagaan.
- 5) Perencanaan pendidikan sebagai perintis atau pelopor kegiatan pembangunan pendidikan.
- 6) Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai alat pengubah (moderator) dan alat pengendali (control) perubahan sistem pendidikan.
- 7) Perencanaan pendidikan berperan untuk memecahkan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan sistem pendidikan.
- 8) Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai pengikat antara aktifitas pendidikan dengan aktifitas masyarakat yang lebih luas.
- 9) Perencanaan pendidikan sebagai alat untuk memusatkan perhatian pada kehidupan masyarakat yang lebih luas.
- 10) Perencanaan pendidikan berperan untuk menjadi koordinat perencana dalam pencapaian keadaan yang diinginkan baik dari sisi sosial, budaya, maupun aktifitas lainnya bagi keseluruhan masyarakat.
- 11) Perencanaan pendidikan sebagai alat untuk bekerja lebih dekat dengan program-program pelayanan manusia lainnya seperti

perpustakaan, sarana rekreasi, museum, media masa dan yang lainnya

- 12) Perencanaan pendidikan sebagai alat yang berorientasi terhadap program siswa yang terstruktur dengan kondisi yang relevan dengan lingkungan sekitarnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan pendidikan harus dapat memberikan kontribusi terbaik untuk proses pendidikan selanjutnya. Tujuan perencanaan ini bukan hanya sekedar teori, tetapi dapat diaplikasikan ditengah-tengah kehidupan masyarakat, agar setiap lembaga pendidikan dapat dipercaya oleh masyarakat sebagai agen *of change* menuju 5.0.

3. Pendekatan Yang digunakan dalam Perencanaan Pendidikan

Perencanaan pendidikan adalah suatu usaha para pemegang kebijakan untuk mengarahkan pengembangan pendidikan sehingga dapat menentukan prioritas dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan. Pendekatan perencanaan pendidikan merupakan tolok ukur atau sudut pandang yang digunakan dalam proses pelaksanaan pendidikan dengan adanya langkah-langkah kegiatan yang sistematis guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Pendekatan Perencanaan Pendidikan terdiri dari beberapa point yaitu:

1. Pendekatan Intra-educational Extrapolation;

Pendekatan Intra-educational Extrapolation, adalah perencanaan pendidikan yang berbasis pada data yang tersedia. Konsentrasi perencanaan terpusat hanya pada salah satu aspek atau program

yang sudah jelas, khususnya terkait dengan: besaran target yang jelas, periode waktu tertentu, anggaran yang tersedia, kebijakan pemerintah yang sudah jelas, dan pelaksanaan program,

2. Pendekatan Perencanaan Demografis;

Pendekatan proyeksi perkembangan demografis merupakan salah satu sumber dari perencanaan pendidikan. Perencanaan pendidikan didasarkan pada estimasi pertumbuhan penduduk yang akan memperoleh layanan pendidikan dalam periode waktu tertentu ke depan. Pendekatan ini sangat berguna untuk pengambilan kebijakan pemerintah, yaitu untuk menentukan jenis layanan pendidikan, jumlah bangunan sekolah yang perlu disediakan, jumlah guru, anggaran, serta sumberdaya pendidikan yang harus disediakan

3. Pendekatan School Mapping;

School mapping adalah salah satu pendekatan perencanaan pendidikan yang disebut “Micro planning.” Model perencanaan ini memperhitungkan lokasi geografis sekolah atau lembaga pendidikan sebagai aspek yang paling penting dari perencanaan pendidikan. Lokasi geografis ini diperlukan untuk memperhitungkan berbagai masalah mulai dari tingkatan nasional, regional, provinsi, lokal, hingga satuan pendidikan

4. Pendekatan Pengembangan Sdm;

Perencanaan pendidikan dengan pendekatan pengembangan memperhitungkan kebutuhan sumberdaya manusia di semua

bidang yang dibutuhkan untuk pembangunan suatu negara. Perencanaan pendidikan ini berbasis pada keahlian dan kompetensi sumberdaya manusia baik yang dibutuhkan oleh semua jenis industry, maupun yang dapat disediakan oleh Lembaga pendidikan, dalam rangka memacu pertumbuhan ekonomi. Keberhasilan perencanaan pendidikan terletak pada keseimbangan antara sumberdaya yang dibutuhkan (demand side) oleh industri dan sumberdaya manusia yang dapat disediakan oleh Lembaga pendidikan (supply side).

5. Pendekatan Kebutuhan Social (Social Demand Approach);

Pendekatan Kebutuhan Sosial dalam Perencanaan pendidikan adalah perencanaan pendidikan yang memperhitungkan kebutuhan untuk pengembangan masyarakat. Pendekatan perencanaan ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Pendekatan ini sering disebut pendekatan kuantitatif perencanaan pendidikan.

6. Pendekatan Rate of Return; dan

Pendekatan Rate of Return to education merupakan salah satu model ekonomi dalam perencanaan pendidikan. Pendekatan perencanaan pendidikan ini terdiri dari 2 model yaitu: (1) Cost-effectiveness model; (2) cost-benefits model. Model Cost-effectiveness memperhitungkan besaran biaya pendidikan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu output pendidikan tertentu,

sedangkan model *costbenefits* menganggap pendidikan sebagai investasi. Pendekatan *Rate of Return to education* adalah model yang kedua, yaitu memperkirakan besaran keuntungan (*benefit*) pendidikan relatif terhadap biaya yang diperlukan untuk menghasilkan suatu *output* tertentu. Prioritas perencanaan pendidikan terletak pada jenis atau jenjang pendidikan yang paling tinggi *benefit* dan paling kecil biayanya

7. Pendekatan *Social-justice*

Pendekatan *Social Justice* dalam perencanaan pendidikan digunakan untuk tujuan-tujuan pengembangan sosial masyarakat dengan mengedepankan keadilan bagi masyarakat yang dilayani. Dengan pendekatan perencanaan ini tertentu, yaitu layanan untuk masyarakat yang kurang beruntung, seperti: kaum minoritas, masyarakat terpencil, masyarakat kurang mampu, dan perempuan agar dapat diyakini bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan.

4. Prinsip-Prinsip yang digunakan dalam Perencanaan Pendidikan.

Pelaksanaan perencanaan pendidikan memiliki prinsip-prinsip yang digunakan sebagaimana yang telah di jelaskan oleh Hasan Langgulung sebagai berikut:

1. Interdisipliner; bahwa perencanaan pendidikan harus mencakup beragam ilmu pengetahuan di dalamnya san saling terintegrasi, baik menyangkut aspek pengetahuan, sikap maupun keterampilan

dan nilai-nilai yang berlaku di dalam masyarakat. Hal ini sesuai dengan penjelasan Al-Qur'an dalam surat (Al-Nahl: 89):

Artinya: “(Dan Ingatlah) akan hari (Ketika) Kami bangkitkan pada tiap-tiap umat seorang saksi atas mereka dari mereka sendiri dan Kami datangkan kamu (Muhammad) menjadi saksi atas seluruh umat manusia dan Kami turunkan kepadamu al-Kitab (Al-Qur'an) untuk menjelaskan segala sesuatu dan petunjuk serta rahmat dan kabar gembira bagi orang yang berserah diri.”

2. Prinsip Fleksibel; yaitu suatu prinsip yang memegang teguh keluwesan, lentur, memiliki peluang untuk melakukan perubahan dan masukan dari berbagai arah, sehingga perencanaan yang disusun semakain matang dan mantap, serta responsive terhadap perkembangan masyarakat.
3. Efektifitas dan Efisien; yaitu suatu prinsip yang didasarkan pada pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dan penempatan yang cermat dan matang.
4. *Progress of Change*; yaitu suatu prinsip yang terus mendorong dan memberikan peluang untuk maju kedepan sesuai dengan perubahandan perkembangan zaman.
5. *Rasional dan Objektif* artinya perencanaan disusun berdasarkan data yang ada.
6. Prinsip Kopera-komprehensif (*Ta'awuniyah wa syumuliyah*)
7. Prinsip human resources development (*Tanmiyah Al Mawarid Al-Basyariyah*)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ketujuh prinsip tersebut juga dijelaskan di dalam Al-Qur'an seperti: terdapat prinsip-prinsip perencanaan tersebut, yaitu: (1) Prinsip interdisipliner (*Bayna Huqul Al-Dirosah*), QS. An-Nahl [16]:89, (2) Prinsip Fleksibel, QS. Al-Hajj: 16 Maksudnya: urusan peperangan dan hal-hal duniawiyah lainnya, seperti urusan politik, ekonomi, kemasyarakatan dan lain-lainnya. *Prinsip-Prinsip Perencanaan (Ahmad Suja'i)* 179 [22]:78, (3) (4) Prinsip efektifitas-efisiensi (*Fu'aliyah-kafaah*), QS. Al-Kahfi [18]:103-104, (5) Prinsip progress of change (*Taqaddum At-Taghyiir*), QS. Al-Hajj [22]:77, (6), Prinsip objektif, rasional dan sistematis (*Maudhu'i, 'Aqly dan Muntadhimun*), QS. Al-Baqarah [2]:216, (7) Prinsip kooperatif-komprehensif, QS. Al-Maidah [5]:2, dan (8) Prinsip human resources development, QS. Al-Kahfi [18]:2.

5. Jenis dan Lingkungan Perencanaan Pendidikan

Menurut telaahnya, perencanaan pendidikan dapat di bagi beberapa bagian:

- a. Perencanaan Strategis
- b. Perencanaan Manajerial
- c. Perencanaan operasional.

Jika di tinjau dari segi waktu. Beberapa Jenis Perencanaan Pendidikan, di antaranya:

- a. Perencanaan jangka Pendek

Perencanaan jangka pendek merupakan perencanaan untuk waktu yang singkat atau sering disebut dengan perencanaan

operasional. Ketiga perencanaan tersebut akan dibutuhkan sebuah organisasi untuk mencapai perencanaan yang baik.

b. Perencanaan Jangka Menengah

Contoh perencanaan jangka menengah; peningkatan kualitas guru melalui pelatihan dan sertifikasi. Menyiapkan fasilitas pendidikan yang memadai. Mengembangkan program pendidikan yang mengarah pada pembelajaran berbasis keterampilan. Penyediaan program magang dan pelatihan kerja bagi siswa.

c. Perencanaan jangka panjang (Solehuddin: tnp)

Perencanaan jangka panjang melibatkan tujuan yang membutuhkan waktu lebih lama untuk dicapai dan membutuhkan lebih banyak langkah; mereka biasanya membutuhkan waktu minimal satu atau dua tahun untuk menyelesaikannya. Mereka bertujuan untuk menyelesaikan masalah secara permanen dan mencapai serta mempertahankan kesuksesan selama periode yang berkelanjutan.

Ketiga bentuk perencanaan tersebut di atas saling berkaitan karena perencanaan jangka pendek merupakan bagian dari perencanaan jangka menengah dan keduanya merupakan bagian dari perencanaan jangka panjang. (Somantri dalam Hermawan, 2017: 4)

6. Tantangan yang dihadapi dalam Perencanaan Pendidikan

Sebagaimana amanat undang-undang sistem pendidikan nasional yang telah direncanakan oleh para pendiri bangsa yang bertujuan;

untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada TUHAN Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara demokratis serta bertanggungjawab.

Program yang direncanakan dalam undang-undang sisdiknassudah bagus, namun ketika hal itu diturunkan dalam praktek nyata, pada umumnya pendidikan di Indonesia masih terjadi berbagai hal yang mengakibatkan terjadinya ketimpangan dan ketidak sesuaian antara idealitas dengan praktek di lapangan salah satunya;

- a. Terlalu seringnya perubahan dan pergantian kurikulum, yang mengakibatkan belum optimalnya kurikulum yang dijalankan namun sudah berganti dengan kurikulum yang lainnya. Sehingga target capaian tidak maksimal.
- b. Terlalu banyak teori dari pada praktek, yang mengakibatkan peserta didik tidak mampu menerapkan ilmunya secara praktis di lapangan.
- c. Penggunaan teknologi pendidikan. Tidak semua lembaga pendidikan memiliki perangkat teknologi pendidikan yang dibutuhkan di sekolah, jikapun ada tidak semua memperoleh pendidikan dan pelatihan dalam menggunakan teknologi pendidikan secara baik dan benar.

- d. Adanya oknum atau pelaku pendidikan yang menggunakan atau menyalahgunakan wewenangnya, sehingga timbul praktek-praktik mencari keuntungan dalam menjalankan proses pendidikan.
- e. Perencanaan pendidikan sangat berpengaruh pada letak geografis suatu daerah atau Negara, sejarah, bahasa dan budaya, sosial, ekonomi di suatu tempat. Jika perencanaan pendidikan tidak melihat pada aspek ini, maka tujuan dan perencanaan yang sudah dibuat akan sia-sia. (Lyons, Raimond,F: 1965)
- f. Menyiapkan tenaga personik yang terlatih merupakan tantangan tersendiri dalam membuat perencanaan pendidikan.

7. Tahapan-Tahapan yang dilakukan dalam Perencanaan Pendidikan

Sahnan mengutip pendapat H.A.R Tilaar disampaikan bahwa langkah-langkah melakukan perencanaan adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan tujuan yang akan dicapai (Visi-Misi)

Dalam menjalankan perencanaan pendidikan, perlu menetapkan visi misi sebagai cita-cita bersama yang ingin diwujudkan baik dalam jangka pendek menengah dan panjang. Visi merupakan gambaran dimasa mendatang. Akibat buruk yang dihadapi oleh lembaga pendidikan apabila tidak menetapkan visi misi, antara lain: menghadapi resiko yang lebih besar, tidak siap menghadapi Kompetitor. dan tujuan yang dicapai tidak jelas.

- b. Meneliti masalah yang akan dilakukan

Meneliti masalah yang dilakukan dimulai dari menentukan apa akar masalah yang dihadapi, bagaimana merumuskan masalah

tersebut agar tidak bias kemana-mana, tetapi fokus dalam satu masalah, kemudian mencari faktor penyebab dan bagaimana solusi yang ditempuh dalam menghadapi masalah tersebut.

c. Mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan

Dalam bidang ini, hal yang perlu dilakukan adalah mencari data yang dibutuhkan sebagai bahan pembuatan laporan penelitian, ada beberapa teknik, cara atau metode yang dilakukan oleh peneliti yaitu tahap yang dilakukan adalah: 1) Observasi Melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk lebih mengetahui permasalahan yang diteliti dan kondisi di lapangan. 2). Wawancara bertatap muka langsung dengan sumber informasi untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung Dalam hal ini, melakukan tanya jawab terhadap pihak perusahaan dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan. Wawancara dilakukan kepada pimpinan atau sesuai objek yang akan diteliti. 3. Studi Literatur Studi literature.

d. Menentukan serangkaian tindakan yang akan dilakukan

Penelitian tindakan pada dasarnya adalah belajar sambil melakukan. Pertama, suatu masalah diidentifikasi, kemudian dilakukan beberapa tindakan untuk mengatasinya, kemudian seberapa baik upaya yang dilakukan diukur, dan jika hasilnya tidak memuaskan, langkah-langkah tersebut diterapkan kembali.

e. Merumuskan cara pemecahan masalah

Kemampuan dalam pemecahan masalah akan membantu kamu menyelesaikan berbagai macam isu secara cepat dan efektif problem solving merupakan salah satu kemampuan yang banyak

dicari oleh perusahaan karena karyawan yang ahli tersebut cenderung lebih bisa diandalkan.

f. Menentukan SDM yang terlibat dan Handal

SDM perlu diarahkan dan diatur dengan baik. Maka diperlukan kompetensi manajerial untuk mencapai SDM yang handal. Berupaya mewujudkannya.

g. Menentukan cara pengendalian dan evaluasi rencana;

Hal ini telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan

h. Planing merupakan *key factor* dalam mewujudkan tujuan pendidikan

Menurut Banghart dan Trull sebagaimana yang dikutip oleh Udin Syaefudin dan Abin Syamsuddin (2011) diuraikan secara sederhana beberapa tahapan yang semestinya dilalui dalam penyusunan perencanaan pendidikan, antara lain:

a. Tahap *need assesment*, yaitu melakukan kajian terhadap beragam kebutuhan atau taksiran yang diperlukan dalam proses pembangunan atau pelayanan pembelajaran di setiap satuan pendidikan. Dengan kata lain tahap ini adalah melakukan analisa kebutuhan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan dari lembaga. Kajian awal ini sangat penting dan harus dilakukan secara teliti. Kajian yang dilakukan terkait dengan pencapaian program-program sebelumnya, sumber daya atau fasilitas-fasilitas

yang tersedia, hal apa saja yang akan dilakukan, dan memperkirakan tantangan atau kesulitan apa saja yang kemungkinan dapat terjadi di masa mendatang.

- b. Tahap *formulation of goals and objective*, yaitu melakukan dan merumuskan dalam bentuk pernyataan tentang tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Dalam tahap ini lembaga pendidikan Kristen menetapkan visinya, tujuan dan sasarannya berdasarkan hasil kajian awal tentang analisa kebutuhan layanan pendidikan yang diperlukan.
- c. Tahap *policy and priority setting*, yaitu membuat rancangan prioritas kebijakan-kebijakan yang akan dilakukan dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan yang diprioritaskan dapat dirumuskan sebagai strategi dasar layanan pendidikan yang jelas dan real serta dapat dilaksanakan.
- d. Tahap *program and project formulation*, yaitu merumuskan program-program real dan proyek pelaksanaan kegiatan operasional perencanaan pendidikan, yang menyangkut layanan pendidikan pada aspek akademik dan non akademik.
- e. Tahap *feasibility testing*, yaitu melakukan uji kelayakan terhadap setiap sumber daya yang tersedia yang meliputi sumber daya internal dan eksternal, sumber daya manusia, dan juga sumber daya material. Apabila perencanaan disusun berdasarkan sumber daya yang ada.

Untuk menganalisis perencanaan yang kita lakukan perlu ada niat yang baik atau l'tikat yang benar untuk membangun pendidikan.

Melihat kekuatan-kekuatan yang kita miliki seperti; SDM yang berkualitas, mengoptimalkan kekuatan ini sangat penting, karena SDM berkualitas ini yang mampu membangun kerjasama dengan bidang-bidang lainnya. Dengan SDM berkualitas kita mampu melakukan pertahanan dari berbagai ancaman yang mungkin muncul, baik yang datangnya dari dalam maupun dari luar.

8. Kesimpulan

Perencanaan pendidikan merupakan suatu usaha dalam menetapkan berbagai kebijakan guna mencapai hasil yang maksimal. Perencanaan yang baik bukan hanya tertulis di atas kertas, namun perlu realisasi sesuai dengan aturan SOP yang jelas, sehingga para pelaku atau pengelola pendidikan dapat menjalankan pendidikan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Perencanaan pendidikan yang baik memerlukan beberapa untuk mencapai kesuksesan; 1). Cari tahu terlebih dahulu hal apa yang perlu dilakukan, 2) menyusun secara sistematis tentang langkah-langkahnya, 3) tetapkan batas waktu.

BAGIAN 4

PELAKSANAAN PENDIDIKAN

A. PELAKSANAAN PENDIDIKAN

Pelaksanaan pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pendidikan kepada individu atau kelompok. Pelaksanaan pendidikan dapat dilakukan melalui berbagai bentuk, seperti pendidikan formal, nonformal, dan informal.

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah pendidikan yang dilakukan di institusi pendidikan resmi, seperti sekolah dan perguruan tinggi. Pelaksanaan pendidikan formal meliputi kegiatan pembelajaran di dalam kelas, praktikum, tugas-tugas rumah, ujian, dan sebagainya. Pelaksanaan pendidikan formal diatur oleh kurikulum yang disusun oleh pemerintah atau institusi pendidikan yang bersangkutan.

\Pendidikan formal merupakan pendidikan yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis melalui lembaga pendidikan resmi, seperti sekolah, universitas, dan institusi pendidikan lainnya. Pendidikan formal biasanya mencakup kurikulum yang telah ditentukan, metode pengajaran yang terorganisir, serta evaluasi dan penilaian yang jelas terhadap kemajuan belajar siswa.

Tujuan utama dari pendidikan formal adalah untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai kepada siswa untuk mempersiapkan mereka dalam kehidupan dan karir di masa depan. Pendidikan formal juga bertujuan untuk membantu siswa mengembangkan keterampilan sosial, seperti kerja sama, komunikasi, dan kepemimpinan.

Selain itu, pendidikan formal juga dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia suatu negara. Pendidikan formal dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, dan membantu negara mencapai tujuan pembangunan ekonomi.

2. Pendidikan NonFormal

Pendidikan nonformal adalah pendidikan yang dilakukan di luar institusi pendidikan resmi, seperti kursus dan pelatihan. Pelaksanaan pendidikan nonformal dapat dilakukan secara terjadwal maupun tidak terjadwal, dan seringkali ditujukan untuk memperoleh keterampilan atau pengetahuan tertentu.

Pendidikan nonformal adalah jenis pendidikan yang berbeda dari pendidikan formal yang biasa kita kenal, karena tidak terikat pada aturan dan struktur pendidikan formal seperti jenjang, kurikulum, dan sertifikasi tertentu. Pendidikan nonformal dapat diartikan sebagai kegiatan belajar yang dilakukan di luar sekolah atau lembaga pendidikan formal, tetapi tetap mempunyai tujuan pendidikan yang jelas.

Pendidikan nonformal bisa dilakukan di berbagai tempat seperti di rumah, di tempat kerja, di masyarakat, atau di tempat-tempat lainnya. Jenis-jenis pendidikan nonformal ini dapat berupa kursus-kursus, pelatihan-pelatihan, bimbingan dan konseling, serta kegiatan-kegiatan sosial lainnya yang berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, atau kegiatan-kegiatan yang membantu seseorang mengembangkan dirinya.

Contoh pendidikan nonformal yang populer adalah kursus bahasa asing, kursus musik, kursus tari, pelatihan keterampilan kerja, dan program-program pengembangan kepemimpinan. Pendidikan nonformal memiliki kelebihan yaitu fleksibilitas waktu dan materi serta kecepatan dalam menyelesaikan program.

3. Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang dilakukan di luar lingkungan pendidikan resmi dan nonformal, seperti melalui pengalaman sehari-hari, keluarga, teman, atau media massa. Pelaksanaan pendidikan informal tidak terstruktur dan seringkali tidak direncanakan secara khusus.

Pendidikan informal adalah jenis pendidikan yang tidak terstruktur dan tidak resmi, karena tidak diatur oleh institusi pendidikan formal dan tidak mempunyai jenjang tertentu. Pendidikan informal biasanya berlangsung secara alami dalam kehidupan sehari-hari, melalui interaksi sosial, pengalaman hidup, dan lingkungan sekitar.

Contoh pendidikan informal adalah belajar dari pengalaman sehari-hari, belajar dari teman atau orang lain di sekitar, mengikuti kegiatan di komunitas atau organisasi masyarakat, mengunjungi museum, perpustakaan, atau acara-acara sosial lainnya. Pendidikan informal tidak memerlukan kurikulum dan tidak ada evaluasi formal, tetapi pengalaman ini dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berharga bagi individu.

Pendidikan informal juga dapat membantu individu untuk mengembangkan keterampilan sosial, seperti berkomunikasi dengan orang lain, bekerja dalam tim, dan memecahkan masalah. Selain itu, pendidikan informal dapat memberikan kesempatan untuk mengenal budaya dan nilai-nilai yang berbeda, serta membantu individu untuk mengembangkan minat dan bakat mereka.

Meskipun pendidikan informal tidak mempunyai sertifikasi atau gelar tertentu, tetapi dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi individu dalam mengembangkan diri mereka dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

Dalam pelaksanaan pendidikan, penting untuk memperhatikan kebutuhan dan kemampuan peserta didik serta lingkungan belajar yang sesuai. Pendidikan yang efektif adalah pendidikan yang mempertimbangkan berbagai faktor, seperti gaya belajar peserta didik, metode pengajaran yang efektif, teknologi yang digunakan, dan lain sebagainya. Selain itu, pendidikan yang efektif juga harus mampu membentuk karakter dan sikap positif pada peserta didik,

sehingga dapat menghasilkan individu yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat.

B. TAHAPAN PELAKSANAAN PENDIDIKAN

Pelaksanaan pendidikan dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain:

Perencanaan: tahap ini meliputi penetapan tujuan pendidikan, strategi pembelajaran yang akan digunakan, serta penentuan materi pembelajaran dan metode evaluasi yang akan digunakan.

Pelaksanaan: tahap ini meliputi implementasi strategi pembelajaran yang telah direncanakan, serta pelaksanaan materi pembelajaran dan metode evaluasi yang telah ditentukan.

Evaluasi: tahap ini meliputi penilaian terhadap proses dan hasil pembelajaran yang telah dilaksanakan, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai.

C. FAKTOR PENGARUH PEMBELAJARAN

Dalam pelaksanaan pendidikan, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran, antara lain:

Faktor lingkungan: lingkungan belajar yang kondusif dapat meningkatkan minat dan motivasi siswa untuk belajar.

Faktor guru: kualitas guru sebagai pengajar sangat mempengaruhi proses pembelajaran dan keberhasilan siswa.

Faktor siswa: karakteristik siswa, seperti kemampuan akademik, minat, dan motivasi belajar, dapat mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar.

Faktor kurikulum: kurikulum yang disusun dengan baik dapat membantu siswa mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Faktor teknologi: teknologi pendidikan dapat membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran.

Untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan pendidikan, diperlukan kerja sama antara semua pihak yang terlibat, yaitu guru, siswa, orang tua, dan pihak sekolah.

D. UNSUR-UNSUR PELAKSANAAN PENDIDIKAN

Pelaksanaan pendidikan merupakan suatu proses yang meliputi berbagai tahapan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Berikut adalah beberapa unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pendidikan:

Pembelajaran: Setiap tahapan pelaksanaan pendidikan dimulai dengan pembelajaran. Pembelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru atau dosen untuk membantu siswa atau mahasiswa memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan.

Metode Pembelajaran: Metode pembelajaran yang digunakan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Ada

banyak metode pembelajaran yang dapat digunakan, seperti ceramah, diskusi, presentasi, simulasi, dan sebagainya.

Kualitas Guru atau Dosen: Kualitas guru atau dosen sangat mempengaruhi hasil belajar siswa atau mahasiswa. Guru atau dosen yang berkualitas akan mampu menyampaikan materi dengan baik dan dapat memberikan motivasi kepada siswa atau mahasiswa.

Sumber Belajar: Selain guru atau dosen, sumber belajar juga sangat penting dalam proses pembelajaran. Sumber belajar dapat berupa buku, internet, media sosial, dan sebagainya.

Evaluasi: Evaluasi merupakan bagian penting dari pelaksanaan pendidikan. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peserta didik telah memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diharapkan. Evaluasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti ujian, tugas, dan observasi.

Fasilitas dan Lingkungan: Fasilitas dan lingkungan belajar juga harus diperhatikan dalam pelaksanaan pendidikan. Fasilitas yang memadai dan lingkungan yang nyaman akan meningkatkan kenyamanan peserta didik dalam belajar.

Dalam pelaksanaan pendidikan, setiap tahapan tersebut harus dijalankan dengan baik dan terintegrasi satu sama lain agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Pelaksanaan pendidikan adalah proses yang melibatkan berbagai tahapan dan aktivitas yang dilakukan dalam rangka memberikan

pendidikan kepada peserta didik. Proses ini meliputi berbagai aspek, termasuk penyusunan kurikulum, pengajaran dan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan.

Pendidikan dapat dilaksanakan di berbagai jenjang, mulai dari pendidikan anak usia dini (PAUD) hingga pendidikan tinggi. Pada setiap jenjang, pelaksanaan pendidikan akan memiliki ciri khas dan tujuan yang berbeda-beda.

Di tingkat PAUD dan pendidikan dasar, pelaksanaan pendidikan dilakukan dengan tujuan untuk membentuk karakter anak, memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan, serta membantu anak untuk berkembang secara fisik dan psikologis. Sedangkan di tingkat pendidikan menengah dan tinggi, pendidikan dilaksanakan untuk mempersiapkan peserta didik untuk memasuki dunia kerja atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Pelaksanaan pendidikan yang baik akan memastikan bahwa peserta didik menerima pendidikan yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan dan potensi mereka. Oleh karena itu, pelaksanaan pendidikan harus dilakukan dengan seksama dan mengikuti prinsip-prinsip pedagogi yang baik, termasuk penggunaan metode pembelajaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik.

E. PELAKSANAAN PENDIDIKAN DI INDONESIA

Pendidikan di Indonesia diatur oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (dulu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). Pendidikan di Indonesia dilaksanakan secara formal dan non-formal. Pendidikan formal dilaksanakan di lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan perguruan tinggi. Sedangkan pendidikan non-formal dilaksanakan di luar lembaga pendidikan formal seperti kursus, pelatihan, dan kegiatan-kegiatan lainnya. Pelaksanaan pendidikan di Indonesia terdiri dari beberapa jenjang pendidikan, yaitu:

- a. Pendidikan anak usia dini (PAUD)
- b. Pendidikan dasar (SD, MI, SMP, MTs, SMA, MA)
- c. Pendidikan menengah kejuruan (SMK)
- d. Pendidikan tinggi (Diploma, Sarjana, Magister, dan Doktor)

Setiap jenjang pendidikan memiliki kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan harus diikuti oleh seluruh lembaga pendidikan yang ada di Indonesia. Selain itu, pemerintah juga mengeluarkan kebijakan-kebijakan terkait pendidikan seperti program beasiswa, program pengembangan guru, dan program peningkatan kualitas lembaga pendidikan.

Namun, pelaksanaan pendidikan di Indonesia masih menghadapi beberapa tantangan seperti kesenjangan pendidikan antara daerah perkotaan dan pedesaan, kualitas guru yang masih perlu

ditingkatkan, serta aksesibilitas terhadap pendidikan yang masih terbatas bagi sebagian masyarakat. Pemerintah dan masyarakat terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia agar dapat memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh warga negara Indonesia untuk mengakses pendidikan yang berkualitas dan merata.

Pendidikan di Indonesia menggunakan kurikulum nasional yang telah disusun oleh pemerintah. Kurikulum ini mencakup mata pelajaran yang harus dipelajari oleh siswa pada setiap jenjang pendidikan. Selain itu, terdapat juga kurikulum khusus untuk beberapa program pendidikan, seperti program kejuruan dan program magister.

Pada tahun ajaran 2021/2022, pelaksanaan pendidikan di Indonesia dilakukan dengan sistem pembelajaran daring atau online dan kombinasi pembelajaran daring dan luring (tatap muka) tergantung dari kondisi daerah. Hal ini dilakukan karena pandemi COVID-19 yang masih berlangsung dan mengharuskan adanya pembatasan sosial.

Meskipun begitu, pemerintah Indonesia terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia melalui berbagai program, seperti peningkatan fasilitas pendidikan, peningkatan kualitas guru, pengembangan kurikulum, dan program beasiswa untuk mendorong lebih banyak siswa yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi.

Pelaksanaan pendidikan di Indonesia dilakukan dengan berbagai metode dan strategi, tergantung pada jenjang pendidikan dan

kurikulum yang diterapkan. Di bawah ini adalah beberapa hal yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan pendidikan di Indonesia:

Penggunaan kurikulum nasional: Setiap jenjang pendidikan di Indonesia menggunakan kurikulum nasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kurikulum ini diupdate secara berkala untuk mengakomodasi perkembangan dan perubahan yang terjadi di masyarakat dan dunia.

Penggunaan teknologi dan media pembelajaran: Teknologi dan media pembelajaran seperti proyektor, laptop, dan internet digunakan dalam pelaksanaan pendidikan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan memperkaya pengalaman belajar siswa.

Pelaksanaan pembelajaran interaktif: Pembelajaran interaktif merupakan metode pembelajaran yang melibatkan interaksi antara guru dan siswa, serta antara siswa dengan siswa lainnya. Hal ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman siswa dan meningkatkan partisipasi siswa dalam proses pembelajaran.

Pelaksanaan pembelajaran proyek: Pembelajaran proyek adalah metode pembelajaran yang menekankan pada pengalaman dan pemecahan masalah yang lebih kontekstual. Metode ini mendorong siswa untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan masalah.

Pelaksanaan pendidikan karakter: Pendidikan karakter diberikan sebagai upaya untuk mengembangkan kepribadian siswa yang berkualitas dan berakhlak mulia. Pendidikan karakter meliputi

pengembangan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, kerja keras, jujur, dan peduli.

Pendidikan karakter merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pendidikan di Indonesia. Pendidikan karakter bertujuan untuk mengembangkan nilai-nilai yang bermartabat dan berakhlak mulia pada diri siswa, sehingga siswa dapat menjadi individu yang memiliki karakter yang baik dan dapat berkontribusi positif pada masyarakat. Pendidikan karakter dilaksanakan melalui beberapa cara, antara lain:

Implementasi nilai-nilai karakter dalam kurikulum: Pemerintah Indonesia telah menetapkan beberapa nilai karakter yang harus ditanamkan pada siswa, seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, kerja keras, peduli, dan toleransi. Nilai-nilai tersebut kemudian diimplementasikan dalam kurikulum yang diterapkan pada setiap jenjang pendidikan.

Pengembangan program ekstrakurikuler: Program ekstrakurikuler yang menitikberatkan pada pengembangan karakter juga dijalankan di sekolah-sekolah. Misalnya saja, program kepramukaan, program kerohanian, program olahraga, dan program kesenian. Program-program tersebut bertujuan untuk mengembangkan kepribadian siswa yang tangguh, berakhlak baik, dan berwawasan kebangsaan.

Peningkatan kualitas pengajar: Pengajar yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan pendidikan karakter. Peningkatan kualitas pengajar dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pendidikan lanjutan, sehingga mereka dapat

memberikan pengajaran yang lebih efektif dan dapat menginspirasi siswa untuk berperilaku baik.

Kegiatan sosial: Sekolah-sekolah sering mengadakan kegiatan sosial yang melibatkan siswa dalam memberikan bantuan atau dukungan kepada masyarakat sekitar. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat melatih siswa untuk lebih peduli pada sesama dan menumbuhkan rasa empati dan kepedulian.

Pendidikan keluarga: Pendidikan karakter juga dapat dilakukan melalui pendidikan keluarga. Orangtua dan keluarga memainkan peran penting dalam membentuk karakter siswa. Dengan memberikan contoh yang baik dan membina hubungan keluarga yang harmonis, siswa akan terbawa oleh lingkungan keluarga yang positif.

Pendidikan karakter merupakan upaya penting dalam membentuk generasi muda Indonesia yang berkualitas dan memiliki karakter yang baik. Oleh karena itu, pelaksanaan pendidikan karakter harus terus ditingkatkan agar nilai-nilai karakter dapat ditanamkan pada siswa dengan baik dan berkelanjutan.

Namun, masih banyak tantangan dalam pelaksanaan pendidikan di Indonesia, seperti kurangnya aksesibilitas terhadap pendidikan, kualitas guru yang perlu ditingkatkan, dan perbedaan kualitas pendidikan antara daerah perkotaan dan pedesaan. Oleh karena itu, pemerintah dan masyarakat terus berupaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia agar bisa memberikan kesempatan

yang sama bagi seluruh masyarakat untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan merata.

BAGIAN 5

EVALUASI PENDIDIKAN

Setiap kegiatan memerlukan evaluasi agar dapat mengetahui kondisi yang sebenarnya dan pencapaian atau taraf kemajuan dari kegiatan tersebut. Informasi yang diperoleh dari suatu evaluasi menjadi salah satu bagian yang penting untuk pengembangan dan keberlanjutan sebuah kegiatan agar dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dalam dunia pendidikan, evaluasi menjadi salah satu komponen penting yang wajib dilakukan secara berkelanjutan, sistematis, dan terencana.



*Gambar 5.1. Ilustrasi Penilaian Suatu Kegiatan
(Sumber: Canva.com)*

Pelaksanaan evaluasi yang sistematis dan terencana dalam lingkungan pendidikan dimaksudkan agar evaluasi dapat menjadi sebuah alat ukur yang semaksimal mungkin sesuai dengan kondisi dan kebutuhan. Sehingga evaluasi dalam dunia pendidikan seharusnya bukan hanya bertujuan untuk mengukur ketercapaian terhadap

target yang diharapkan, tetapi juga mampu memberikan informasi mengenai realitas dan kebutuhan dalam lingkungan pendidikan tersebut, yang selanjutnya digunakan untuk peningkatan atau perbaikan pelaksanaan pendidikan. Pada bagian 5 ini, pembahasan akan difokuskan terkait evaluasi dalam dunia pendidikan atau evaluasi pendidikan. Pembahasan akan dimulai dari definisi, kemudian fungsi & tujuan evaluasi pendidikan, prinsip-prinsip dalam evaluasi pendidikan, ruang lingkup evaluasi pendidikan, dan jenis-jenis evaluasi dalam lingkungan pendidikan.

A. DEFINISI EVALUASI PENDIDIKAN

Istilah evaluasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *evaluation*, yang berarti penilaian, pengukuran, pengumpulan, pengamatan, atau proses untuk menemukan nilai (Badan Bahasa Kemendikbud, 2016). Pada pengertian ini, evaluasi memuat elemen penilaian (*assessment*), pengukuran (*measurement*), proses menentukan nilai yang juga dapat dilakukan melalui pengujian (*test*). Ketika membahas istilah evaluasi, maka yang terbayangkan adalah setidaknya salah satu dari tiga elemen tersebut.

Secara terminologi, Bloom (1969) menyatakan bahwa evaluasi adalah suatu langkah untuk membuat justifikasi mengenai nilai, tujuan, ide, solusi, dan metode. Definisi Bloom (1969) ini secara sekilas memiliki elemen utama yaitu penilaian. Namun justifikasi mendorong adanya pengukuran dan juga pengujian. Dengan

demikian, berdasarkan dua definisi tersebut, evaluasi dalam dunia pendidikan yang kemudian disebut sebagai evaluasi pendidikan merupakan kegiatan pengujian, pengukuran, dan penilaian dalam lingkungan pendidikan.

Secara sederhana Kaufman & Thomas (1980) mendefinisikan evaluasi pendidikan sebagai kegiatan pemberian tugas yang bertujuan untuk mengumpulkan data. Data dapat berupa informasi terkait pengelolaan lembaga, perencanaan & pelaksanaan program atau kurikulum, perencanaan & pelaksanaan proses pembelajaran, pencapaian proses pembelajaran, dan pencapaian penguasaan materi oleh peserta didik.

Definisi lainnya tentang evaluasi pendidikan disampaikan oleh Popham (1993) yang secara spesifik menyebutnya sebagai asesmen/penilaian pendidikan, yaitu upaya formal dalam mengidentifikasi peserta didik untuk berbagai kebutuhan pendidikan. Selanjutnya, masih menggunakan istilah asesmen/penilaian, menurut Boyer & Ewell (1988), asesmen pendidikan merupakan proses yang menyediakan informasi tentang individu peserta didik terkait program atau kurikulum, lembaga pendidikan, dan segala sesuatu yang terkait sistem lembaga pendidikan tersebut.

Pengujian, penilaian ataupun pengukuran dalam evaluasi pendidikan haruslah berdasarkan fakta dan kondisi yang sesungguhnya (Bloom, 1969; Fitzpatrick et al., 2015), serta “menyentuh” apapun yang bisa

didapatkan dan dibutuhkan untuk dievaluasi (Fitzpatrick et al., 2015). Oleh sebab itu, evaluasi pendidikan membutuhkan cara yang sistematis dan ilmiah. Sehingga evaluasi pendidikan menjadi suatu kegiatan yang mampu untuk menggali dan menentukan taraf kemajuan suatu aktivitas di dalam pendidikan apa adanya (Zainuri, Aquami, Dewi, et al., 2022).



Gambar 5.2. Ilustrasi Hasil Evaluasi (Sumber: Canva.com)

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, maka definisi evaluasi pendidikan dapat disimpulkan sebagai proses berkesinambungan yang dimulai dari pengujian, pengukuran, penilaian yang dikumpulkan untuk selanjutnya dilakukan analisis, sintesis, dan penyajian informasi yang berkaitan dengan komponen-komponen pendidikan yang didapatkan melalui serangkaian kegiatan pengukuran dan penilaian yang dilakukan secara sistematis dan ilmiah. Informasi yang dikumpulkan dapat berupa hasil pencapaian Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), proses KBM, metode KBM, kurikulum, dan lain-lain (Astuti, 2022).

B. FUNGSI & TUJUAN EVALUASI PENDIDIKAN

Secara umum, fungsi dari evaluasi pendidikan adalah mendapatkan informasi yang faktual dan akurat terkait pencapaian tujuan pendidikan dan kemudian bertujuan untuk menjadi rujukan dalam proses pendidikan selanjutnya. Informasi yang diperoleh dapat berupa taraf perkembangan peserta didik, tingkat efektivitas strategi dan metode yang telah digunakan, dan kondisi lingkungan pendidikan. Informasi-informasi tersebut akan menjadi bukti yang dapat diolah secara ilmiah dan ditujukan untuk meningkatkan kegiatan pendidikan tersebut. Jadi evaluasi pendidikan bukan berhenti sebagai pembuktian atau laporan yang terukur saja, tetapi ditujukan untuk peningkatan (Stufflebeam & Shinkfield, 2007) atau pencarian solusi yang sesuai dengan kebutuhan.

Pengumpulan informasi atau data dari sebuah proses evaluasi pendidikan dapat dikatakan sebagai tujuan awalan atau tujuan hulu yang juga penting, sehingga tetap membutuhkan cara yang sistematis dan ilmiah. Kemudian analisis dan sintesa berdasarkan informasi ataupun data dari tujuan hulu ini digunakan untuk mencapai tujuan hilir. Tujuan hilir yang dimaksud adalah adanya perubahan kearah positif atau peningkatan dalam penyelenggaraan dan pencapaian kegiatan di lingkungan pendidikan. Dengan informasi dan data yang bersumber dari proses ilmiah dan sistematis, maka diharapkan arah peningkatan proses pendidikan menjadi jelas, terukur, serta dapat di duplikasi dalam proses-proses selanjutnya atau dalam kondisi yang senada pada obyek yang berbeda.

Tujuan evaluasi pendidikan sebagai peningkatan proses pendidikan senada dengan tujuan evaluasi pendidikan yang diuraikan oleh Chittenden (1991), menjadi beberapa fungsi yaitu:

1. *Keeping track*

Berfungsi untuk menelusuri dan melacak kesesuaian proses belajar peserta didik sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, pengajar atau guru harus mengumpulkan informasi dalam rentang waktu tertentu melalui berbagai jenis dan teknik penilaian, sehingga memperoleh gambaran terkait pencapaian kemajuan belajar peserta didik yang tujuannya agar dapat digunakan untuk menentukan rencana pelaksanaan pembelajaran selanjutnya.

2. *Checking-up*

Yaitu berfungsi untuk memeriksa pencapaian dan kemampuan (baik kelebihan maupun kekurangan) peserta didik dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini, pengajar atau guru akan mengetahui konten pembelajaran yang telah dipahami/dikuasai dan yang belum dikuasai oleh masing-masing peserta didik. Hal ini juga dapat memberikan gambaran umum tentang karakteristik peserta didik (Zebua & Suhardini, 2021). Sehingga guru dapat mengembangkan metode & strategi pengajaran yang lebih beragam sesuai kebutuhan karakteristik peserta didiknya.

3. *Finding-out*

Berfungsi untuk mencari, menemukan dan mendeteksi kekurangan, dan kelebihan peserta didik dalam proses pembelajaran. Tujuan dari fungsi ini adalah agar guru dapat

dengan cepat mencari alternatif solusi yang tepat dan sesuai kebutuhan peserta didik.

4. *Summing-up*

Berfungsi untuk menyimpulkan tingkat penguasaan peserta didik terhadap kompetensi yang telah ditetapkan. Hasil ini dapat digunakan sebagai landasan bagi para guru untuk proses pemberian materi dan penyusunan rencana pembelajaran selanjutnya agar lebih baik dan sesuai kebutuhan peserta didik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka secara sederhana fungsi evaluasi pendidikan adalah sebagai alat pendeteksi yang memberikan informasi dan data secara maksimal untuk segala kebutuhan dalam lingkungan pendidikan, sehingga dapat menjadi bahan masukan untuk perbaikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perkembangan peserta didik.

C. PRINSIP EVALUASI PENDIDIKAN

Hasil evaluasi diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar dan menjadi landasan yang kuat dalam peningkatan dan perbaikan suatu kegiatan. Apalagi bagi dunia pendidikan, evaluasi harus mampu menghadirkan hasil yang akurat dan teruji dengan maksimal. Oleh karena itu, evaluasi pendidikan harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Valid

Evaluasi mengukur apa yang seharusnya diukur dengan menggunakan jenis tes yang terpercaya dan shahih. Artinya ada

kesesuaian alat ukur dengan fungsi pengukuran dan sasaran pengukuran.

2. Berorientasi kepada Karakteristik

Dengan berpijak pada karakteristik peserta didik, maka proses kegiatan pembelajaran yang dikembangkan dapat disesuaikan dengan kebutuhan minat dan bakat peserta didik (Setiawan et al., 2021).

3. Berkelanjutan atau Kontinuitas

Evaluasi tidak boleh bersifat insidental (Ratnawulan & Rusdiana, 2015), tetapi harus dilakukan secara terus menerus dari waktu ke waktu untuk mengetahui secara menyeluruh perkembangan peserta didik, sehingga kegiatan dan unjuk kerja peserta didik dapat dipantau melalui penilaian. Prinsip kontinuitas sangatlah penting dalam pendidikan, karena kegiatan pendidikan merupakan kegiatan yang berkelanjutan (Ratnawulan & Rusdiana, 2015). Selain itu, prinsip kontinuitas akan membantu pengambilan keputusan seseorang menjadi valid dan stabil, sehingga menghasilkan suatu tindakan yang menguntungkan.

4. Menyeluruh (Komprehensif)

Evaluasi harus dilakukan secara menyeluruh (Ratnawulan & Rusdiana, 2015), meliputi kepribadian, ketajaman hafalan, pemahaman, ketulusan, kerajinan, sikap kerja sama, tanggung jawab, dan sebagainya (Zebua, 2021), atau dalam taksonomi Bloom (1969) yang lebih dikenal dengan aspek kognitif, afektif dan psikomotor. Kemudian Anderson dan Cratwall (2001)

mengembangkannya menjadi 6 aspek yaitu mengingat, mengetahui, aplikasi, analisis, kreasi dan evaluasi.

5. Bermakna

Evaluasi diharapkan mempunyai makna yang signifikan bagi semua pihak. Untuk itu evaluasi hendaknya mudah dipahami dan dapat ditindaklanjuti oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

6. Adil dan Objektif

Evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan rasa keadilan bagi peserta didik dan objektif berdasarkan kenyataan yang sebenarnya (Ratnawulan & Rusdiana, 2015). Pelaksanaan evaluasi pendidikan tidak boleh dipengaruhi oleh hal-hal yang bersifat emosional dan irasional.

7. Terbuka atau Transparan dan Akuntabilitas

Evaluasi dilakukan secara terbuka bagi berbagai kalangan. Siapapun yang berkepentingan dapat mengakses dan melihatnya dengan mudah, sehingga segala kesimpulan tentang pencapaian peserta didik dan sekolah jelas bagi pihak-pihak yang berkepentingan, tanpa ada rekayasa atau sembunyi-sembunyi yang dapat merugikan semua pihak. Selain itu, hasil evaluasi haruslah disampaikan secara akuntabel (Daryono, 2012), sehingga pertanggung jawabannya terukur dengan baik. Oleh sebab itu, kegiatan evaluasi dan hasilnya harus dicatat dan disimpan dengan baik dan komprehensif, sehingga sewaktu-waktu dapat dipergunakan.

8. Kooperatif

Kegiatan evaluasi perlu melibatkan seluruh pihak yang berkepentingan, termasuk peserta didik itu sendiri (Daryono, 2012), para orang tua, kepala sekolah, dan pihak berkepentingan lainnya. Hal ini ditujukan agar mendapatkan hasil yang maksimal dan semua pihak mendapatkan kepuasan (Ratnawulan & Rusdiana, 2015).

9. Ikhlas

Evaluasi dilakukan dengan niat dan yang bersih, dalam rangka efisiensi tercapainya tujuan pendidikan dan kepentingan peserta didik.

10. Praktis

Evaluasi dilakukan dengan mudah dimengerti dan dilaksanakan (Ratnawulan & Rusdiana, 2015). Ada beberapa indikator terkait evaluasi yang praktis, yaitu: a) hemat waktu, biaya dan tenaga; b) mudah diadministrasikan; c) mudah memberikan penilaian dan mengolahnnya; dan d) mudah ditafsirkan.

D. RUANG LINGKUP EVALUASI PENDIDIKAN

Evaluasi pendidikan memiliki ruang lingkup yang besar, baik itu dari sisi pengelolaan atau manajemen lembaga pendidikan, pengelolaan program pembelajaran, kegiatan atau proses pembelajaran, dan hasil pembelajaran. Ruang lingkup evaluasi lembaga pendidikan mencakup kelayakan lembaga pendidikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan ruang lingkup evaluasi pengelolaan program pembelajaran adalah evaluasi yang mencakup

kebermanfaatan, kehandalan, dan kesesuaian program atau sistem pembelajaran yang direncanakan dan dilaksanakan dalam mencapai tujuan pendidikan. Dan ruang lingkup evaluasi kegiatan atau proses pembelajaran dan hasil pembelajaran adalah hal-hal yang berkaitan dengan proses belajar mengajar seperti pencapaian penguasaan materi pembelajaran, kesesuaian minat dan bakat dalam proses pembelajaran, kepribadian dan intelegensi yang terbangun dari proses pembelajaran.

E. EVALUASI LEMBAGA PENDIDIKAN

Evaluasi lembaga pendidikan merupakan kegiatan penilaian oleh pemerintah dan/atau lembaga mandiri yg berwenang untuk menentukan kelayakan lembaga pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebagai bentuk akuntabilitas publik yang penilaiannya dilakukan secara obyektif, adil, transparan, dan komprehensif. Instrumen dan kriteria penilaian yang digunakan mengacu pada pihak yang akan melakukan evaluasi tersebut. Prosedur yang dilakukan juga disesuaikan dengan evaluato r nya.

Sebagai contoh, apabila evaluasi lembaga pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah melalui Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M), maka instrumen dan kriteria yang digunakan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (SNP). Kriteria evaluasi berdasarkan SNP meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidikan dan tenaga

kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar penilaian pendidikan.

Contoh lain, apabila evaluasi lembaga pendidikan dilakukan oleh lembaga lain, maka tentunya akan ada acuan tersendiri yang harus diikuti dalam proses evaluasi tersebut. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan harus memahami kebutuhan dan kriteria dalam evaluasi tersebut.

Namun, yang terpenting adalah lembaga pendidikan harus selalu mengembangkan diri dan memperbaiki diri. Lembaga pendidikan juga seharusnya memiliki tim internal yang selalu melakukan evaluasi terkait kelayakan lembaganya dengan menggunakan kriteria-kriteria dari evaluator eksternal.

F. EVALUASI KEGIATAN PEMBELAJARAN

Evaluasi pendidikan dalam kegiatan pembelajaran dapat dibagi menjadi dua teknik, yaitu teknik tes dan teknik non-tes (Zainuri, Aquami, & AnNur, 2022). Evaluasi dengan teknik non-tes merupakan kegiatan evaluasi yang biasanya digunakan untuk melakukan penilaian dari aspek perilaku/sikap, minat bakat, dan motivasi (Santrock, 2011; Sukardi, 2008). Menurut Sukardi (2008) teknik non-tes terdiri dari skala bertingkat, kuesioner, daftar cocok, wawancara, pengamatan, riwayat hidup. Pelaksanaan evaluasi non-tes ini tidaklah mudah, tapi membutuhkan kompetensi yang handal untuk melakukannya. Bagi individu yang memiliki karakter dan

kompetensi peneliti, maka hal ini bukanlah yang sulit. Oleh karena itu, setiap personil dalam lingkungan pendidikan seharusnya memiliki karakter dan keterampilan peneliti yang mumpuni. Hal ini akan sangat membantu dalam evaluasi pendidikan, menjaga akurasi dan keilmiahan pada hasil yang diperoleh, serta mengurangi bias dalam penentuan langkah perbaikan.

Teknik evaluasi yang kedua adalah teknik tes. Menurut Mulyasa (2007) teknik tes terdiri dari evaluasi seleksi, evaluasi awal, evaluasi akhir, evaluasi diagnostik, evaluasi formatif, evaluasi sumatif. Selain itu juga ada jenis teknik tes lain, yaitu evaluasi penempatan.

Evaluasi penempatan dan evaluasi seleksi sekilas tampak sama. Namun sebenarnya kedua evaluasi ini berbeda. Evaluasi seleksi digunakan sebagai proses awal dalam menjangkau atau menentukan kesesuaian kriteria peserta didik untuk mengikuti suatu program. Sedangkan, evaluasi penempatan dilakukan sebagai strategi yang prosesnya tidak selalu di awal dan dapat dilakukan secara berkala yang bertujuan untuk menempatkan peserta didik pada lingkungan pembelajaran yang tepat berdasarkan perkembangannya. Selanjutnya akan diuraikan beberapa jenis evaluasi tes lainnya, yaitu evaluasi diagnostik, evaluasi formatif, evaluasi sumatif.

Evaluasi Diagnostik

Evaluasi ini dilakukan untuk mendiagnosa tentang keadaan atau kemampuan peserta didik dalam mengikuti kegiatan pembelajaran (Black et al., 2003; Nicoll et al., 2017) Temuan dari evaluasi ini

berupa kesulitan-kesulitan atau hambatan-hambatan yang ditemui dalam situasi belajar mengajar (Black et al., 2003). Hasil temuan ini kemudian ditujukan untuk menyusun strategi yang dapat membantu peserta didik keluar dari situasi sulit tersebut dan mengatasi hambatan-hambatan dalam pembelajarannya semaksimal mungkin.

Aspek-aspek yang dinilai dalam evaluasi diagnostic meliputi hasil belajar peserta didik, latar belakang kehidupan peserta didik, serta semua aspek yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran. Waktu pelaksanaan evaluasi ini disesuaikan dengan keperluan pembinaan dari suatu lembaga pendidikan, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan para peserta didiknya.

Evaluasi Formatif

Evaluasi formatif merupakan penilaian untuk mengetahui hasil belajar yang dicapai oleh para peserta didik atau penguasaan peserta didik terhadap suatu materi setelah menyelesaikan satuan program pembelajaran pada mata pelajaran tertentu (Black et al., 2003; Coll & Brady, 2013) Jenis ini diterapkan berdasarkan asumsi bahwa manusia memiliki banyak kelemahan, sehingga bertujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran ke arah yang lebih baik dan efisien atau memperbaiki satuan/rencana pembelajaran.

Aspek yang dinilai dalam evaluasi formatif adalah hasil kemajuan belajar peserta didik yang meliputi: pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap materi ajar yang disajikan. Dan waktu

pelaksanaannya adalah pada akhir kegiatan pembelajaran dalam satu satuan/rencana pembelajaran.

Evaluasi Sumatif

Evaluasi yang dilakukan terhadap hasil belajar peserta didik setelah mengikuti pelajaran dalam satu semester dan akhir tahun untuk menentukan jenjang berikutnya (Black et al., 2003). Aspek-aspek yang dinilai dalam evaluasi ini yaitu kemajuan hasil belajar meliputi pengetahuan, ketrampilan, sikap dan penguasaan peserta didik tentang mata pelajaran yang diberikan. Waktu pelaksanaannya, yaitu setelah selesai mengikuti program pembelajaran selama satu catur wulan, semester atau akhir tahun pembelajaran pada setiap mata pelajaran (PAI) pada satu tingkat satuan pendidikan.

Evaluasi pendidikan dalam kegiatan pembelajaran dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu (a) berdasarkan sasaran dan (b) berdasarkan tujuan. Evaluasi pendidikan berdasarkan sasaran pada dasarnya seperti yang telah diuraikan diatas, yaitu terdiri dari, evaluasi selektif, evaluasi penempatan, evaluasi diagnostik, evaluasi formatif, dan evaluasi sumatif (Black et al., 2003). Sedangkan evaluasi pendidikan berdasarkan tujuan terdiri dari evaluasi konteks, evaluasi input, evaluasi proses, evaluasi hasil, evaluasi *outcome*: (Black et al., 2003).

Evaluasi konteks bertujuan untuk mengukur konteks program/kurikulum baik mengenai latar belakang, tujuan, dan kebutuhan program pembelajaran. Kemudian evaluasi input

digunakan untuk mengetahui input berupa sumber daya dan strategi. Selanjutnya evaluasi proses untuk melihat proses pelaksanaan. Adapun evaluasi hasil bertujuan untuk melihat hasil program yang dicapai. Sedangkan evaluasi outcome untuk melihat hasil belajar siswa di jenjang yang lebih lanjut.

Demikianlah uraian pada bagian evaluasi pendidikan ini disajikan. Masih banyak hal-hal yang dapat disajikan dalam buku ini terkait evaluasi pendidikan, termasuk hal-hal yang bersifat teknis dan implementatif. Namun karena keterbatasan ruang dan waktu, maka penyajian dalam buku ini terbatas sampai disini.

BAGIAN 6

PENGEMBANGAN PENDIDIKAN

A. PENGEMBANGAN PENDIDIKAN

Keberhasilan sebuah Negara bergantung pada mutu sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan perkembangan pendidik. Tiga strategi yang dapat diimplementasikan dengan tepat, sehingga dapat menciptakan lingkungan pendidikan pada lingkungan dunia pendidikan yang berkualitas.

Pertama, strategi pengembangan tenaga pengajar. Ini adalah hal utama yang perlu dilaksanakan. Jika pengajarnya hebat, maka institusi sekolah, murid, dan lingkungannya pun akan hebat. Bagaimana caranya seorang pengajar dapat memegang peran penting untuk menjadikan pembelajaran di sekolah terasa mengasyikan. Seseorang murid akan mencintai suatu bidang studi bukan karena materi pelajarannya, namun gurunya yang bisa membawakan suasana yang nyaman dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, gurulah yang berbuat sesuatu yang mulia, jadilah guru yang menginspirasi. Sehingga murid dan lingkungan akan menghargai guru,

Strategi kedua dalam membangun edukasi adalah dengan meningkatkan fungsi orang tua. Orang tua adalah pendidik utama

yang seringkali kurang siap. orangtua merupakan orang paling berpengaruh besar dalam proses pembentukan kepribadian seorang anak. Oleh karena itu, orangtua wajib memperkuat posisinya dan ikut berperan serta dalam dunia pendidikan.

Strategi yang terakhir adalah dengan mengajak siswa sebagai upaya mewujudkan kenyamanan dalam suasana pembelajaran. mengajak para pemangku kebijakan di dunia pendidikan untuk menanyakan proses pembelajaran seperti apa yang diinginkan oleh murid. Langkah ini perlu dilakukan, karena siswa adalah pihak yang melakukan aktivitas dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran yang baik. sisipkan bahan ajar kepada murid, dan kembangkan semua potensi yang ada dalam diri murid.

Institusi Pendidikan harus menjadi tempat yang menyenangkan. Kembangkan semua kemampuan dari dalam diri murid.

B. TENAGA PENDIDIK

Penerapan pengelolaan berbasis pendidikan di sekolah amat tergantung pada kesuksesan pemimpinnya mengelola para tenaga kependidikan di lingkungan pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut, perbaikan prestasi dan kinerja bisa diupayakan melalui upaya perbaikan tingkah laku individu di lingkungan pekerjaan melalui pendekatan pendekatan dari berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern. Manajemen personalia pendidikan

atau manajemen tenaga kependidikan memiliki tujuan untuk melakukan pendayagunaan terhadap tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mewujudkan hasil yang maksimal, tetapi masih dalam suatu kondisi yang menyenangkan. Sedangkan menurut Ibrahim Bafadal, manajemen personalia pendidikan meliputi (1) penyusunan rencana pegawai, (2) pelaksanaan pengadaan pegawai, (3) pengembangan dan pembinaan pegawai, (4) pengangkatan dan pemindahan, (5) pemutusan hubungan kerja, (6) pengupahan, dan (7) pemberian kompensasi, dan (8) penilaian pegawai.

Perencanaan karyawan adalah kegiatan untuk menetapkan keperluan karyawan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk saat ini dan masa yang akan datang. Sedangkan pengadaan karyawan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam suatu lembaga baik secara kuantitas maupun kualitas. Berkaitan dengan hal tersebut, fungsi pelatihan dan pembinaan SDM ini merupakan fungsi manajemen personalia dan mutlak dilakukan guna meningkatkan, memelihara dan meningkatkan kualitas kerja SDM. Aktivitas ini bisa dilakukan melalui on the job training dan in service training. Selanjutnya promosi atau pengangkatan pertama biasanya diangkat sebagai calon pegawai negeri sipil dengan masa percobaan selama satu atau dua tahun, kemudian mengikuti pendidikan dalam jabatan serta sesudah dinyatakan lulus diangkat menjadi pegawai negeri sipil penuh. Setelah diangkat, kegiatan selanjutnya adalah penempatan atau tugas. Pemberhentian pegawai sebagai fungsi kepegawaian yang menyebabkan bebasnya pegawai

dari hak dan kewajibannya sebagai organisasi tempat ia bekerja dan sebagai pegawai. Melalui pendidikan formal, kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan formal menjadi syarat penting. Rusman menjelaskan bahwa guru memiliki tugas (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pemanfaatan media pembelajaran; (4) pengajaran dan pembelajaran. keterlibatan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Pengajar harus mempunyai kemampuan profesional dalam bidang proses belajar mengajar. Peran guru menurut Oemar Hamalik adalah; (1). Sebagai fasilitator, yang memberikan fasilitas kepada murid untuk melakukan kegiatan belajar; (2) selaku pendamping yang menolong siswa dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam pembelajaran; (1) selaku pengelola lingkungan yang berusaha mewujudkan lingkungan yang menantang siswa untuk melaksanakan aktivitas belajar; (2) selaku pembimbing yang menjalin hubungan baik dengan siswa dan masyarakat; (3) sebagai model yang mampu menunjukkan teladan yang baik pada siswa untuk bertingkah laku yang baik; (4) sebagai penilai yang memberikan penilaian terhadap perkembangan belajar siswa; (5) sebagai evaluator yang menilai kemajuan proses belajar siswa; (6) selaku pembaharu yang berperan menyebarkan usaha pembaharuan pada lingkungannya; (7) sebagai agen moral dan politik yang berperan membina akhlak masyarakat, peserta didik dan mendukung usaha pembinaan; (8) selaku pelaku pengetahuan yang menularkan ilmu

pengetahuan kepada siswa dan masyarakat; (10) sebagai seorang manajer yang membimbing kelompok-kelompok siswa di kelas agar pembelajaran yang dilaksanakan berhasil dengan baik. Keempat standar kompetensi guru tersebut adalah; (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; (4) kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam memahami teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Sementara itu, kompetensi profesional adalah kompetensi penguasaan bidang studi atau mata pelajaran yang akan disampaikan, termasuk didalamnya penguasaan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan landasan-landasan kurikulum. Mengingat pentingnya peran guru dalam mengarahkan siswa menuju kedewasaan, sehingga semua tingkatan pendidikan memiliki standarisasi kompetensi guru. Kaitannya dengan standar kualifikasi akademik guru SMK, baik guru normatif, adaptif, maupun produktif, sesuai dengan Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standarisasi kualifikasi akademik dan kompetensi guru, yang menyatakan bahwa guru pada SMK atau bentuk lain yang sederajat minimal memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (DIV) atau program sarjana (S1) kependidikan yang sesuai dengan program studi yang diajarkan/diampu, dan didapatkan melalui pendidikan tinggi yang terakreditasi.

C. HUBUNGAN SEKOLAH DENGAN MASYARAKAT

Hubungan timbal balik antara sekolah dan masyarakat memiliki hubungan timbal balik untuk menjaga keberlangsungan dan kesuksesan lingkungan masyarakat itu sendiri. Sekolah dibangun untuk dapat memelihara nilai kebaikan dalam kehidupan masyarakat. Hubungan sekolah dengan masyarakat dilaksanakan untuk menjalin hubungan komunikasi untuk menjembatani kebutuhan yang diperlukan oleh sekolah dan masyarakat itu sendiri. Hubungan sekolah dengan masyarakat terjalin untuk dapat memahami akan kebutuhan pendidikan dan kebutuhan masyarakat. Relasi Sekolah dan lingkungan masyarakat dapat dimaknai suatu usaha kooperatif dalam upaya menjaga dan mengembangkan jalur koordinasi dua arah yang saling menguntungkan dan saling memahami antara pihak sekolah, warga sekolah, dan warga masyarakat.

Afifuddin menyatakan bahwa terdapat tiga penggolongan bentuk hubungan kerjasama sekolah dan masyarakat, yaitu (1) Hubungan edukatif, yaitu merupakan wujud kerjasama dalam hal penyelenggaraan pendidikan anak didik antar para guru di sekolah dan orangtua di lingkungan keluarga, sehingga diharapkan tidak terjadi pertentangan yang bersifat prinsip bahkan pertikaian yang dapat menyebabkan munculnya keraguan pada pendirian dan sikap peserta didik. (2) relasi kultural, yaitu upaya kerjasama sekolah dengan warga masyarakat yang memungkinkan saling melengkapi dan membina kultur masyarakat dimana sekolah itu berada. (3)

Hubungan kelembagaan, yaitu upaya kerjasama antara pihak sekolah dengan instansi atau badan-badan resmi lain, baik milik swasta ataupun pemerintah.

D. PESERTA DIDIK

Pengelolaan peserta didik menjadi salah satu bagian dari manajemen berbasis sekolah. Pengelolaan peserta didik adalah pengorganisasian dan pengaturan aktivitas yang berkaitan dengan peserta didik, dimulai dari masuk sekolah sampai dengan peserta didik tersebut keluar dari sekolah. Pengelolaan peserta didik bukan hanya sekedar mencatat data anak didik, melainkan meliputi segi-segi yang secara lebih luas yang dapat membantu pengembangan dan pertumbuhan anak didik melalui program proses pendidikan di dalam sekolah. Pengelolaan peserta didik bertujuan untuk menyelenggarakan bermacam-macam aktivitas dalam kegiatan bidang kesiswaan agar aktivitas pendidikan di sekolah bisa terlaksana secara baik, lancar, tertib, dan teratur, sehingga tujuan pendidikan di dalam sekolah bisa dicapai. Dalam upaya mewujudkan sasaran tersebut, maka bidang pengelolaan peserta didik sedikitnya memiliki tiga sasaran utama yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu pelaksanaan penerimaan peserta didik baru, pelaksanaan aktivitas kemajuan belajar, serta pengembangan dan pembinaan disiplin.

Peserta didik merupakan bagian dari anggota masyarakat yang berupaya mengembangkan potensinya melalui proses pendidikan yang terbuka pada suatu jalur, jenjang, atau kelompok jalur

pendidikan tertentu. Sekolah dan lingkungan masyarakat mempunyai keterkaitan secara timbal balik guna mempertahankan keberlangsungan dan kesuksesan dari lingkungan masyarakat itu sendiri. Pendidikan yang diselenggarakan mampu menjaga kelestarian nilai-nilai mulia dalam masyarakat. Jalinan kerjasama antara sekolah dan lingkungan masyarakat dilaksanakan untuk membangun kebutuhan yang dibutuhkan oleh pihak sekolah dan juga masyarakat itu sendiri. Pihak sekolah menjalin hubungan dengan masyarakat. Peserta didik adalah komponen input dalam proses pendidikan yang diolah dalam proses pendidikan, supaya menjadi insan yang bermutu sesuai dengan tuntutan tujuan pendidikan nasional. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan dalam melakukan proses pendekatan terhadap peserta didik, yakni pendekatan sosial, pendekatan psikologis, dan pendekatan edukatif/pedagogis.

Sedangkan menurut Oemar Hamalik, bahwa pendekatan sosial adalah peserta didik sebagai bagian dari anggota masyarakat yang dipersiapkan untuk dapat menjadi warga masyarakat yang baik. Sedangkan pendekatan psikologis adalah siswa sebagai makhluk yang berproses yang tengah tumbuh dan berkembang dan pendekatan edukatif/pendekatan pedagogis meletakkan peserta didik pada kedudukannya sebagai unsur penting yang mempunyai hak dan kewajiban dalam bingkai satu sistem pendidikan yang komprehensif dan terpadu.

Peserta didik atau siswa merupakan orang yang belum dewasa yang membutuhkan usaha bimbingan pembinaan lain untuk menjadi

dewasa agar dapat menjalankan fungsinya selaku ciptaan Tuhan, selaku manusia, selaku warga negara sebagai anggota masyarakat dan selaku pribadi atau individu. Peserta didik untuk bertumbuh menjadi dewasa membutuhkan berbagai keperluan yang perlu dimilikinya, yaitu (1) Belajar dan kesuksesan di sekolah; (2) Perkembangan pertumbuhan atau kesehatan; (3) Keterampilan sosial; (4) Relasi antara pria dan perempuan; (5) Kemampuan menyesuaikan diri; (6) Kemampuan menemukan falsafah hidup; (7) Pernikahan dan kehidupan berkeluarga; (8) Permasalahan keuangan, pengeluaran, dan keamanan; (9) Pengertian dan pengalaman dunia; (10) Pemahaman terhadap bangsa sendiri; (11) Menjadi warga negara yang aktif. Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia, tiap peserta didik pada suatu satuan pendidikan memiliki hak-hak sebagai berikut:

1. Mendapatkan layanan sesuai bakat, minat, dan keterampilan mereka;
2. mengikuti pendidikan yang diselenggarakan atas dasar program pendidikan berkelanjutan, untuk meningkatkan kemampuan diri serta memperoleh penghargaan atas jenjang pendidikan tertentu yang terstandar;
3. Mendapatkan pelayanan bantuan fasilitas belajar, pemberian beasiswa, atau pelayanan lain menurut ketentuan yang berlaku;
4. Pindah ke jenjang pendidikan yang sejajar atau yang lebih tinggi sesuai dengan persyaratan pendaftaran pada satuan pendidikan yang akan dimasukinya;
5. Memperoleh laporan hasil belajar;

6. Menyelesaikan program pendidikan pada satuan pendidikan lebih awal dari waktu yang ditetapkan;
7. Memperoleh pelayanan khusus bagi mereka yang menyandang cacat (Bab VI pasal 24).

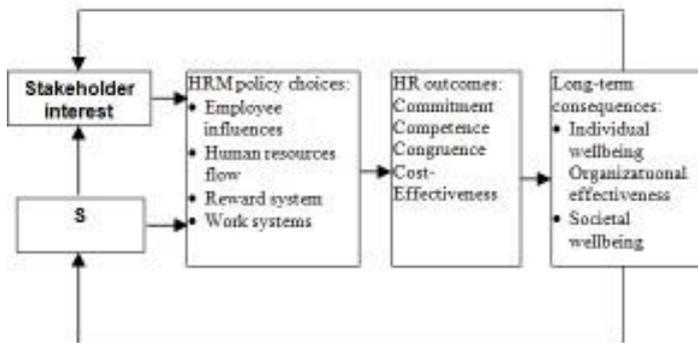
Berdasarkan uraian di atas maka setiap peserta didik di Sekolah Menengah Kejuruan dalam memilih program studi kejuruan harus sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya sehingga dalam setiap peserta didik mampu menyerap semua mata pelajaran produktif yang dilalui sesuai jenjang kompetensi yang telah disusun dalam kurikulum dan pengembangannya. Hal ini harus dimiliki oleh setiap peserta didik sehingga dengan mudah dapat menyelesaikan semua kompetensi yang dilalui baik kompetensi dasar maupun kompetensi kejuruan, karena ciri-ciri peserta didik yang tidak boleh diabaikan adalah; (1) kelemahan dan ketidak berdayaannya; (2) berkemampuan keras untuk berkembang; (3) ingin menjadi diri sendiri. Sehingga peran guru khususnya guru kejuruan yang menyampaikan mata pelajaran produktif harus dari orang yang memang telah memiliki standar kualifikasi keahlian dalam bidangnya dan khususnya, selain itu peserta didik yang akan menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan harus memiliki kemampuan minat dan bakat untuk memilih jurusan atau program studi sesuai dengan kompetensi dan keinginannya maka seleksi penerimaan siswa baru harus berdasarkan pilihan dan keinginan peserta didik.

BAGIAN 7

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. BASIS TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Guest, tidak ada teori dalam MSDM. Namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa di belakang MSDM berdiri secara implisit beragam teori pendukung. Dengan merujuk pada hasil studi beberapa ahli di Harvard University, Guest membuat suatu kerangka kerja teori MSDM seperti dapat dilihat dalam gambar 1.1. berikut ini:



Gambar 7.1. kerangka kerja teori MSDM

Kerangka kerja seperti digambarkan dalam skema tersebut di atas dinilai sebagai basis teori MSDM dengan mendasarkan diri pada dukungan sejumlah teori lintas ilmu. MSDM bersifat multidisipliner. Oleh karena itu dibelakang MSDM dapat dijumpai disiplin ilmu ekonomi manajemen, psikologi, hukum, sosial, sejarah, serta hubungan industrial.

B. SEJARAH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. Tonggak sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya sumber daya manusia adalah timbulnya Revolusi Industri di Inggris. Dampak Revolusi Industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda dengan sebelumnya, lahirnya berbagai perusahaan dengan penggunaan teknologi memungkinkan diproduksi barang secara besar-besarnya dengan memanfaatkan tenaga manusia yang tidak sedikit. Penggunaan tenaga secara besar-besaran ini akan menuntut pemilik perusahaan mulai memikirkan gaji, penempatan, perlakuan terhadap karyawan termasuk kesejahteraannya. Timbulnya berbagai teori motivasi pada tahun 1940-an dengan Abraham H. Maslow sebagai pelopornya merupakan bukti bahwa perlunya perhatian kepada unsur manusia dalam suatu organisasi. Kebutuhan manusia memerlukan pemenuhan secara hirarki, untuk menunjang prestasinya dalam berkarya. Semuanya itu perlu mendapat perhatian di dalam pengelolaan sumberdaya manusia.

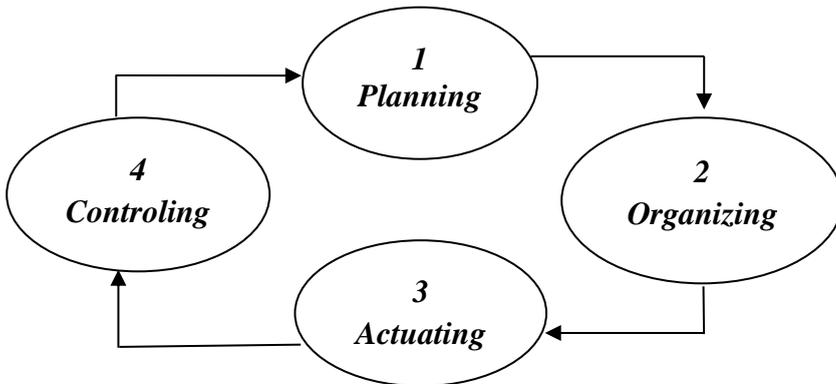
C. PENGERTIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, kata manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengelola, membimbing, dan mengawasi. Jika diambil dalam bahasa Italia, berasal dari kata *maneggiare* memiliki arti mengendalikan. Dalam bahasa Latin, kata manajemen berasal dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, jika digabung memiliki arti menangani. Mary Parker Follet, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Senada dengan Terry dan Franklin manajemen adalah satu proses yang terdiri dari aktivitas perencanaan, pengaturan, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan memenuhi sasaran hasil yang diwujudkan dengan penggunaan manusia dan sumber daya lainnya (*Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently accomplish selected aims*).

Manajemen adalah suatu proses penataan dengan melibatkan sumber-sumber potensial, baik yang bersifat manusia maupun non-

manusia dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Selaras dengan siklus manajemen dibawah ini :



Gambar 7.2. Siklus Proses Manajemen

Siklus manajemen di atas menggambarkan bahwa siklusnya bertahap dalam proses pelaksanaan suatu fungsi manajemen dari planning-controlling. Sehingga konsep manajemen yang diterapkan secara baik dan benar akan memberikan dampak krusial, khususnya pihak lembaga, sehingga dapat meningkatkan kualitas, produktivitas, inovatif, dan kreativitas lembaga.

Dari pengertian teori di atas dapat di sintesakan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur, mengelola dan mendayagunakan sumber daya yang ada berupa orang-orang, dana, fisik dan sumber-sumber lainnya secara optimal di sebuah organisasi, perusahaan atau lembaga pendidikan. Yang mana kedepannya adalah *goals* atau tujuan bersama dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Istilah Sumber Daya Manusia yang juga seringkali disingkat dengan “SDM” dalam istilah Bahasa Inggris *human resource*. Kata *human* di Indonesiakan, berarti manusia (untuk kata benda) atau manusiawi (untuk kata sifat). Sedangkan kata *resource* (singular) berarti sumber, seperti sumber air. Kata daya merupakan kata tambahan yang mempunyai arti kekuatan atau *power*, dalam *The Contemporary English-Indonesian Dictionary*, Drs. Peter Salim, M. A. mengatakan bahwa *resource* adalah “sumber daya” yang berarti sumber dari daya/kekuatan, jadi sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia- manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Husain Usman memberi pengertian tentang sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansila, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di sintesakan bahwa sumber daya manusia adalah *asset* yang dimiliki oleh sebuah organisasi dalam mengelola organisasi untuk ketercapaian tujuan. Serta dapat diartikan juga sebgai proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusia sesuai dengan ketentuan sebuah organisasi, perusahaan atau lembaga pendidikan.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber

daya manusia. Dengan demikian dapat dikelompokkan tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atas tiga fungsi, yaitu: 1) fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian); 2) fungsi operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja); dan 3) kedudukan MSDM.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah *“Personnel management is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals. (“Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan atau pegawai agar tercapai tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pernyataan dari Flippo tersebut menyamakan pengertian manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen personalia”)*.

Beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu:

1. Jordan (2016:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

2. Dessler, (2015:4) bahwa pembahasan mengenai MSDM adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan.
3. Sondang P. Siagian (2013:40) manajemen sumber daya manusia adalah merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia secara tepat.
4. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, (2014:5) MSDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan

Dari berbagai pandangan sebelumnya tampak indikator yang penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang berhubungan dengan memperdayakan manusia dalam organisasi.
2. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dengan cara-cara terbaik dan pro aktif dalam mengelolala sumber daya organisasi.
3. Manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan nilai dan kultur organisasi dan tidak hanya menciptakan aspek- aspek yang

rasional dan nyata seperti struktur dan teknologi, tetapi juga pencipta ideologi, bahasa, kepercayaan.

4. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana merencanakan, menempatkan, mengkoordinasi, membina, memotivasi, dan mengontrol sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat di sintesakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi/perusahaan/lembaga pendidikan melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sehingga proses ketercapaian tujuan berjalan efektif dan efisien.

D. FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.

Dessler (2000) dalam Sofyan Tsauri mendefinisikan fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: 1) *Recruitment and placement-job analysis*, 2) *Personal planning and recruiting*, 3)

Employee testing and selection, interviewing candidate. 4) Training and development-training and developing employees, 5) Managing organizational renewal, 6) Appraising performance, managing career and fair treatment.

Sumber daya manusia menjadi faktor dominan dalam suatu institusi, tidak terkecuali pada bidang pendidikan. Pendidikan memerlukan sumber daya manusia berkualitas untuk melaksanakan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan masyarakat. Kebutuhan pendidikan tersebut meliputi kebutuhan yang bersifat praktis situasional maupun bersifat prediktif antisipatif bagi transformasional.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi operasional Manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif. Mondy, Noe, dan Premeaux menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengkajian dan penelaahan kebutuhan sumber daya manusia secara

sistematis untuk memastikan bahwa sejumlah karyawan yang dibutuhkan dan sesuai dengan persyaratan keahlian yang telah ditentukan dan tersedia pada saat diperlukan. Fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) ini meliputi beberapa kegiatan, diantaranya: Analisis jabatan dalam perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan serta kemampuan yang dibutuhkan. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Mengembangkan serta mengimplementasikan rencana untuk memenuhi kedua kebutuhan di atas.

2. Pengangkatan dan Pemberhentian Karyawan

Pada proses ini kegiatan pengisian formasi yaitu merekrut karyawan, *screening*, serta seleksi kepada pelamar juga penempatan formasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia semakin rumit karena berbagai peraturan memberi peluang yang sama untuk seluruh lapisan masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan serta semakin kompleksnya formasi jabatan yang akan diisi. Proses pengangkatan dan pemberhentian (staffing sesuai dengan kebutuhan perusahaan) ini meliputi:

- a. *Recruitment* calon pelamar pekerjaan.
- b. Seleksi calon pekerja atau karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan perusahaan.
- c. Mengadakan proses pemutusan hubungan kerja dengan baik kepada karyawan.

3. Pengupahan Tunjangan

Upah pada dasarnya adalah mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atau pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya. Mondy, Noe, dan Premeaux menyebutkan, penghargaan dapat berupa salah satu atau gabungan dari upah, tunjangan, atau penghargaan non finansial. Upah bisa berupa uang yang diterima oleh seorang karyawan atau pegawai atas kinerjanya. Tunjangan ialah berupa tambahan penghargaan finansial selain gaji pokok (gapok) termasuk tunjangan cuti, biaya sakit, Tunjangan Hari Raya (THR) serta asuransi kesehatan. Upah kepada karyawan dikatakan berhasil jika didasarkan pada keadilan dan kewajaran, Keseimbangan antara upah yang dibayarkan dengan pekerjaan yang berbeda dalam satu perusahaan, Pembayaran upah yang adil dan wajar kepada karyawan atau pegawai yang berada dalam jabatan yang benar-benar sama dalam satu perusahaan.

4. Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir

Fungsi ini dilakukan setelah karyawan atau pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan. Tidak hanya penilaian positif, perusahaan juga menganalisis apabila kinerja karyawan atau pegawai yang negatif. Fungsi penilaian kerja ini meliputi:

- a. Penilaian dan evaluasi kinerja karyawan atau pegawai.
- b. Analisis serta pemberian dorongan kinerja karyawan atau pegawai.
- c. Pemberian bantuan untuk karyawan atau pegawai dalam rangka pengembangan karir.

Penilaian kinerja terhadap karyawan atau pegawai ini untuk menentukan seberapa pantas penghargaan yang diberikan untuk karyawan atas kinerjanya sehingga bisa digunakan untuk acuan pengembangan karir. Apabila perusahaan membantu karyawan atau pegawainya dalam pengembangan karir, maka keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja semakin minim. Hal ini bisa mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen tinggi terhadap perusahaan.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Perusahaan dapat melatih karyawannya serta mengembangkan melalui prosedur formal maupun informal. Prosedur formal bisa dilakukan dengan pengenalan jabatan baru atau sebagai alat untuk mengikuti perubahan secara teknologis. Sedangkan prosedur informal bisa berlangsung di tempat kerja dan diadministrasikan oleh karyawan yang senior. Pada proses ini artinya, bidang sumber daya manusia dapat memberikan pelatihan, kursus, workshop serta mengkoordinir peluang-peluang di perusahaan dengan perencanaan karir karyawan atau pegawai. Pelatihan dan pengembangan ini meliputi kegiatan-kegiatan seperti perancangan serta penerapan program-program pelatihan beserta program evaluasinya.

6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada proses ini, manajemen sumber daya manusia berfokus pada :

- a).Perancangan dan penerapan manajemen keselamatan serta Kesehatan kerja,
- b).Penerapan program-program motivasi karyawan atau pegawai.
- c).Penyusunan strategi mengatasi konflik perusahaan,

d).Perhitungan tingkat produktivitas perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tentu harus melakukan proses integrasi yang menghasilkan rekonsiliasi antar beberapa kepentingan yang memadai. Sehingga tercipta peningkatan serta perbaikan kualitas fisik dan nonfisik di lingkungan kerja.

7. Penerapan Efektivitas Hubungan Kerja

Pada fungsi ini perusahaan harus mampu membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dan efisien dapat diimplementasikan. Kegiatan yang bisa dilakukan di antaranya:

- a. Saling menghormati hak-hak antar karyawan atau pegawai.
- b. Menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- c. Melakukan kegiatan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM).

E. TUJUAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada masing-masing perusahaan bersifat variatif dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Sofyan Tsauri Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat

membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Menurut Cushway, Tujuan MSDM meliputi :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

F. MANFAAT SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan sehingga hal ini perlu dirancang secara efektif. Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari manajemen sumber daya manusia (P. Siagian: 1994) antara lain:

1. Perusahaan dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah ada secara baik
2. Produktivitas dari karyawan yang sudah ada semakin meningkat

3. Penentuan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan
4. Penanganan informasi ketenagakerjaan
5. Penelitian

BAGIAN 8

KEBIJAKAN PENDIDIKAN

A. KONSEP DASAR KEBIJAKAN PENDIDIKAN

Kebijakan dipakai sebagai istilah yang diterjemahkan dari kata “*policy*”. *Policy* sendiri secara etimologis diambil dari bahasa Yunani, Sanskerta dan Latin. Akar kata “*policy*” dalam bahasa Yunani adalah “*polis*” berarti negara kota, sedang bahasa Sanskerta “*pur*” berarti kota. Kata ini berkembang dalam bahasa Latin “*politic*” yang berarti negara. Dalam bahasa Inggris Pertengahan kata “*policie*” menunjuk kepada perbuatan yang berhubungan dengan masalah kenegaraan dan administrasi pemerintahan. Sehingga kebijakan diartikan sebagai suatu yang berkenaan dengan gagasan pengaturan organisasi dan pola formal yang sama-sama diterima oleh pemerintah atau lembaga yang oleh karenanya berusaha untuk mengejar tujuannya.

Kebijakan merupakan aktivitas politik yang dilaksanakan dengan sengaja berdasarkan pemikiran yang bijaksana dan terarah yang dilakukan oleh organisasi, lembaga maupun instansi pemerintah dalam memecahkan permasalahan untuk mendapatkan keputusan yang sesuai dengan tujuan (Risnawan, 2017). Setiap aspek kehidupan terdapat kebijakan masing-masing yang dijadikan pedoman dan panduan dalam melakukan aktivitas dan membatasi perilaku sehingga lebih jelas dan terarah. Kebijakan ini pun berlaku pada sistem pendidikan yang disebut dengan kebijakan pendidikan. Kebijakan

pendidikan ada dikarenakan munculnya permasalahan-permasalahan yang terjadi di bidang pendidikan (Sutapa, 2008). Permasalahan ini terjadi dikarenakan terdapatnya kesenjangan antara penyelenggara pendidikan dengan tujuan pendidikan (Suyahman, 2016). Kebijakan pendidikan merupakan sebuah aktivitas dalam merumuskan langkah maupun tahapan dalam penyelenggaraan pendidikan melalui penjabaran visi misi pendidikan yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan pada waktu tertentu (Fatkuroji, 2017). Selain itu ada juga yang berpendapat bahwa kebijakan pendidikan berhubungan dengan efektivitas dan efisiensi anggaran Pendidikan (Riant, 2008). Kebijakan pendidikan merupakan kebijakan publik yang mengelola khusus bidang pendidikan serta berhubungan dengan alokasi, penyerapan dan distribusi sumber pelaksanaan pendidikan maupun pengelolaan perilaku pendidikan (Bakry, 2010). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan pendidikan merupakan kebijakan yang berhubungan dengan bidang pendidikan dalam proses penjabaran visi misi pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan melalui langkah strategis pelaksanaan pendidikan.

Perspektif teoretis, kajian kebijakan pendidikan merupakan bagian dari kajian kebijakan publik dibidang pendidikan mengatur regulasi yang berkaitan penyerapan anggaran, alokasi sumber daya, distribusi sumber, dan tata tertib perilaku pendidik. (Arif Rohman, 2009;107). Oleh karena itu, kebijakan pendidikan pada tingkatan makro menjadi aplikasi ilmu pendidikan sekaligus bagian dari applied

sciences bidang pendidikan di sekolah dan luar sekolah. Prinsip yang dimiliki ilmu pendidikan tidak berbeda dengan prinsip dan konsep kebijakan publik pada umumnya. Fungsi pendidikan menjadi rangkaian dari rumusan kebijakan publik. Termasuk penerapan administrasi pendidikan diarahkan menunjang pencapaian tujuan pendidikan, begitu juga untuk fungsi serta strategi lainnya dari konsep manajerial prinsipnya sama dengan apa yang diimplementasikan dalam lingkup manajemen dikaji dalam kebijakan publik. (Sutapa, 2005).

Realitasnya tidak bisa dipungkiri, bahwa pendidikan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan kawasan publik. Misalnya pemerintah Indonesia melaksanakan kebijakan Ujian Nasional (UN), Kebijakan lima hari sekolah (Full Day School), Kebijakan Uang Kuliah Tunggal (UKT), Kebijakan pengakuan sertifikat akreditasi bagi lulusan perguruan tinggi memasuki dunia kerja. Semua kebijakan itu, menimbulkan sikap mendukung (pro) dan tidak setuju (kontra) di dalam masyarakat Indonesia. Artinya semua kebijakan pendidikan itu, bukan hanya menjadi urusan segelintir orang atau masyarakat tertentu saja, melainkan sudah menjadi urusan semua pihak (public). Dengan demikian kebijakan-kebijakan yang diambil berkenaan dengan dunia pendidikan juga menjadi bagian dari produk kebijakan publik (Sigit Purnomo, 2010). Pertimbangan lainnya kebijakan pendidikan bagian dari kebijakan publik, bisa dicermati dari 1) kebijakan pendidikan memiliki dampak terhadap masyarakat secara luas, 2) mengimplementasikan kebijakan pendidikan diperlukan

dana publik yang sangat besar, bahkan alokasi dana dari APBN untuk pendidikan merupakan yang terbesar jika dibandingkan dengan sektor publik lainnya (Sigit Purnomo, 2010).

Demikian pendidikan bagian dari *public goods* sekaligus *bukan private goods*. Pada konteks ini, pendidikan bisa menjadi barang dan layanan jasa milik umum (publik), dimana setiap masyarakat mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan dan pengajaran seperti dituangkan dalam amanat Undang-undang Dasar 1945, Pasal 31 memiliki pesan yang luar biasa untuk menempatkan pendidikan dan menjadi kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah melaksanakan peran mendasar yakni menyediakan akses dan kesempatan belajar. Karenanya pendidikan masuk kategori *public goods*, mestinya diskursus kebijakan pendidikan ini masuk dimensi kajian multidisipliner, termasuk mereka yang menekuni bidang pendidikan, seperti administrasi/ manajemen pendidikan.

Prasojo (2011) kebijakan pendidikan merupakan suatu pertimbangan didasarkan pada sistem nilai serta beberapa faktor bersifat situasional. pertimbangannya dijadikan dasar untuk menyelenggarakan pendidikan bersifat melembaga. Kebijakan pendidikan tentunya menjadi faktor kunci bagi keunggulan, dan eksistensi Negara dalam kompetisi global, sehingga kebijakan pendidikan penting mendapatkan prioritas utama untuk ditelaah secara kritis dan komprehensif (Dharmaningtias, 2013). Hal senada disampaikan Olssen, Codd, dan O'neil (2004), menyatakan *education policy in the twenty-first century is the key to global*

security, sustainability and survival...education policies are central to such global mission. Agar memiliki daya saing dan nilai keekonomian, Margaret E. Goerzt (2001) mendefinisikan kebijakan pendidikan berkenaan dengan efisiensi dan efektivitas anggaran pendidikan.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa kebijakan pendidikan merupakan suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah atau penyelenggara dalam pendidikan dalam memetakan pendidikan berdasarkan masalah-masalah yang muncul, sehingga kebijakan itu lahir guna mewujudkan kemajuan dalam pendidikan.

B. URGENSI KEBIJAKAN PENDIDIKAN

Dalam penyelenggaraan pendidikan tidak mungkin melepaskan dari kebijakan yang dibuat pemerintahan atau pihak yang memiliki kewenangan di tempat lembaga pendidikan itu ada (ada lembaga pendidikan negeri dan swasta). Dengan melakukan analisis kebijakan, Konsep Dasar Analisis Kebijakan Pendidikan 17 kita akan dapat mempelajari dan memahami kebijakan pemerintah atau pihak terkait sebagai pengelola pendidikan dengan akurat, antara lain: *1) we can describe educational policy—we can learn what government is doing (and not doing) in welfare, defence, education, civil right, health, energy, taxation, and so on; 2) we can inquiry about the causes, or determinants of educational policy; 3) we can inquiry about the consequences, or impact of educational policy* (Thomas R

Dye. 1987:5-6). Analisis kebijakan pendidikan amat penting dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara. Karena pendidikan sebagai satu bagian dari dimensi kehidupan manusia yang punya pengaruh besar bagi kehidupan manusia baik secara individual maupun sosial. Indonesia sebagai negara hukum menitikberatkan pendidikan sebagai wahana memajukan negara. Realitasnya kebijakan demi kebijakan seperti bongkar pasang dengan dalil untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang optimal. Kenyataannya hasilnya masih jauh dari yang diharapkan stakeholder. Contoh kebijakan pengalokasian pembiayaan pendidikan 20% dari pemerintah pusat yaitu melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sedakan pemerintah daerah melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Dengan dalil pengeluaran gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta tunjangan lainnya yang dimasukkan sebagai dana pendidikan, maka dinilai sudah terpenuhi komitmen tersebut. Padahal sampai saat ini kondisinya masih belum 100% dapat terlaksana, bahkan kurikulum yang sering berubah-ubah, kebijakan ujian nasional dan lainnya. Inkonsistensi pemerintah dalam memutuskan beberapa kebijakan pendidikan nasional seringkali menimbulkan tanda tanya bahkan kontroversi pro dan kontra di tengah masyarakat dan dunia pendidikan.

Analisis kebijakan pendidikan penting dalam kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara, guna membantu menentukan pilihan tepat atas suatu tindakan yang akan berpengaruh pada kehidupan masyarakat itu sendiri, khususnya dalam aspek pendidikan. *Policy*

analysis is the use of reason and evidence to make the best policy choice, artinya dalam melakukan analisis kebijakan seorang analis perlu berhati-hati dalam mengamati situasi masalah yang akan dijadikan objek kebijakan agar terhindar dari kesalahan pemilihan alternatif kebijakan yang keliru (Duncan MacRae, 1985). Disamping itu, ada beberapa argumentasi lainnya yang menjelaskan urgensi analisis kebijakan pendidikan, antara lain; 1) menjadi pertimbangan yang sientifik, rasional dan objektif bagi semua pembuatan kebijakan, 2) memungkinkan kebijakan didesain lebih sempurna guna mewujudkan tujuan berbangsa dan bernegara yakni mencerdaskan manusia Indonesia, 3) karena persoalannya bersifat multi dimensional, saling terkait (interdependent) dan terintegrasi satu dengan lainnya, 4) memungkinkan tersedia pedoman (panduan) yang komprehensif dalam pelaksanaan dan evaluasi kebijakan pendidikan. Hal ini disebabkan analisis kebijakan pendidikan mencakup dua hal yaitu bersifat substansial saat ini dan strategik yang mungkin akan terjadi dimasa yang akan datang, 5) memberikan peluang yang lebih besar untuk meningkatkan partisipasi orang tua siswa dan masyarakat.

C. KOMPONEN KEBIJAKAN PENDIDIKAN

Charles O. Jones (1979) menyatakan ada 5 komponen kebijakan pendidikan yaitu; 1) Goal (Tujuan). Tujuan diartikan sebagai hasil yang ingin didapatkan oleh individu maupun kelompok dalam rentang waktu yang ditetapkan. Tujuan dirancang sebagai langkah

awal dalam merencanakan suatu kegiatan. Sebuah kebijakan pendidikan harus memiliki tujuan yang jelas agar proses penerapannya terarah. Tujuan kebijakan pendidikan harus dibuat rasional agar mudah diterima oleh berbagai pihak; 2) Plans (Rencana). Setelah tujuan pendidikan dirancang maka selanjutnya adalah membuat perencanaan kerja yang lebih spesifik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rencana kerja dibuat bertujuan untuk proses manajemen dan penerapan kebijakan pendidikan agar proses pengimplementasiannya terarah dan jelas; 3) Programme (Program). Setelah perencanaan kerja dibuat maka selanjutnya adalah proses pengembangan program. Program merupakan aktivitas berupa proyek yang nyata berdasarkan tujuan yang telah didesain sebelumnya. Program merupakan upaya yang dilakukan agar tercapainya tujuan dengan cara melihat tingkat keberhasilannya.

Pembuatan kebijakan pendidikan diharapkan untuk dapat mengembangkan beberapa alternatif yang dapat dijadikan pertimbangan ketika proses pengambilan keputusan; 4) Decision (Keputusan). Keputusan merupakan sebagai bentuk tindakan dalam penentuan tujuan, pembuatan rencana program, pelaksanaan program, dan proses evaluasi program. Pengambilan keputusan dilakukan dengan mempertimbangkan hasil uji coba terhadap alternatif-alternatif kebijakan pendidikan. Hasil keputusan kebijakan pendidikan harus bersifat rasionalitas agar hasil tersebut dapat diterima oleh berbagai pihak; 5) Effects (Dampak). Dampak merupakan pengaruh yang ditimbulkan setelah kebijakan di laksanakan. Dampak ini dapat berupa sengaja maupun

ketidaksengajaan baik berupa dampak primer maupun dampak sekunder. Dampak juga dapat berupa dampak positif maupun dampak negatif. Komponen-komponen ini lah yang dapat melahirkan sebuah kebijakan pendidikan. Tanpa adanya salah satu dari komponen tersebut maka tidak akan berjalannya kebijakan pendidikan. Kelima komponen ini saling berhubungan dan mendukung satu dengan yang lainnya.

D. KARAKTERISTIK KEBIJAKAN PENDIDIKAN

Kebijakan pendidikan memiliki karakteristik yang membedakannya dengan kebijakan lainnya. Adapun karakteristik kebijakan pendidikan yaitu:

1. Memiliki tujuan pendidikan

Sebuah kebijakan pendidikan harus memiliki tujuan khusus yang berhubungan dengan dunia pendidikan. Tujuan pendidikan yang disusun harus lebih terarah dan jelas serta memberikan gambaran mengenai kontribusi terhadap dunia pendidikan, (Lazwardi, 2017).

2. Terpenuhi aspek legal dan formal

Sebelum kebijakan pendidikan di belakukan maka perlu dipenuhi prasyarat-prasyarat yang agar kebijakan tersebut berlaku sah dan diakui. Oleh sebab itu perlunya kebijakan tersebut di sah kan melalui persyaratan konstitusional berdasarkan hirarki konstitusi yang berlaku sehingga dilahirkan legimasi kebijakan pendidikan, (Anwar, 2017).

3. Memiliki konsep operasional

Kebijakan pendidikan merupakan seperangkat panduan yang bersifat umum. Maka sebuah kebijakan pendidikan harus memiliki manfaat operasional yang dapat diterapkan, (Solichin, 2015). Konsep operasional ini harus dimiliki agar pencapaian tujuan dapat diukur secara jelas.

4. Dibuat oleh yang berwenang

Kebijakan pendidikan dirumuskan dan dibuat oleh para ahli yang memiliki hak dan wewenang dalam pembuatan kebijakan, (Heriawan, 2018). Hal ini bertujuan agar tidak timbulnya permasalahan baru yang dihasilkan dari kebijakan tersebut.

5. Dapat dievaluasi

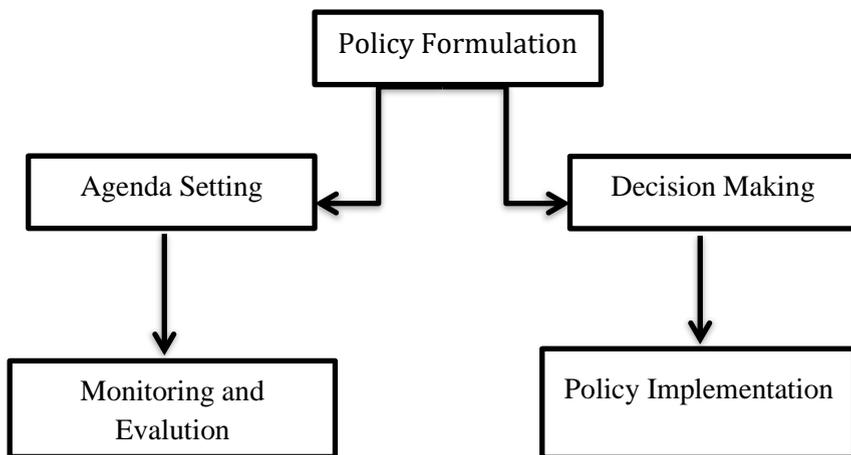
Kebijakan pendidikan harus dapat dievaluasi. Suatu kebijakan apabila baik maka kebijakan tersebut dapat dikembangkan, (Lukitasari et al, 2017). Apabila kebijakan tersebut terdapat kesalahan maka harus dapat diperbaiki.

6. Memiliki sistematika

Kebijakan pendidikan terdapat sistematika yang berhubungan dengan seluruh aspek yang terdapat didalamnya. Sistematika harus memperhatikan efisiensi, efektivitas dan keberlanjutan. Kebijakan juga harus bersifat tidak pragmatis dan deskriminatif. Kebijakan juga tidak boleh bersifat rapuh struktur, (Rahman, 2014). Hal ini agar kebijakan yang dilahirkan tidak mengalami kecacatan hukum baik secara internal maupun eksternal.

E. PROSES PERUMUSAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN

Sebagai suatu produk sebuah lembaga, perumusan suatu kebijakan tentu harus melalui beberapa proses sebelum akhirnya menjadi suatu kebijakan yang berlaku di dalam masyarakat. Kebijakan pendidikan yang juga termasuk dalam kebijakan publik juga melalui tahapan-tahapan dalam proses perumusannya. Siklus dari proses perumusan kebijakan dapat dilihat dari gambar di bawah ini :



Gambar 8.1

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa dalam perumusan kebijakan, idealnya harus melalui lima tahapan, yaitu tahap penyusunan agenda (agenda setting), perumusan kebijakan (*policy formulation*), pengambilan keputusan (*decision making*), implementasi kebijakan (*policy implementation*), pengamatan dan penilaian (*monitoring and evaluation*) (Dunn W. , 1998). Uraian lebih jelas dari tiap-tiap tahap disampaikan seperti berikut ini:

1. Penyusunan Agenda (Agenda Setting)

Penyusunan agenda merupakan sebuah fase dan tahap strategis penting dalam perumusan kebijakan. Sebelum sebuah kebijakan ditetapkan dan dilaksanakan, pembuat kebijakan perlu menyusun agenda yang berisi serta memilih masalah-masalah apa saja yang perlu menjadi prioritas sebagai bahan pembahasan. Pada tahap ini, masalah- masalah yang terkait dengan kebijakan dikumpulkan sebanyak- banyaknya untuk yang kemudian akan diseleksi untuk dibahas lebih lanjut. Proses ini memberi ruang bagi pemaknaan masalah mana yang dapat dikategorikan sebagai masalah publik dan mendapatkan prioritas dalam agenda publik. Ketika suatu isu/ permasalahan telah mendapatkan status sebagai masalah publik, dengan sendirinya isu tersebut akan menjadi prioritas ketimbang isu- isu lainnya.

Tidak semua isu dapat menjadi suatu agenda kebijakan. Terdapat kriteria yang harus dipenuhi agar suatu isu kebijakan dapat menjadi agenda kebijakan, yaitu: a) isu tersebut telah mencapai suatu titik krisis di mana apabila isu tersebut dibiarkan akan menjadi sebuah ancaman serius; b) isu tersebut telah mencapai tingkat partikularitas dengan dampak dramatis; c) isu tersebut menyangkut emosi tertentu dari sudut pandang kepentingan banyak orang; d) isu tersebut memiliki dukungan media massa, dimana suatu isu telah menjadi sorotan dan disiarkan oleh media massa; e) isu tersebut memberikan dampak dalam skala luas; f) isu tersebut haruslah mengangkat permasalahan serta keabsahan dalam masyarakat.

2. Perumusan kebijakan (*Policy Formulation*)

Dalam perumusan kebijakan, terdapat dua definisi formulasi yang dapat ditemukan, yaitu :

- a. Formulasi efektif, dimana rumusan kebijakan yang diusulkan dianggap menjadi sebuah solusi yang valid, efisien dan dapat diterapkan. Ketika sebuah rumusan kebijakan ini dinilai tidak efektif atau tidak layak untuk diterapkan, maka rumusan kebijakan tersebut tidak perlu untuk diajukan lebih lanjut. Alternatif rumusan lainnya kemudian dapat menggantikan untuk kemudian dianalisis kelayakannya. Hal ini merupakan suatu tahap analisis dalam perumusan kebijakan.
- b. Formulasi diterima, ketika arah rumusan kebijakan yang diusulkan memiliki potensi tinggi untuk diloloskan atau disahkan oleh pengambil keputusan yang sah. Pada umumnya, proses tersebut melalui suara terbanyak atau mayoritas dalam sebuah proses tawar menawar. Yang dimaksudkan disini adalah bahwa rumusan kebijakan tersebut harus layak secara politis. Apabila suatu rumusan kebijakan memiliki kemungkinan untuk ditolak oleh pengambil keputusan, sebaiknya tidak perlu mengusulkan rumusan tersebut sejak awal. Tahap inilah yang disebut sebagai tahap politik perumusan kebijakan.

3. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Setelah alternatif kebijakan dipilih sebagai kebijakan yang akan ditetapkan, dalam tahap decision making atau pengambilan keputusan ini juga terjadi proses adopsi/legitimasi kebijakan

(policy adoption/legitimation). Tujuan dari proses legitimasi ini adalah untuk memberikan otorisasi kepada kebijakan tersebut dalam proses pemerintahan. Dengan adanya otorisasi atau legitimasi dari pemerintah ini, suatu kebijakan memiliki dasar yang kuat dalam masyarakat untuk dapat dipatuhi oleh seluruh warga masyarakat.

4. Implementasi Kebijakan (*Policy Implementation*)

Tahap ini merupakan tahap di mana alternatif kebijakan yang telah ditetapkan dan legitimasi tersebut kemudian dilaksanakan. Pada tahap ini sebuah kebijakan sering menemui berbagai kendala dalam pelaksanaannya. Hal ini berkaitan dengan adanya perbedaan antara apa yang telah direncanakan dengan sebaik mungkin dengan apa yang terjadi di lapangan. Cuna mengupayakan implementasi kebijakan berjalan baik hingga mencapai keberhasilan, maka diperlukan penuntasan masalah yang menghambat implementasi pendidikan secepatnya. Menurut Anderson (Wahab, 1991) terdapat empat aspek yang perlu diperhatikan dalam implementasi kebijakan, yaitu: (a) Aktor yang mengimplementasikan, (b) Hakikat proses implementasi, (c) Kepatuhan, dan (d) Efek atau dampak dari pelaksanaan kebijakan.

BAGIAN 9

TANTANGAN DAN PELUANG MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. MANAJEMEN PENDIDIKAN

Pendidikan merupakan sektor sangat menentukan kualitas suatu bangsa. Kegagalan pendidikan berimplikasi pada gagalnya suatu bangsa, keberhasilan pendidikan juga secara otomatis membawa keberhasilan sebuah bangsa. Pada dunia pendidikan, hendaknya memperhatikan unsur pendidikan, yang diantaranya: peserta didik, pendidik, *software*, manajemen, sarana dan prasarana dan *stake holder*. Aset yang diperlukan dalam pendidikan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas dapat berupa dari siswa, masyarakat, maupun dari pendidik.

Pelaksanaan suatu pendidikan mempunyai fungsi, antara lain: inisiasi, inovasi, dan konservasi. Inisiasi merupakan fungsi pendidikan untuk memulai suatu perubahan. Inovasi merupakan wahana untuk mencapai perubahan. Konservasi berfungsi untuk menjaga nilai-nilai dasar. Oleh sebab itu, untuk memperbaiki kehidupan suatu bangsa, harus dimulai penataan dari segala aspek dalam pendidikan. Tujuan dari pendidikan yang diharapkan adalah menciptakan out come pendidikan yang berkualitas sesuai dengan harapan dari berbagai pihak. Dalam hal ini, pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting. Manajemen yang bagus (*good management*) dalam dunia pendidikan di Indonesia sangat diharapkan oleh seluruh warga

Indonesia. Manajemen pendidikan yang bagus dapat diciptakan dan dapat dilaksanakan oleh manajer pendidikan yang berkualitas. Manajer dalam dunia pendidikan salah satunya adalah guru. Tugas guru selain mengajar, juga menjadi seorang manajer pendidikan. Seorang guru harus dapat merencanakan manajemen yang baik. Menurut Jamal Ma'mur Asmani (2009), Manajer pendidikan yang bagus adalah seseorang yang mau merencanakan manajemen pendidikan dimasa yang akan datang.

B. TANTANGAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Saat ini dunia pendidikan nasional Indonesia berada dalam situasi “kritis” baik dilihat dari sudut internal kepentingan pembangunan bangsa, maupun secara eksternal dalam kaitan dengan kompetisi antar bangsa. Fakta menunjukkan bahwa, kualitas pendidikan nasional masih rendah dan jauh ketinggalan dibandingkan dengan negara-negara lain. Berbagai kritikan tajam yang berasal dari berbagai sudut pandang terus ditujukan kepada dunia pendidikan nasional dengan berbagai alasan dan kepentingan. Bahkan ada beberapa pihak yang menuding bahwa krisis Nasional sekarang ini bersumber dari pendidikan dan lebih jauh ditudingkan sebagai kesalahan guru. Benarkah ada unsur “salah” pada guru? Mungkin “ya” dan mungkin “tidak” tergantung dari sudut mana memandang dan menilainya. Namun yang pasti ialah bahwa kondisi guru saat ini bersumber dari pola-pola bangsa ini memperlakukan guru. Meskipun diakui guru sebagai unsur penting dalam pembangunan bangsa,

namun secara ironis guru belum memperoleh penghargaan yang wajar sesuai dengan martabat serta hak-hak azasinya. Hal itu tercermin dari belum adanya jaminan kepastian dan perlindungan bagi para guru dalam pelaksanaan tugas dan perolehan hak-haknya sebagai pribadi, tenaga kependidikan, dan warga negara.

Sehubungan dengan itu bahasan berikut akan menyampaikan hal-hal yang berkaitan dengan meneropong tantangan pendidikan global, beberapa tantangan dan solusi masa depan pendidikan, serta upaya membangun pendidikan guru yang ideal. Bahasannya baru merupakan pikiran awal yang masih harus dikaji dan dikembangkan lebih lanjut berdasarkan kajian sumber-sumber empiris dari berbagai penelitian dan pengalaman nyata baik dalam maupun luar negeri. Dalam ketidak sempurnaan ini ibarat setitik air di tengah samudra luas namun semoga memberi manfaat dan sumbangsih bagi kaum guru dan dunia pendidikan pada umumnya. Dunia yang semakin mengglobal sekarang ini, bergerak dan berubah semakin cepat dan kompetitif. Semua bidang mengalami pergeseran dan tantangan, termasuk lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan menghadapi tantangan serius untuk mampu mengikuti sekaligus berada digarda depan perubahan global tersebut. Kalau tidak mampu menjawabnya, maka lembaga pendidikan tidak akan berwibawa di hadapan roda dinamika zaman yang berjalan dengan cepat. Bahkan, lembaga pendidikan akan dianggap tidak mampu mengantisipasi realitas kekinian yang terjadi.

Karena itu, tidak ada waktu santai bagi dunia pendidikan dalam merespon secara cepat perubahan global tersebut. Ia harus mendinamisasi diri secara massif dan akseleratif agar mampu mengejar ketertinggalan dan mampu memimpin perubahan masa depan yang meniscayakan kreativitas tinggi, produktivitas memadai, dan daya jangkau yang mendunia. Reformasi besar-besaran harus segera dilakukan lembaga pendidikan jika tetap ingin *survive* dan memenangkan kompetensi terbuka. Infra dan supra struktur harus dilengkapi, didefinisikan ulang, dan diorientasikan ulang secara efektif, baik konsep maupun implementasinya.

Laporan kompas (20/4/2009) menjelaskan, betapa perguruan-perguruan tinggi di Singapura sudah jauh-jauh hari mengirim tim khusus untuk mengamati dan bernegosiasi dengan para pelajar berprestasi di Indonesia dengan iming-iming fasilitas memadai dan masa depan yang prospektif agar mereka melanjutkan studi dan bekerja disana. Ini adalah tamparan keras bangsa ini. Asset-aset potensial masa depan ditelantarkan bangsa sendiri dan dimanfaatkan pihak asing untuk kepentingannya.

Kalau realitasnya seperti ini, kapan bangsa ini bisa sejajar dengan bangsa-bangsa yang maju. Jika sumber daya manusia yang cerdas dan kreatif diangkut ke negeri asing dan dijadikan tenaga professional di negeri mereka, maka yang tersisa di negeri ini tentu kader-kader muda yang rendah kualitasnya, kurang percaya diri menghadapi perubahan, dan malas belajar. Kedepan bangsa ini menjadi bangsa yang miskin dan terbelakang, menjadi budak di negeri sendiri,

tanahnya menjadi rebutan investor asing dan kesejahteraan semakin jauh dari harapan.

Disinilah urgensi lembaga pendidikan meneropong tantangan-tantangan dunia dengan kecepatan tinggi, mendeskripsikannya secara detail, menyiapkan langkah-langkah terukur dan sistematis, dan berjuang mewujudkan mimpi besar sebagai Negara yang melek ilmu pengetahuan dan teknologi. Murid-murid berprestasi diperhatikan dengan serius, diberikan beasiswa penuh untuk melanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi di berbagai perguruan tinggi, baik di dalam dan luar negeri, dan memberikan prospek pekerjaan cerah sesuai dengan bidang keahliannya. dari sinilah, pelan tapi pasti, bangsa ini akan mengalami perkembangan signifikan dalam penguasaan iptek. Intinya semua berawal dari penataan lembaga pendidikan yang efektif yang melahirkan aktor-aktor genius masa depan yang kreatif.

Dengan demikian, pendidikan harus memberikan hal-hal yang terkait dengan pertumbuhan, perubahan, pembaharuan, dan juga hal-hal yang terus berlangsung. Karena hidup terus berlangsung, maka menangani pendidikan sebetulnya sama dengan menangani masa depan, *me-manage* masa depan. Oleh karena itu, pendidikan harus terus menerus diperbaharui, dipertegas, dan dipertajam.

Menjemput masa depan yang cerah membutuhkan sebuah proses yang cukup serius. Di situlah peran seorang pendidik untuk mengondisikan peserta didik, baik di tengah keluarga, masyarakat,

ataupun secara formal sekolah. Sehingga, sekarang orang pun tidak terlalu memilah-milah antara pendidikan disekolah dan pendidikan di rumah yang merupakan terminology pendidikan klasik yang formal. Oleh karena itu, pendidikan tidak akan pernah berakhir. *Long life education*.

Sayang, di tengah pusaran perubahan dahsyat sekarang ini, tantangan pendidikan semakin kompleks. Setiap insan pendidikan dituntut untuk merumuskan tantangan tersebut dan menjawabnya dengan ide-ide segar yang solutif dan aplikatif. Prof. Dr. Mastuhu, M.Ed memotret tentang tantangan lembaga pendidikan dalam dua kategori, yaitu tantangan eksternal dan internal.

1. Tantangan eksternal

Tantangan eksternal yang dirasakan dunia pendidikan saat ini antara lain:

a. Globalisasi

Globalisasi sering diterjemahkan dengan istilah mendunia. Suatu entitas, betapa pun kecilnya, disampaikan oleh siapa pun, di mana pun dan kapan pun, akan dengan cepat menyebar ke seluruh pelosok dunia, baik berupa ide, gagasan, data, informasi, produksi, pembangunan, sabotase, dan sebagainya; begitu disampaikan, saat ini pula diketahui oleh semua orang di seluruh dunia.

Globalisasi, selain menghadirkan peluang positif, juga dapat menghadirkan peluang negatif, yaitu menimbulkan keresahan, penderitaan, dan penyesatan. Dalam globalisasi terjadi “banjir

pilihan dan peluang”, terserah kemampuan seseorang untuk memilikinya. Dalam ranah pendidikan, mampukah kita menciptakan dan mengembangkan system pendidikan yang menghasilkan lulusan-lulusan yang “mampu memilih” tanpa kehilangan peluang dan jati diri kita?

b. *Turbulence*

Turbulence adalah suatu daya atau kekuatan yang dahsyat bagaikan membangunkan harimau tidur di tengah-tengah system kehidupan yang berjalan rutin, normal dan damai. *Turbulence* berasal dari istilah yang menggambarkan kekuatan dahsyat dari tengah mesin seperti “mesin turbo” untuk menggambarkan menggambarkan kekuatan mobil yang berkemampuan tinggi. Hasil dari *Turbulence* adalah daya ledak atau daya ubah yang luar biasa, memporak-porandakan system peluang emas bagi para pelaku system.

Masalahnya, sistem pendidikan yang bagaimanakah yang mampu mengantar anak didik untuk tidak mudah “terkejut”, “terheran-heran”, dan mudah “*collapse*” atau jatuh, dan putus asa, tetapi mampu bangkit kembali dengan lebih segar, penuh semangat dan percaya diri?

c. Dinamika

Inti pengertian dinamika adalah perubahan. Suka atau tidak suka, kita harus menyambut perubahan. Paradigma baru dalam memandang dinamika adalah makin dinamis sesuatu, ia makin stabil, dan stabilitas yang makin kokoh akan semakin menjamin dinamika tinggi pula

bagaikan “gangsing” yang berputar cepat, makin cepat perputaran, makin stabil keseimbangannya. Sebaliknya, makin lambat perputaran atau gerakannya, makin tidak stabil dan akhirnya jatuh. Tetapi masalahnya adalah gerakan dinamika yang semakin tinggi juga membuka peluang benturan antara berbagai komponen atau mata rantai elemen yang menjadi unsur-unsur dari system yang bersangkutan, dan terbuka peluang *catastrophes* (kecelakaan atau kegagalan).

Kiat baru dari manajemen modern adalah kegagalan suatu system justru ditentukan oleh mata rantai yang paling rendah dinamikanya. Factor utama yang menentukan tinggi rendahnya dinamika adalah sumber daya manusia, ilmu, teknologi, dan telekomunikasi. Dari segi pendidikan, mampukah kita mengembangkan system pendidikan yang dapat membawa anak didik mampu mengembangkan model dinamika dalam kesatuannya dengan stabilitas agar tujuan pembangunan dapat tercapai?

Ada suatu kenyataan bahwa yang modern tidak begitu saja lahir dan mengada atau *exist* tanpa yang tradisional. Sebaiknya, yang tradisional hanya akan menjadi dongeng masa lalu tanpa diinjeksi dengan temuan, nilai, pemikiran, semangat, dan harapan baru. Dalam zaman modern ini, orang dituntut untuk tetap melestarikan nilai-nilai lama, yang luhur yang bermoral dan seterusnya, sekalipun dari dimensi teknokratiknya terdapat hal-hal tertentu yang harus sudah ditinggalkan karena sudah tidak cocok lagi dengan masalah yang dihadapi dengan tetap bersumber pada nilai-nilai luhur (moral)

dari ajaran agama dan nilai kemanusiaan yang terus berkembang dalam budaya dan pandangan hidup bangsa. Kata-kata kunci untuk menyambut yang kuno dan yang modern adalah tetap dalam perubahan, bahkan mengantisipasinya, dan menyadari sepenuhnya bahwa perubahan-perubahan yang bergerak maju dan semakin cepat itu tidak selalu bergerak linear menurut hukum sebab akibat dan dapat diprediksi.

Dalam zaman modern ini, tidak ada satu entitas yang mampu berdiri sendiri. Semuanya terkoneksi antara satu dengan yang lain dalam suatu jaringan kerja. Koneksitas bukan hanya sekedar jaringan kerja computer dan jaringan global, melainkan suatu fenomena di mana suatu entitas dari suatu kemajuan teknologi dapat masuk ke dalam suatu jaringan kerja global. Saat ini, kita sulit mengisolasi diri tetap dalam kehidupan alami tanpa terkontaminasi oleh kehidupan modern yang penuh dengan rekayasa dan barang pengawet.

2. Tantangan Internal

Selain tantangan eksternal, tantangan internal pendidikan Indonesia adalah kebijakan pemerintah yang masih belum progresif, baik Orde Lama, Orde Baru, dan Orde Reformasi.

Pertama, Orde Lama (1945-1965). System Pendidikan Nasional diselenggarakan berdasarkan Undang-undang No. 4 Tahun 1950 dan dengan UU No. 12 Tahun 1945 yang menyatakan berlakunya UU No. 4 Tahun 1950 di seluruh Republik Indonesia, selanjutnya dilengkapi dengan persetujuan parlemen, dan beberapa Kepres yang

mengiringinya untuk kebijaksanaan-kebijaksanaan yang levelnya instrumental dan operasional. Misalnya, inpres No. 8 Tahun 1955 tentang pedoman belajar di luar negeri, UU No. 8 Tahun 1990 tentang Akademi Ilmu Pengetahuan Indonesia (AIPI), PP No. 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan dan sebagainya.

Kedua, Orde Baru, dari 1965-1998, System Pendidikan Nasional diselenggarakan berdasarkan UU no. 2 Tahun 1989, dan diikuti dengan peraturan-peraturan pemerintah pelaksanaannya seperti PP No. 27 tahun 1990 tentang pendidikan pra sekolah, dan PP No. 28, 29, dan 60 Tahun 1990 berturut tentang pendidikan Pendidikan Dasar Menengah, dan Pendidikan Tinggi, dan sebagainya.

Seiring keadaan tersebut, UU No. 2 tahun 1989 yang merupakan produk Orde Baru, juga semakin terasa ketidaksesuaiannya dengan tuntutan global. Dalam pelaksanaan UU No. 2 Tahun 1989 sangat terasa:

Setralisasi. Kerja pendidikan diatur secara memusat, dari pusat sampai ke pelosok-pelosok daerah yang sangat terpencil, meliputi kurikulum, metode ajar, tenaga kependidikan, penilaian, ijazah, otoritas penyelenggaraannya, dana sarana, dan sebagainya.

Tidak demokratis. Adanya sekolah-sekolah negeri dan swasta yang berbeda secara diskriminatif, meliputi dana, sarana, otoritas, dan pengakuan terhadap ijazahnya. Baik buruknya sekolah swasta diakui dan ditentukan oleh pemerintah, bukan oleh pasar dan pengguna jasa pendidikan, dan sebagainya.

Penyelenggaraan lembaga-lembaga pendidikan dilaksanakan di bawah otoritas kekuasaan, lengkap dengan otoritas administrasi berakurasi pemerintahan. Padahal, pendidikan adalah kerja akademik dan bukan kerja perkantoran pemerintahan. Tidak berbeda antara menyelenggarakan kantor camat atau kelurahan dengan menyelenggarakan sekolah atau perguruan. Hal ini berlaku untuk semua jenis dan jenjang pendidikan. Misalnya, menyelenggarakan perguruan tinggi (PT).

Disinilah fungsi strategis lembaga pendidikan untuk merevitalisasi fungsinya dalam membangkitkan potensi bangsa ke depan, mencetak kader-kader masa depan andal yang dibutuhkan di era kompetisi terbuka, dan mengantisipasi segala tantangan dengan langkah-langkah progresif dan produktif sehingga dihormati bangsa-bangsa lain di dunia.

Melahirkan “Habibi-Habibi” baru tantangan serius dunia pendidikan. Indonesia sangat membutuhkan sosok teknolog kelas dunia yang mampu berkreasi dan berjuang keras untuk kemajuan bangsa. Stok politisi dan ekonom kita sudah over, sedangkan stok teknolognya sangat kurang. Stok teknolog inilah yang harus diperbanyak agar mereka mampu mengelola kekayaan sumber daya alam secara efisien, produktif, dan akuntabel. Bukan terus menerus menyerahkan kepada Negara asing yang banyak kepentingan bisnisnya. Dengan mampu mengelola sendiri, kemandirian bangsa ini semakin kuat dan posisi tawar menawarnya dengan bangsa lain semakin tinggi. Bangsa ini tidak terus ditekan dan ditentukan

nasibnya oleh bangsa lain, tapi oleh dirinya sendiri dalam mengembangkan aset-aset produktif bagi kemajuan dan kesejahteraan bangsa.

Potret pendidikan di atas, baik internal maupun eksternal, adalah tantangan serius bagi insan pendidikan untuk mengubahnya menjadi peluang berprestasi. Orang yang sukses adalah yang mampu mengubah tantangan menjadi peluang meraih sukses. Oleh karena itu, semua insan pendidikan seyogianya memandang tantangan pendidikan di atas sebagai *starting point* melakukan langkah-langkah dinamis dan progresif dalam mengembangkan diri seoptimal mungkin untuk mengejar ketertinggalan dan kemunduran. Jangan berlaku putus asa, patah semangat, dan mundur teratur, sekali kita mundur, maka kondisi pendidikan di negeri ini semakain amburadul dan bangsa ini semakin tertindas.

Menurut Ahmad Makki dalam Jamal Ma'mur Asmani, jika pendidikan dalam sebuah bangsa sudah maju, niscaya akan maju pula bangsa itu. Sebaliknya ketika pendidikan di suatu bangsa tidak berkembang, maka dapat dipastikan bangsa akan terbelakang. Pada hakikatnya, pendidikan bertujuan memfasilitasi pencapaian tujuan kehidupan manusia yang sesungguhnya. Untuk itulah sekarang kita dituntut untuk dapat mengembangkan system pendidikan yang sesuai dengan tuntutan zaman global, dengan pendidikan yang berperspektif global.

C. PELUANG MANAJEMEN PENDIDIKAN

Peluang kerja yang dimiliki lulusan manajemen bisa bilang sangat luas karena bisa mencakup berbagai jenis pekerjaan dan beragam jenjang kerja. Dengan bekal keilmuan yang dipelajari di bangku perkuliahan, pada umumnya penguasaan ilmu manajemen dapat menjadi nilai jual yang patut dibanggakan.

Kerja di sektor ekonomi dan keuangan menjadi pilihan utama bagi lulusan jurusan ini. Meskipun begitu, pada dasarnya banyak sekali potensi yang bisa kamu kembangkan dengan mencoba untuk bekerja di sektor lainnya, seperti pendidikan, media, kreatif, dll.

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

perencanaan (planning), fungsi pengorganisasian (organizing), fungsi peningkatan semangat (motivating) dan fungsi pengendalian (controlling).

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

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

Pengorganisasian (organizing) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah dibagi-bagi. Pengorganisasian adalah

proses penghimpunan SDM, modal dan peralatan, dengan cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan upaya pemaduan sumber daya.

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

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

Maka dari itu untuk memampatkan peluang yang ada semuanya harus bermuara dari manajemen pendidikan yang baik agar bisa melewati tantangan yang ada dengan baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2010). Pengantar Administrasi Pembangunan. Bandung: CV Alfabeta
- Ahmad S. Ruky, 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta : ANDI
- Aksara.Nur, Muhammad. 2005. "Pembelajaran Kooperatif. Jawa Timur : Depdiknas.
- Al-Ghazali, Imam "Mukhtashar Ihya' Ulumuddin(Ringkasan Ihya' Ulumuddin), Penerjemah Zeid Husein Al-Hamid, Pustaka Amani, Cetakan II, Jakarta Agustus 2007.
- Ali Imron, 2013. *Proses Manajemen : Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Longman.
- Anni,ChatarinaTri,dkk.2005."PsikologiBelajar".Semarang:UPTUNNESPRESS.
DAFTAR PUSTAKA2000. GuruAnakDidik. Jakarta:PTHamun,2012.
- Anwar, K., & Suryadi, D. (2019). Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arifin dan Aminudin. 1997. *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta: Ditjen Bimbaga Islam.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. "Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan" Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arsyad, N. (2019). *Manajemen Pendidikan: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arwildayanto, 2018. dkk, *analisis kebijakan pendidikan*. Bandung : CV.Cendekia Press

- Asmani, Ma'mur Jamal, *Manajemen pengelola Kepemimpinan Pendidikan Profesional*, DIVA Pres, Yogyakarta, Cet. I, Juni 2009.
- Astuti, M. (2022). *Evaluasi Pendidikan*. Deepublish.
- Atiqullah. 2010. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Pamekasan: STAIN Pamekasan Press.
- Badan Bahasa Kemendikbud. (2016). *KBBI Daring Kemendikbud*. KBBI Kemendikbud. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Badjuri, Abdulkahar & Yuwono, Teguh. 2002. *Kebijakan Publik Konsep dan Strategi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Badrudin. 2015. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Bafadal, Ibrahim, peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah, jakarta : bumi aksara, 2008.
- Bahri Djamarah, Syaifur. Dan Rineka Cipta Darsono, Max, dkk. 2002. "Belajar dan Pembelajaran". Semarang : CV. IKIP Semarang Press.
- Bakry, A. 2010. *Kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik*. Jurnal Medtek, Vol 2 No 1.
- Black, P., Harrison, C., Lee, C., Marshall, B., & Wiliam, D. (2003). *Assessment for Learning*. McGraw-Hill Education.
- Bloom, B. S. (1969). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals*. D. McKay.
- Boyer, C. M., & Ewell, P. T. (1988). *State-Based Approaches to Assessment in Undergraduate Education: A Glossary and Selected References*. Education Commission of the States.
- Burhanudin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Chittenden, E. A. (1991). Authentic Assessment, Evaluation, and Documentation of Student Performance. In V. Perrone (Ed.), *Expanding Student Assessment* (pp. 22–31). Association for Supervision and Curriculum Development,.
- Coll, L. M., & Brady, L. (2013). *Test Less Assess More: A K-8 Guide to Formative Assessment*. Routledge.
- Danim, Sudarwan, Prof. Dr, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari unit Birokrasi ke lembaga akademik*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. 3, Juli 2008.
- Darmawan, D., Sopandi, W., & Suhendi, E. (2022). *Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Kewarganegaraan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kabupaten Bandung*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancaran Pendidikan*, 11(2), 67-74.
- Daryono. (2012). *Evaluasi Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. (2018). *Panduan Penguatan Pendidikan Karakter*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Djamarah, Syaiful Bahri, 2002. "Psikologi Belajar". Jakarta : PT. Rineka Cipta."Komponen-komponen Sekolah. Makalah Ilmu Pendidikan",
- Fatkuroji, F. 2017. *Implementasi Kebijakan Pembelajaran Terpadu dan Minat Pelanggan Pendidikan*. Tarbawi: *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Vol 2 No 2.
- Fattah, Nanang. 2011. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Firdaus, A. F. (2021). *Manajemen pendidikan dalam era Society 5.0: tantangan dan solusinya*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 1-12.

- Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R., & Worthen, B. R. (2015). *Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines*. VitalSource (for Pearson).
- Hamalik, Oemar. 2006. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hamdan, H, Drs. M.Pd.I, *Paradigma Baru Pendidikan Muhammadiyah*, Ar-Ruzzmedia, Jakarta, Cet. I, Januari 2009.
- Hasbullah, M.Pd, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, CV. Rajawali Pers, Jakarta, Cet. I, 1997.
- Hasibuan, J.J. dan Mudjiono. 2000. "Proses Belajar Mengajar". Bandung : PT. RemajaRosdakarya.
- Herabudin, Drs. M.Pd, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, Cet. I, 2009.
- Hermawan, Ida Kintamani Dewi (2017). *Metode Menyusun Proyeksi Siswa dalam Perencanaan pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hisyam, Drs. Djihad, M.Pd dan Prof. Suyanto, M.Ed., Ph.D, *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia Memasuki Milenium III*, CV. Adicita Karya Nusa, Yogyakarta, Cet. I, 2000.
- <http://bandono.web.id/2007/12/12/mendidik-guru-berkualitas-untuk-pendidikan-berkualitas.php> Oleh : Prof. Dr. H. Mohamad Surya Ketua Umum PB PGRI.
- Ibrahim, Muslimin, dkk. 2002. "Pembelajaran Kooperatif". Surabaya : University Press.
- Idris (2020). *Perencanaan Pendidikan Dalam Konteks Desentralisasi Pendidikan*. *Scolae: Journal of Pedagogy*, Volume 3, Number 2, hal. 122-129
- Jalal, Dr. Fasli, dan Prof. Dr. Dedi Supriadi, *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Adicita Karya Nusa, Yogyakarta 2001.

- Jejen Musfah, 2017. *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Jakarta:Prenada Media Group.
- Kasan, Tholib. tt. Teori dan Aplikasi Administrasi Pendidikan. Jakarta:Lie, Anita. 2002. "Cooperative Learning : Mempraktikan Cooperative Learning di Ruang-ruang Kelas". Jakarta : PT. Gramedia.
- Kaufman, R. A., & Thomas, S. (1980). *Evaluation Without Fear*. New Viewpoints.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2016). Kurikulum 2013 Sekolah Menengah Pertama (SMP)/Madrasah Tsanawiyah (MTs). Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2017). Panduan Penyusunan Kurikulum 2013 untuk Sekolah Dasar (SD)/ Madrasah Ibtidaiyah (MI). Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. 3, April 2008.
- Langgung, Hasan (1992). *Asas-Asas Pendidikan Islam*, Jakarta: Pustaka Al Husna.
- Law, Sue and Derek Glover, *Educational Leadership and Learning, Practice, Police, and research*, Open University Press, Bukingham, Philadelphia, First Published, 2000.
- Lyons, Raymond, F. (1965). Problem and Strategis of educational Planing: Lessons From Latin Amerika. *Conference Seminar*.
- Mahfud, Dede. 2009. *Pentingnya Manajemen dalam Pengelolaan Pendidikan*. <https://mpiuiika.wordpress.com/2009/11/03/makalah-diskusi-mpi-kelompok-3/>. Diakses pada tanggal 15 November 2016 Pukul 21.15.
- Malayu Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara

- Margaret Sinclair. (2022). *Planning Education in and After Emergencies*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. International Institute for Educational Planning.
- Mastuhu, Prof. Dr, *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional dalam Abad 21*, Safiria Insania Press dan MSI UII, Yogyakarta 2003.
- Muhaimin, H. Prof. Dr. M.A, Dr.Hj. Suti'ah, M.Pd. Dr. Sugeng Listio Prabowo, M.Pd. *Manajemen Pendidikan*, CV. Kencana, Jakarta, Cet. I, Agustus 2009.
- Mulyasa, E, Dr. M.Pd, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, Rosdakarya, Bandung, Cet. 12, Oktober 2009.
- Mulyasa, E. (2015). *Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004. "Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep Karakteristik,dan Implementasi". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2007). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Remaja Rosadakarya.
- Mustakim, M., & Arifin, M. (2020). *Teknologi dan digitalisasi dalam manajemen pendidikan: tantangan dan implikasinya*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 101-110.
- Nanang, Fattah. 2013. *Analisis Kebijakan Pendidikan* . Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nardawati. *Perencanaan Pendidikan yang baik Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Era Digital*. *Jurnal Literasiologi*. Volume 6. No. 2, Januari - Juni 2021.
- Nasution, S. 2002. "Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar"Bandung : PT. Bumi
- Nicoll, D., Lu, C. M., Pignone, M., & McPhee, S. J. (2017). *Guide to Diagnostic Tests*. McGraw Hill Professional.

- Nurhadi. 2004. "Kurikulum 2004 : Pertanyaan dan Jawaban". Jakarta : PT. Grasindo.
- Nuryani, S., Suhara, Y., & Fakhruddin, F. (2018). *Evaluasi Program Pendidikan Profesi Konselor (PPPK) Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Tahun 2016*. Jurnal Konseling dan Pendidikan, 6(2), 101-107.
- Pidarta Made. (2000) *Perencanaan Pendidikan Parsipatori*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pidarta, Made. 2013. *Landasan Pendidikan: Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Popham, W. J. (1993). *Educational Evaluation*. Allyn and Bacon.
- Prasojo, Lantip Diat. 2011, *Financial Resources Sebagai Faktor Penentu dalam Implementasi Kebijakan Pendidikan*. Yogyakarta: Jurnal Manajemen Pendidikan, FIP UNY.
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur : Zifatama Publisher.
- Purnomo, Sigit , 2010, *Penelitian Kebijakan Pendidikan, (Education Policy Research)*, Universitas Negeri Malang,
- Purwanto, M. Ngalim, *Psikologi Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2004
- Rachmadtullah, R., Samsudin, A., Rahman, A., & Sutawidjaya, A. (2018). *Analisis Manajemen Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 25(2), 162-174.

- Ramli Akhmad. 2023 “Pengantar Manajemen Pendidikan: Palembang: Bening Media Publishing.
- Ratnawulan, E., & Rusdiana, A. (2015). *Evaluasi Pembelajaran*. Pustaka Setia.
- Riant, N. 2008. *Kebijakan Pendidikan yang Unggul, Kasus Pembangunan Pendidikan di Kabupaten Jembrana*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Risnawan, W. 2017. *Peran dan Fungsi Infrastruktur Politik dalam Pembentukan Kebijakan Publik*. Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, Vol 4 No 3.
- Rohman, Arif, 2012. *Kebijakan Pendidikan: Analisis Dinamika Formulasi dan Implementasi*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Rusdi, M. (2019). *Etika Pendidikan dalam Perspektif Manajemen Pendidikan*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 25(2), 231-243.
- Rusmaini. 2011. *Ilmu Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press.
- Rusman. 2012. *Model-Model Pembelajaran*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Sadili Samsudin, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Saefuddin, Udin dan Abin Syamsuddin. (2011). *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehenship*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Safitri, R., & Rahayu, R. (2020). *Pengaruh Penerapan Model Manajemen Pendidikan Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 13(1), 47-55.
- Sahnan, Muhammad. (2017). Urgensi Perencanaan Pendidikan di Sekolah Dasar. *Jurnal. PPKn & Hukum*. (12). 2, 142- 159.
- Santrock, J. W. (2011). *Educational Phychology* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Sardiman, A.M. 2004. "Inetaksi dan Motivasi Belajar Mengajar". Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.

- Sari, E., & Pramudiani, P. (2020). *Pelaksanaan Manajemen Pendidikan pada Lembaga Pendidikan Tinggi di Indonesia*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 5(1), 30-37.
- Sari, P. R., & Kurniawan, F. A. (2022). *Regulasi pendidikan di Indonesia: tantangan dan upaya peningkatan kualitas pendidikan*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 28(1), 1-10.
- Sari, S. S., & Hidayat, W. (2018). *Model Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Lokal*. Jurnal Pendidikan Karakter, 8(2), 123-132.
- Setiawan, A., Kustiawan, N. D., & Syukron, A. (2020). *Implementasi Etika dan Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran Abad 21*. Jurnal Pendidikan Vokasi, 10(2), 291-301.
- Setiawan, A., Zebua, R. S. Y., & Sunarti, S. (2021). Strategi Pendidikan Karakter Anak Usia Dini Menggunakan Perangkat Kepribadian Genetik STIFIn. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1859–1872. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1860>
- Sodikin Dickdick, Permana Djaka dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Membangun Paradigm Baru*. Jakarta : Salemba Empat.
- Solehuddin (tt) *Pendekatan Perencanaan Pendidikan*. PTT. Bandung: The Education University.
- Solehuddin. *Pendekatan Perencanaan Pendidikan*. Power Point Presentation. <https://ksa.upi.edu/wp-content/uploads/2023/02/PENDEKATAN-PERENCANAAN-PENDIDIKAN-.pdf>
- Sondang P. Siagian, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara
- Studio Press.Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation Theory, Models and Applications*. John Wiley & Sons.

- Sudjana, N. (2019). *Pengantar ilmu manajemen pendidikan (Teori dan praktek mengelola lembaga pendidikan era industri 4.0 & Society 5.0)*. Kencana.
- Sukardi. (2008). *Evaluasi Pendidikan: Prinsip dan Operasionalnya*. Bumi Aksara.
- Sulasma Emilda, 2021. *Buku Ajar Kebijakan dan Permasalahan Pendidikan*, Medan : Umsu Press.
- Suparno Sudarwan Danim, 2009. *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah (Visi Dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, Dan Internasionalisasi Pendidikan)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Supomo, Nurhayati Eti dkk, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung : Yrama Widya.
- Suradi, Jasiyah Rahatul dkk, 2021. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jawa Barat : CV. Adanu Abimata
- Suryadi, D. (2015). *Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Suryosubroto, B. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Suryosubroto, B. 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT RinekaCipta
- Sutapa, M. 2008. *Kebijakan pendidikan dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Jurnal Manajemen Pendidikan UNY.
- Sutapa, Mada, 2005, *Buku Pegangan Kuliah; Analisis Kebijakan Pendidikan (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta: Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNY.
- Sutarto, Joko. 1999. "Pengantar Pendidikan". Semarang : CV. IKIP Semarang Press.

- Suyahman, S.2016. *Analisis Kebijakan Pendidikan Gratis Di Sekolah Menengah Atas Dalam Kaitannya Dengan Kualitas Pendidikan Menengah Atas*. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan.
- Syafalevi, D. (2011). Perencanaan Pembangunan Melalui Musrenbang Di Desa Arangkaa Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud. *JURNAL POLITICO*, Vol.10 NO.,7.
- Syafaruddin, 2008, Efektivitas Kebijakan Pendidikan Konsep, Strategi dan Aplikasi Kebijakan Menuju Organisasi Sekolah Efektif, Jakarta : Rineka Cipta.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tsauri Sofyan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Pers.
- Ulfatin Nurun, Triwiyanto Teguh, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Wahyuni, S., & Satriani, S. (2022). *Implementasi Model Manajemen Pendidikan Berbasis Teknologi Informasi di Sekolah Menengah Pertama*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 11(1), 18-28.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : CV. R. A. De Rozarie
- Wibowo, A. (2017). Kiat-Kiat Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Yogyakarta: Diva Press.
- Yuliati, D., & Rakhmawati, R. (2020). *Evaluasi Pendidikan Karakter pada Peserta Didik SMP*. Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar, 1(1), 27-36.
- Zainuri, A., Aquami, & AnNur, S. (2022). *EVALUASI PENDIDIKAN (Kajian Teoritik)*. Penerbit Qiara Media.
- Zainuri, A., Aquami, Dewi, R., & Berlian, Z. (2022). *TELAAH KURIKULUM TINGKAT DASAR DAN MENENGAH (Kajian Teoritik)*. Penerbit Qiara Media.

Zebua, R. S. Y. (2021). *Pendidikan Karakter Melalui Pembelajaran Daring (Sebuah Model Konseptual)* [Universitas Islam Bandung]. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.14721414.v1>

Zebua, R. S. Y., & Suhardini, A. D. (2021). *Model Pembelajaran Pendidikan Karakter: Panduan Operasional untuk Pembelajaran Online dan dilengkapi Contoh Implementasi pada Mapel PAI & BP*. Nas Media Pustaka. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.14721405.v1>

TENTANG PENULIS



Yesi Okta Apriyanti, M.Pd

Penulis lahir di Pangkalpinang, 13 Maret 1999. Menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 1 Pangkalpinang pada tahun 2011 dan SMP Negeri 5 Pangkalpinang pada tahun 2014, dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMK Negeri 3 Pangkalpinang pada tahun 2017. Kemudian Penulis melanjutkan pendidikan sarjana di Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Bangka Belitung pada Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar dan lulus pada tahun 2021. Penulis juga aktif dalam kegiatan-kegiatan ilmiah yang diselenggarakan secara Nasional di lingkungan kampus maupun di luar lingkungan kampus sebagai peserta kegiatan. Saat ini penulis merupakan guru kelas dan pengajar tetap di Sekolah Dasar Negeri 1 Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penulis aktif sebagai Peneliti Tindakan Kelas (PTK), serta aktif dalam kegiatan-kegiatan ilmiah yang diselenggarakan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) sebagai peserta kegiatan.

Alamat Email : yesiokta48@gmail.com



Rafik Darmansyah, M.Pd

Penulis dilahirkan di Desa Talang Tembago Kecamatan Jangkat Timur, Kabupaten Merangin pada tanggal 28 November 1995. Putra pertama dari Bapak Aidi Supratman dan ibu Illiana. Penulis beralamat di jl.Depati Renah Udo, Dusun Pematang Pauh 1 Desa Pematang Pauh, Kecamatan Jangkat Timur, Kabupaten Merangin, Jambi.

Seorang penulis dan Dosen di **Institut Agama Islam Muhammad Azim (IAIMA) Jambi** serta Guru Tahfizh di **RMQ Rayhana Maulidia dan SDN 103 Kota Jambi**. Saat Ini menjadi Mahasiswa Program Doktor UIN STS Jambi 2021-Sekarang, Memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Tahun 2020 UIN STS Jambi, Sarjana Pendidikan Agama Islam (S.Pd) di perguruan tinggi IAI SMQ Bangko Merangin, Jambi pada tahun 2018. Ijazah Madrasah Aliyah Negeri 2 Merangin, Rantau Panjang Kecamatan Tabir pada tahun 2015. Ijazah Madrasah salafiyah tingkat wustha Ma'had Al Mubarak Al Islami Litahfizhil Qur'an Al Karim Kelurahan Tahtul Yaman Kecamatan Pelayangan Kota Jambi pada tahun 2011, dan memperoleh Ijazah SD Negeri 184/VI Desa Simpang Talang Tembago Kecamatan Jangkat Timur Merangin Jambi pada tahun 2007, Information Rafik Darmansyah (Google, Blog, FB, IG, Twiter., No HP: 082177107051)



Dr. Hayati, M.Ag

Penulis adalah dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, Indonesia. Hayati memperoleh gelar Sarjana pertamanya di Universitas Serambi Mekkah Tahun 1993, dengan jurusan Pendidikan Agama Islam. Hayati meraih gelar Master keduanya Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh di bidang Pendidikan Agama Islam pada tahun 2003, dan menyelesaikan studi doktoralnya pada tahun 2019 di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, jurusan Pendidikan Agama Islami. Mengawali karirnya Sebagai Dosen UIN Ar-Raniry diperbantukan(DPK) pada Fakultas Tarbiyah Universitas Serambi Mekkah pernah diamanahkan sebagai Wakil Dekan III PAI Universitas Serambi Mekkah Tahun 2003. Kemudian Ditahun 2005 diamanahkan sebagai Ketua Prodi PAI Universitas Serambi Mekkah, Menduduki jabatan Wadep-I Fakultas Tarbiyah Universitas Serambi

Mekkah (2008-2014), Menduduki jabatan Dekan Fakultas Tarbiyah Universitas Serambi Mekkah Tahun (2014-2018). Sebagai Ketua Jaminan Mutu Universitas Serambi Mekkah di Tahun (2018-2019). Sebagai Wakil Rektor-III di Tahun (2019-2022). Tahun 2022 Sampai sekarang pindah homebase Ke UIN Ar- Raniry. Sebagai penunjang kegiatan dosen, ikut menjadi pengurus Darmawanita Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di Bidang Pendidikan, Hayati juga terlibat dalam berbagai kegiatan di Luar Kampus seperti Ketua Pokja-II PKK Gampong Pango Deah Kec. Ulee Kareng (2019-2026), Aceh di bidang Pendidikan dan Keterampilan, Sebagai Pengurus Asosiasi Dosen Republik Indonesia (ADRI), Pengurus Alisa Khadijah (Asosiasi Pengusaha Muslimah Se-Indonesia) Wilayah Aceh tahun 2019-2024, Anggota Kelompok Wanita Tani (KWT) Gampong Pango Deah (2022-2026), sebagai pengurus Keluarga Negeri Antara (KNA) di bidang pendidikan Tahun 2013-2019, 2019-2025.

Link:

Google Scholar

<https://scholar.google.com/citations?user=mPMCzQUAAAAJ&hl=id>

Research Gate: <https://www.researchgate.net/profile/Hayati-Hayati>

Email: hayati.hayati@ar-raniry.ac.id



Lely Indah Kurnia, S.Pd., M.Pd

Seorang Penulis dan Dosen Bahasa Inggris di STKIP PGRI Lumajang dan Politeknik Negeri Malang Psdku Lumajang. Minat dan keahlian di bidang Pendidikan berfokus pada bidang pengembangan media pembelajaran dan integrasi pembelajaran Bahasa Inggris dengan Teknologi Informatika. Ia menamatkan pendidikan program Sarjana (S1) di Universitas Jember program Studi Pendidikan Bahasa Inggris dan menyelesaikan program Pasca Sarjana (S2) di

Universitas Negeri Malang di bidang TEFL (Teaching English Foreign Language)

Alamat Email : lely.sukarno@gmail.com



Rony Sandra Yofa Zebua, S.T., M.Pd

Penulis merupakan praktisi dan peneliti di bidang Pendidikan Formal dan Pembelajaran Sosial, termasuk yang terkait dengan bidang Manajemen Pendidikan baik Pendidikan Formal maupun Pendidikan Non-Formal. Sebagai praktisi, penulis memiliki pengalaman dalam mengelola lembaga pendidikan, membimbing dan mendampingi pengembangan kompetensi pengelola lembaga pendidikan. Pengalaman sebagai praktisi pendidikan dan pembinaan dalam berbagai posisi telah dijalannya lebih dari 15 tahun. Berbagai pengalaman yang diperoleh penulis di lapangan didukung oleh pengalaman yang diperoleh dalam pendidikan formalnya, yaitu di Teknik Fisika (Konsentrasi Instrumentasi dan Kontrol) di Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada (S1) dan Magister Pendidikan Islam Universitas Islam Bandung (S2). Dengan latar belakangnya ini, penulis terbantu untuk selalu kreatif, inovatif, menganalisa situasi dari hal-hal yang sifatnya faktual & komprehensif, dan berusaha mencari solusi yang sifatnya integratif & kontekstual.



Dr. Akhmad Ramli, M.Pd

Penulis lahir di Samboja, 14 Februari 1963 Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Lulus S1 FKIP Universitas Mulawarman Lulus 1987 Magister Manajemen Pendidikan UNJ Lulus Tahun 2004. Doktor Manajemen Pendidikan UNJ lulus tahun 2013. Pengalaman kerja 1982-1992, Guru Sekolah Dasar, Pada tahun 1992 – 2002 guru

SMEA, Tahun 2002 – 2010 Kepala SMK, Kasi Sarpras 2010-2011, tahun 2011-2012 Kabid Dikmenum tahun 2012-2014 menjabat Sekretaris Dinas Pendidikan Kota Samarinda, tahun 2014-2017 menjabat Sekretaris Badan Litbang dan Diklat Daerah Samarinda dan tahun 2017-2021 menjabat Kepala Dinas Kearsipan Kota Samarinda. Tahun 2021 sebagai Dosen UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

Pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti salah satunya, yaitu Pendidikan dan Pelatihan Talent Scouting Calon Kepala SMK, Diklat Prakerin Luar Negeri Tahun 2009 di Malaysia, Workshop Manajemen & Administrasi Pendidikan Samarinda Diklat Manajemen Kepala Sekolah di Cianjur, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III (Diklat PIM III) LAN Angkatan I Tahun 2013, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II LAN (Diklat PIM II) Angkatan V Tahun 2018.

Pengalaman berorganisasi yang pernah diikuti salah satunya, yaitu Sekretaris Umum Pengurus Daerah Perkemi (2010-2014), Pengurus Pengprov Perkemi Kaltim Wakil Ketua I Tahun 2015 s/d 2019 dan Sekretaris Umum Pengprov Perkemi Kaltim Tahun 2019 sd 2023.

Link Google Scholar :

https://scholar.google.com/citations?view_op=list_works&hl=id&user=w2MHO-8AAAAJ

Repository UINSI Samarinda

<https://repository.uinsi.ac.id/>

Alamat Email : akhmadramli63@gmail.com

akhmadramli@uinsi.ac.id

LinkGS:

https://scholar.google.com/citation?view_op=list_works&hl=&user=w2MHO-8AAAAJ

ID SINTA 6821432

ID Scopus 57297375550



Mawaddah, M.Pd

Seorang Penulis dan Dosen Prodi Pendidikan Agama Islam di IAI Yasni Bungo. Lahir di Desa Senamat, 02 Desember 1996 Bungo (Jambi). Penulis merupakan anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan bapak M.Daud J dan Ibu Zuriyah. ia menamatkan pendidikan program Sarjana (S1) di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan menyelesaikan program Pasca Sarjana (S2) di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Prodi Manajemen Pendidikan Islam.



Anis Wati Mamlu'ah, M.Pd

Seorang Penulis dan Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Islam Mamba'ul Ulum (INISMU) Jambi. Lahir di Jambi, 20 Agustus 1996. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Syamsul Anam dan Ibu Qurotul Aini, S.Pd.I. Telah menamatkan pendidikan program Sarjana (S1) di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan menyelesaikan program Pascasarjana (S2) di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Prodi Manajemen Pendidikan Islam.



Al Barokah, M. Pd

Seorang Penulis dan Pengasuh Pondok Pesantren Al Mujawwidin Rimbo Tengah. Lahir di Tegal Arum., 20 April 1983 Bungo Prov.Jambi Penulis merupakan anak kelima dari Bapak Muhammad dan Ibu Uripah.. ia menamatkan pendidikan program Sarjana (S1) di STAI BN dan menyelesaikan program Pasca Sarjana (S2) di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Penerbit :

PT. Sonpedia Publishing Indonesia

Buku Gudang Ilmu, Membaca Solusi
Kebodohan, Menulis Cara Terbaik
Mengikat Ilmu. Everyday New Books

SONPEDIA.COM
PT. Sonpedia Publishing Indonesia

Redaksi :

Jl. Kenali Jaya No 166

Kota Jambi 36129

Tel +6282177858344

Email: sonpediapublishing@gmail.com

Website: www.sonpedia.com