

Buku Ajar Manajemen Lembaga Pendidikan Kepemimpinan, Perencanaan, dan Evaluasi

Saefrudin
Mustaqim Hasan
Anita

Editor:
Dr. Sigit Apriyanto, S.Pd., M.Pd., C.PSE., C.PW.

Sulur Pustaka

**Buku Ajar Manajemen Lembaga Pendidikan Kepemimpinan,
Perencanaan, dan Evaluasi**

Penulis: Saefrudin, Mustaqim Hasan, Anita

Editor: Dr. Sigit Apriyanto, S.Pd., M.Pd., C.PSE., C.PW. Desain

Cover: Abdullah Rasyid Ridha

Tata letak isi: Raul Dimas Pradana

Cetakan I, 2026

15,5 x 23 cm., x + 204 hlm

ISBN: 978-623-148-324-9

SULUR PUSTAKA

(Anggota IKAPI Yogyakarta)

Jl. Jogja-Solo Km.14 Candisari RT.01/22

Tirtomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta

sulurpustaka@gmail.com

www.sulur.co.id

0858-4235-3141

CV. TRIPE KONSULTAN

JOURNAL CORNER AND PUBLISHING

Jl. R. Fatah, No.50, Bakung, Sidamulya, RT.3/4,

Sidamulya, Wanareja, Cilacap

Phone: 0812-1526-3928

<https://jcopublishing.com>

Hak cipta dilindungi oleh Undang-undang
Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku
tanpa izin tertulis dari Penerbit

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, buku ajar *Manajemen Pendidikan* ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Buku ajar ini disusun sebagai salah satu sumber belajar bagi mahasiswa perguruan tinggi, khususnya pada program studi kependidikan dan manajemen pendidikan, guna memahami konsep, teori, serta praktik manajemen dalam penyelenggaraan pendidikan.

Manajemen pendidikan memiliki peran strategis dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang efektif, efisien, dan bermutu. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengelolaan sumber daya, serta evaluasi dan penjaminan mutu pendidikan menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Buku ajar ini hadir untuk menjawab kebutuhan tersebut dengan menyajikan materi secara sistematis, konseptual, dan aplikatif, serta disesuaikan dengan perkembangan kebijakan dan tantangan pendidikan di era global dan digital.

Materi dalam buku ajar ini mencakup konsep dasar manajemen pendidikan, teori dan pendekatan manajemen, perencanaan dan tata kelola pendidikan, kepemimpinan dan supervisi, manajemen sumber daya manusia, kurikulum dan

pembelajaran, pembiayaan pendidikan, hingga evaluasi dan penjaminan mutu pendidikan. Penyusunan materi dirancang selaras dengan capaian pembelajaran mata kuliah (CPMK) sehingga diharapkan dapat membantu mahasiswa dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional sebagai calon pendidik maupun tenaga kependidikan.

Kritik dan saran yang konstruktif dari para pembaca sangat diharapkan demi perbaikan dan pengembangan buku ajar ini di masa mendatang. Akhir kata, semoga buku ajar *Manajemen Pendidikan* ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik pendidikan di Indonesia.

Penulis

Jombang, April 2026

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I	
HAKIKAT DAN RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN.....	1
A. PENDAHULUAN	2
B. PEMBAHASAN MATERI.....	3
1. Pengertian Manajemen dan Manajemen Pendidikan.....	3
2. Pendidikan Sebagai Sistem.....	5
3. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan.....	8
4. Tujuan dan Fungsi Manajemen Pendidikan	11
5. Peran Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan	14
C. RANGKUMAN	16
D. LATIHAN SOAL.....	18
BAB II	
LANDASAN DAN TEORI MANAJEMEN PENDIDIKAN.....	19
A. PENDAHULUAN	20
B. PEMBAHASAN MATERI.....	21

1. Landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis	21
2. Teori-Teori Manajemen Klasik, Neo-Klasik, dan Modern	25
3. Pendekatan Sistem Dalam Manajemen Pendidikan.....	26
4. Manajemen Pendidikan di Era Transformasi Digital.....	28
C. RANGKUMAN	30
D. LATIHAN SOAL	32
BAB III	
PERENCANAAN PENDIDIKAN	35
A. PENDAHULUAN	36
B. PEMBAHASAN MATERI.....	37
1. Konsep dan Prinsip Perencanaan Pendidikan	37
2. Analisis Kebutuhan Pendidikan	42
3. Perencanaan Strategis (Renstra) Lembaga Pendidikan	46
4. Perencanaan Operasional dan Program Kerja	49
5. Monitoring dan Evaluasi Perencanaan.....	52
C. RANGKUMAN	55
D. LATIHAN SOAL	57
BAB IV	
PENGORGANISASIAN DAN TATA KELOLA PENDIDIKAN	59
A. PENDAHULUAN	60
B. PEMBAHASAN MATERI.....	61
1. Konsep Pengorganisasian Pendidikan	61
2. Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan.....	65
3. Tata Kelola (Good Governance) Pendidikan	67
4. Koordinasi dan Pengambilan Keputusan.....	68
5. Budaya Organisasi Pendidikan	70

C. RANGKUMAN	71
D. LATIHAN SOAL	73

BAB V

KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI PENDIDIKAN..... 77

A. PENDAHULUAN	78
B. PEMBAHASAN MATERI.....	79
1. Konsep dan Teori Kepemimpinan Pendidikan.....	79
2. Kepemimpinan Lembaga Pendidikan.....	81
3. Supervisi Akademik dan Supervisi Manajerial	83
4. Pengembangan Kepemimpinan Berbasis Mutu	88
C. RANGKUMAN	90
D. LATIHAN SOAL.....	91

BAB VI

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN 93

A. PENDAHULUAN	94
B. PEMBAHASAN MATERI.....	95
1. Perencanaan SDM Pendidikan	95
2. Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Pendidik	97
3. Pengembangan Profesional dan Karier Pendidik	100
4. Penilaian Kinerja dan Evaluasi SDM	102
5. Motivasi dan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan.....	104
C. RANGKUMAN	106
D. LATIHAN SOAL.....	108

BAB VII

MANAJEMEN KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN..... 111

A. PENDAHULUAN	112
B. PEMBAHASAN MATERI.....	113

1. Konsep dan Model Manajemen Kurikulum.....	113
2. Manajemen Pembelajaran di Era Digital.....	118
3. Evaluasi Kurikulum dan Pembelajaran	122
C. RANGKUMAN	125
D. LATIHAN SOAL	127

BAB VIII

MANAJEMEN KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN..... 129

A. PENDAHULUAN	130
B. PEMBAHASAN MATERI.....	131
1. Penerimaan dan Seleksi Peserta Didik	131
2. Pembinaan dan Pengembangan Mahasiswa.....	134
3. Layanan Akademik dan Nonakademik	136
4. Bimbingan, Konseling dan Pengembangan Karakter.....	139
C. RANGKUMAN	142
D. LATIHAN SOAL	143

BAB IX

MANAJEMEN SARANA, PRASARANA, DAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN..... 145

A. PENDAHULUAN	146
B. PEMBAHASAN MATERI.....	147
1. Perencanaan Sarana dan Prasarana Pendidikan	147
2. Pengelolaan dan Pemeliharaan Fasilitas Pendidikan	149
3. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pendidikan.....	151
4. Sistem Informasi Manajemen Pendidikan	153
C. RANGKUMAN	155
D. LATIHAN SOAL	157

BAB X	
MANAJEMEN KEUANGAN DAN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN.....	159
A. PENDAHULUAN	160
B. PEMBAHASAN MATERI	161
1. Prinsip dan Kebijakan Pembiayaan Pendidikan.....	161
2. Perencanaan Anggaran dan Pengelolaan Dana	164
3. Audit dan Pengawasan Keuangan Pendidikan	166
C. RANGKUMAN	167
D. LATIHAN SOAL	169
BAB XI	
MANAJEMEN HUBUNGAN LEMBAGA PENDIDIKAN DAN MASYARAKAT.....	171
A. PENDAHULUAN	172
B. PEMBAHASAN MATERI	173
1. Konsep dan Strategi Kemitraan Pendidikan	173
2. Hubungan Dunia Pendidikan dan Dunia Kerja	175
3. Tanggung Jawab Sosial Lembaga Pendidikan	177
C. RANGKUMAN	178
D. LATIHAN SOAL	179
BAB XII	181
PENUTUP.....	181
DAFTAR PUSTAKA	185
GLOSARIUM	193
PROFIL PENULIS.....	199



BAB I

HAKIKAT DAN RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing, berkarakter, dan mampu menjawab tantangan perubahan zaman. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan proses pembelajaran, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana pendidikan tersebut dikelola secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks inilah manajemen pendidikan memegang peranan yang sangat penting.

Manajemen pendidikan pada hakikatnya merupakan upaya sistematis dalam mengelola seluruh sumber daya pendidikan baik manusia, kurikulum, sarana prasarana, keuangan, maupun hubungan dengan masyarakat agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Pendidikan sebagai sebuah sistem menuntut adanya perencanaan yang matang, pengorganisasian yang jelas, kepemimpinan yang efektif, serta pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan. Tanpa manajemen yang baik, proses pendidikan berpotensi berjalan tidak terarah, kurang efisien, dan sulit mencapai mutu yang diharapkan.

Pemahaman mengenai hakikat manajemen pendidikan menjadi landasan awal bagi mahasiswa untuk melihat pendidikan tidak hanya sebagai aktivitas pedagogis, tetapi juga sebagai proses organisasi yang kompleks. Manajemen pendidikan memadukan prinsip-prinsip manajemen umum dengan karakteristik khas dunia pendidikan, yang berorientasi pada pengembangan manusia dan nilai-nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, pengelolaan pendidikan harus memperhatikan aspek efektivitas, efisiensi, pemerataan, relevansi, dan mutu.

Selain memahami hakikatnya, penting pula untuk mengkaji ruang lingkup manajemen pendidikan. Ruang lingkup ini mencakup berbagai bidang

pengelolaan, mulai dari perencanaan pendidikan, pengorganisasian lembaga pendidikan, kepemimpinan dan supervisi, manajemen sumber daya manusia, kurikulum dan pembelajaran, peserta didik, sarana dan prasarana, pembiayaan, hingga evaluasi dan penjaminan mutu pendidikan. Setiap bidang saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan sistem yang utuh dalam penyelenggaraan pendidikan.

Melalui pembahasan hakikat dan ruang lingkup manajemen pendidikan, mahasiswa diharapkan mampu memperoleh pemahaman komprehensif tentang peran strategis manajemen dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pemahaman ini menjadi bekal penting bagi calon pendidik, tenaga kependidikan, maupun pengelola lembaga pendidikan agar mampu berkontribusi secara profesional dan bertanggung jawab dalam mengelola pendidikan di berbagai jenjang dan satuan pendidikan.

B. PEMBAHASAN MATERI

1. Pengertian Manajemen dan Manajemen Pendidikan

Manajemen secara umum dipahami sebagai proses untuk mencapai tujuan tertentu melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Proses manajemen melibatkan serangkaian kegiatan yang terencana, terorganisasi, terarah, dan terkontrol.

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.” (Terry, 2012)

Pendapat serupa dikemukakan oleh Stoner yang menyatakan bahwa *“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.* (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2010)

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses sistematis yang mencakup fungsi-fungsi utama, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan atau pengarahan (actuating/leading), dan pengawasan (controlling), yang dilakukan untuk mencapai tujuan secara optimal.

Manajemen pendidikan merupakan penerapan prinsip-prinsip dan fungsi manajemen dalam konteks penyelenggaraan pendidikan. Manajemen pendidikan berfokus pada pengelolaan seluruh komponen pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan bermutu.

Menurut Engkoswara dan Komariah *“Manajemen pendidikan adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.”* (Engkoswara & Komariah, 2012)

Sementara itu, Mulyasa mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai *“Keseluruhan proses pengelolaan usaha kerja sama sejumlah orang dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.”* (Mulyasa, 2014)

Manajemen pendidikan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target administratif, tetapi juga pada peningkatan mutu layanan pendidikan dan pengembangan potensi peserta didik. Oleh karena itu, manajemen

pendidikan harus memperhatikan karakteristik khas pendidikan yang menempatkan manusia sebagai subjek utama, bukan semata-mata sebagai sumber daya produksi.

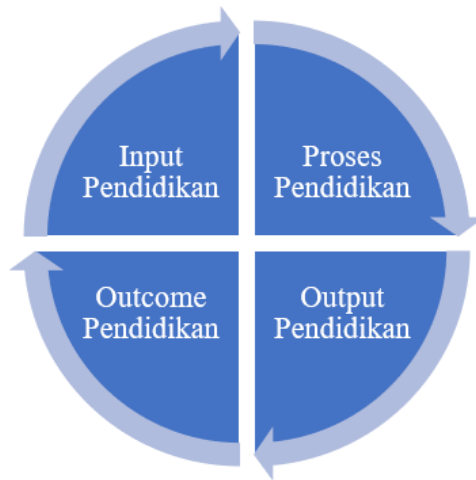
Manajemen merupakan proses pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Adapun manajemen pendidikan adalah penerapan proses manajemen tersebut dalam konteks pendidikan, dengan tujuan utama meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Pemahaman yang baik tentang konsep ini menjadi dasar penting bagi mahasiswa dan praktisi pendidikan dalam mengelola lembaga pendidikan secara profesional.

2. Pendidikan Sebagai Sistem

Pendidikan dapat dipahami sebagai suatu sistem karena terdiri atas berbagai komponen yang saling berkaitan, saling memengaruhi, dan bekerja secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan. Setiap komponen dalam pendidikan tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus berfungsi secara harmonis agar proses pendidikan berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut pendekatan sistem, suatu sistem merupakan kesatuan dari bagian-bagian yang terorganisasi dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, sistem pendidikan mencakup unsur input, proses, output, dan outcome yang berlangsung secara berkelanjutan.

Sagala menyatakan bahwa *“Pendidikan sebagai sistem adalah suatu kesatuan komponen yang saling berinteraksi dalam suatu proses untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.”* (Sagala, 2013).



Gambar 1. Komponen pendidikan sebagai sistem

Berikut adalah penjelasan terkait komponen pendidikan sebagai sistem

a. Input Pendidikan

Input merupakan segala sesuatu yang masuk ke dalam sistem pendidikan, antara lain peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum, sarana dan prasarana, serta lingkungan sosial dan budaya. Kualitas input sangat memengaruhi keberhasilan proses pendidikan.

b. Proses Pendidikan

Proses pendidikan adalah kegiatan utama dalam sistem pendidikan yang meliputi kegiatan pembelajaran, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan pendidikan. Pada tahap ini terjadi interaksi antara peserta didik dengan pendidik dalam rangka mengembangkan potensi peserta didik secara optimal.

c. Output Pendidikan

Output merupakan hasil langsung dari proses pendidikan, seperti prestasi belajar, kompetensi lulusan, sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki peserta didik setelah mengikuti proses pendidikan.

d. Outcome Pendidikan

Outcome adalah dampak jangka panjang dari output pendidikan, misalnya kemampuan lulusan beradaptasi di masyarakat, dunia kerja, dan kontribusi terhadap pembangunan sosial.

Engkoswara dan Komariah menegaskan bahwa *“Keberhasilan pendidikan sebagai sistem sangat ditentukan oleh keterpaduan dan keselarasan antar komponen pendidikan.”* (Engkoswara & Komariah, 2012)

Memahami pendidikan sebagai sistem memiliki implikasi penting dalam manajemen pendidikan. Pengelolaan pendidikan tidak boleh dilakukan secara parsial, melainkan harus menggunakan pendekatan sistemik. Setiap kebijakan, program, dan keputusan manajerial harus mempertimbangkan dampaknya terhadap komponen lain dalam sistem pendidikan.

Manajemen pendidikan berperan mengoordinasikan seluruh komponen sistem pendidikan agar bekerja secara sinergis. Dengan manajemen yang baik, proses pendidikan dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Pendidikan sebagai sistem merupakan suatu kesatuan komponen yang saling berkaitan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Pendekatan sistem menuntut pengelolaan pendidikan yang terencana, terpadu, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman pendidikan sebagai sistem menjadi landasan penting dalam penerapan manajemen pendidikan yang profesional dan bermutu.

3. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan

Ruang lingkup manajemen pendidikan di perguruan tinggi mencakup seluruh proses pengelolaan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan tinggi agar tujuan institusional, akademik, dan tridharma perguruan tinggi dapat tercapai secara efektif, efisien, akuntabel, dan bermutu. Perguruan tinggi sebagai organisasi pendidikan memiliki karakteristik yang kompleks karena tidak hanya menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran, tetapi juga penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Mulyasa *“Manajemen pendidikan di perguruan tinggi merupakan proses pengelolaan seluruh sumber daya dan kegiatan akademik serta nonakademik untuk mewujudkan tujuan pendidikan tinggi.”* (Mulyasa, 2014)

Secara khusus, ruang lingkup manajemen pendidikan di perguruan tinggi meliputi beberapa bidang utama berikut :

a. Manajemen perencanaan dan tata kelola Perguruan Tinggi

Manajemen ini mencakup perumusan visi, misi, tujuan, kebijakan, serta rencana strategis (Renstra) perguruan tinggi. Perencanaan dilakukan secara sistematis dengan memperhatikan kebijakan nasional pendidikan tinggi, kebutuhan pemangku kepentingan, dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Tata kelola perguruan tinggi menekankan prinsip good university governance, seperti transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi.

b. Manajemen kepemimpinan dan organisasi akademik

Ruang lingkup ini meliputi pengelolaan struktur organisasi perguruan tinggi, mulai dari pimpinan universitas, fakultas, hingga program

studi. Kepemimpinan akademik berperan penting dalam pengambilan keputusan, pengembangan budaya akademik, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif bagi dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi

Manajemen SDM di perguruan tinggi mencakup perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan, rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta kesejahteraan. Pengelolaan SDM diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme dosen dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Engkoswara dan Komariah menyatakan bahwa *“Kualitas pendidikan tinggi sangat ditentukan oleh mutu dan profesionalisme sumber daya manusianya.”* (Engkoswara & Komariah, 2012)

d. Manajemen kurikulum dan pembelajaran Perguruan Tinggi

Bidang ini mencakup perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, dan evaluasi kurikulum pendidikan tinggi, termasuk penerapan kurikulum berbasis OBE (Outcome-Based Education) dan kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka (MBKM). Manajemen pembelajaran diarahkan untuk menjamin ketercapaian capaian pembelajaran lulusan (CPL).

e. Manajemen mahasiswa dan layanan akademik

Manajemen mahasiswa meliputi penerimaan mahasiswa baru, layanan akademik, pembinaan minat dan bakat, bimbingan akademik, serta layanan konseling. Pengelolaan mahasiswa bertujuan mendukung keberhasilan studi dan pengembangan karakter serta kompetensi lulusan.

f. Manajemen sarana, prasarana, dan teknologi pendidikan

Ruang lingkup ini mencakup perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, dan pemeliharaan fasilitas pendidikan tinggi, seperti ruang kuliah, laboratorium, perpustakaan, serta sistem teknologi informasi. Pemanfaatan sistem informasi manajemen menjadi elemen penting dalam mendukung layanan akademik dan administrasi.

g. Manajemen keuangan dan pembiayaan Perguruan Tinggi

Manajemen keuangan pendidikan tinggi meliputi perencanaan anggaran, pengelolaan dana pendidikan, penggunaan anggaran, serta pertanggungjawaban keuangan. Pengelolaan keuangan harus dilakukan secara transparan dan akuntabel untuk menjamin keberlanjutan penyelenggaraan pendidikan tinggi.

h. Manajemen penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Sebagai bagian dari tridharma perguruan tinggi, manajemen pendidikan juga mencakup pengelolaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pengelolaan ini meliputi perencanaan program, pendanaan, pelaksanaan, serta publikasi dan pemanfaatan hasil penelitian.

i. Manajemen penjaminan mutu dan akreditasi

Manajemen penjaminan mutu di perguruan tinggi bertujuan memastikan bahwa seluruh kegiatan pendidikan tinggi memenuhi standar nasional dan internasional. Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan akreditasi menjadi instrumen penting dalam peningkatan mutu perguruan tinggi secara berkelanjutan.

Ruang lingkup manajemen pendidikan di perguruan tinggi mencakup pengelolaan seluruh aspek akademik dan nonakademik yang mendukung

pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Setiap bidang saling berkaitan dan harus dikelola secara terpadu melalui pendekatan sistemik. Dengan manajemen pendidikan yang profesional, perguruan tinggi diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas, berdaya saing, dan berkontribusi bagi pembangunan bangsa.

4. Tujuan dan Fungsi Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan bertujuan untuk mengarahkan seluruh proses penyelenggaraan pendidikan agar berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan. Melalui manajemen yang sistematis, lembaga pendidikan mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi setiap kegiatan pendidikan secara terarah. Engkoswara dan Komariah menyatakan bahwa *“manajemen pendidikan merupakan proses pengelolaan sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien”* (Engkoswara & Komariah, 2012). Pernyataan ini menegaskan bahwa manajemen pendidikan tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pencapaiannya.

Selain efektivitas dan efisiensi, tujuan manajemen pendidikan adalah meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Mutu pendidikan mencakup kualitas input, proses, dan output pendidikan yang saling berkaitan. Manajemen pendidikan berperan dalam memastikan bahwa kurikulum relevan, proses pembelajaran berjalan optimal, serta lulusan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Mulyasa menyatakan bahwa *“manajemen pendidikan diarahkan untuk menjamin mutu penyelenggaraan pendidikan melalui pengelolaan yang profesional dan berkelanjutan”* (Mulyasa, 2014). Dengan demikian,

manajemen pendidikan menjadi instrumen strategis dalam upaya peningkatan kualitas lembaga pendidikan.

Manajemen pendidikan juga bertujuan mengoptimalkan pemanfaatan seluruh sumber daya pendidikan, baik sumber daya manusia, keuangan, sarana prasarana, maupun waktu. Pengelolaan sumber daya yang tepat akan mencegah pemborosan dan meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan. Menurut Sagala, *“pengelolaan pendidikan yang baik harus mampu memadukan berbagai sumber daya secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan”* (Sagala, 2013). Oleh karena itu, manajemen pendidikan menuntut adanya koordinasi dan kerja sama yang harmonis antar unsur dalam lembaga pendidikan.

Dalam pelaksanaannya, tujuan manajemen pendidikan diwujudkan melalui fungsi-fungsi manajemen yang saling berkaitan. Fungsi perencanaan menjadi dasar utama dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan. Perencanaan mencakup penetapan tujuan, penyusunan program kerja, serta penentuan strategi pencapaian tujuan pendidikan. Terry menyatakan bahwa *“planning is the determination of objectives and the formulation of plans to achieve them”* (Terry, 2012). Dalam konteks pendidikan, perencanaan yang matang akan meminimalkan risiko kegagalan dan meningkatkan ketercapaian tujuan.

Fungsi pengorganisasian berperan dalam mengatur struktur organisasi pendidikan, pembagian tugas, serta penetapan wewenang dan tanggung jawab. Melalui pengorganisasian yang baik, setiap unsur dalam lembaga pendidikan dapat bekerja sesuai perannya masing-masing. Stoner menegaskan bahwa *“organizing involves arranging and structuring work to*

accomplish organizational goals” (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2010). Dalam lembaga pendidikan, pengorganisasian yang efektif akan menciptakan koordinasi kerja yang efisien dan menghindari tumpang tindih tugas.

Fungsi pelaksanaan atau penggerakan berkaitan dengan upaya mengarahkan dan memotivasi sumber daya manusia pendidikan agar melaksanakan tugas secara optimal. Fungsi ini sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan pendidikan. Mulyasa menyatakan bahwa *“kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan memengaruhi dan menggerakkan warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan”* (Mulyasa, 2014). Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pendidik serta tenaga kependidikan.

Fungsi pengawasan bertujuan memastikan bahwa seluruh kegiatan pendidikan berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan melalui pemantauan, evaluasi, dan tindakan korektif terhadap pelaksanaan program pendidikan. Terry menegaskan bahwa *“controlling is the process of ensuring that actual activities conform to planned activities”* (Terry, 2012). Dalam pendidikan, pengawasan berperan penting dalam menjaga mutu dan akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan.

Tujuan dan fungsi manajemen pendidikan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Tujuan manajemen pendidikan akan tercapai apabila seluruh fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dilaksanakan secara konsisten dan terpadu. Pemahaman yang mendalam mengenai tujuan dan fungsi manajemen pendidikan menjadi landasan penting bagi mahasiswa dan praktisi pendidikan

dalam mengelola lembaga pendidikan secara profesional, bermutu, dan berkelanjutan.

5. Peran Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Manajemen memiliki peran yang sangat strategis dalam peningkatan mutu pendidikan karena mutu tidak dapat tercapai secara otomatis, melainkan harus direncanakan, dikelola, dan dikendalikan secara sistematis. Mutu pendidikan mencakup kualitas input, proses, output, dan outcome pendidikan yang saling berkaitan. Manajemen pendidikan berfungsi sebagai instrumen utama untuk mengoordinasikan seluruh komponen tersebut agar bekerja secara sinergis dalam mencapai standar mutu yang telah ditetapkan. Engkoswara dan Komariah menyatakan bahwa *“mutu pendidikan sangat ditentukan oleh efektivitas manajemen dalam mengelola seluruh sumber daya pendidikan”* (Engkoswara & Komariah, 2012).

Dalam konteks perencanaan, manajemen berperan dalam menetapkan visi, misi, tujuan, serta standar mutu pendidikan yang ingin dicapai. Perencanaan yang berbasis mutu memungkinkan lembaga pendidikan menyusun program dan kebijakan yang terarah serta relevan dengan kebutuhan peserta didik dan tuntutan masyarakat. Sagala menegaskan bahwa *“perencanaan pendidikan yang baik merupakan langkah awal dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan”* (Sagala, 2013). Tanpa perencanaan yang matang, peningkatan mutu pendidikan akan berjalan tanpa arah dan sulit dievaluasi.

Manajemen juga berperan penting dalam pengorganisasian sumber daya pendidikan. Melalui pengorganisasian yang efektif, lembaga pendidikan dapat menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan

kompetensinya, mengatur struktur kerja yang jelas, serta menciptakan koordinasi yang harmonis. Stoner menyatakan bahwa *“pengorganisasian yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”* (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2010). Dalam pendidikan, pengorganisasian yang tepat akan berdampak langsung pada kualitas layanan akademik dan pembelajaran.

Peran manajemen dalam peningkatan mutu pendidikan terlihat jelas pada fungsi pelaksanaan atau penggerakan. Manajemen melalui kepemimpinan pendidikan berperan menggerakkan, memotivasi, dan membina pendidik serta tenaga kependidikan agar melaksanakan tugasnya secara profesional. Mulyasa menyatakan bahwa *“kepemimpinan pendidikan yang efektif merupakan kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan”* (Mulyasa, 2014). Kepemimpinan yang visioner dan partisipatif akan menciptakan budaya mutu, inovasi, dan komitmen bersama dalam lembaga pendidikan.

Peran manajemen dalam peningkatan mutu pendidikan juga diwujudkan melalui fungsi pengawasan dan evaluasi. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan program pendidikan sesuai dengan standar mutu dan perencanaan yang telah ditetapkan. Evaluasi digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan berkelanjutan. Terry menegaskan bahwa *“pengendalian merupakan proses memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana”* (Terry, 2012). Dalam pendidikan, pengawasan dan evaluasi menjadi sarana penting untuk menjaga konsistensi mutu dan akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan.

Dalam konteks pendidikan tinggi, manajemen berperan dalam mengembangkan sistem penjaminan mutu internal yang berkelanjutan.

Melalui siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan (PPEPP), manajemen memastikan bahwa mutu pendidikan terus ditingkatkan secara sistematis. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan bukan bersifat insidental, melainkan menjadi budaya organisasi yang melekat dalam setiap aktivitas lembaga pendidikan.

Manajemen memiliki peran sentral dalam peningkatan mutu pendidikan melalui perencanaan yang berbasis mutu, pengorganisasian sumber daya yang efektif, kepemimpinan yang mampu menggerakkan seluruh warga pendidikan, serta pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan. Tanpa manajemen pendidikan yang profesional dan terpadu, upaya peningkatan mutu pendidikan akan sulit dicapai secara optimal dan berkelanjutan.

C. RANGKUMAN

Manajemen merupakan proses sistematis yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan atau pengarahannya, serta pengawasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, manajemen pendidikan adalah penerapan prinsip-prinsip manajemen untuk mengelola seluruh komponen pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal, tidak hanya dari sisi administratif, tetapi juga dalam peningkatan mutu layanan pendidikan dan pengembangan potensi peserta didik.

Pendidikan dipahami sebagai suatu sistem yang terdiri atas komponen input, proses, output, dan outcome yang saling berkaitan dan bekerja secara terpadu. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh keselarasan dan keterpaduan antar komponen tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan pendidikan harus dilakukan dengan pendekatan sistemik, di mana setiap kebijakan dan

keputusan manajerial mempertimbangkan dampaknya terhadap keseluruhan sistem pendidikan

Ruang lingkup manajemen pendidikan di perguruan tinggi mencakup pengelolaan seluruh aspek akademik dan nonakademik yang mendukung pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, meliputi perencanaan dan tata kelola, kepemimpinan dan organisasi akademik, sumber daya manusia, kurikulum dan pembelajaran, mahasiswa dan layanan akademik, sarana prasarana dan teknologi, keuangan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta penjaminan mutu dan akreditasi. Seluruh bidang tersebut saling berkaitan dan harus dikelola secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi yang bermutu dan berdaya saing

Tujuan manajemen pendidikan adalah mengarahkan penyelenggaraan pendidikan agar berjalan efektif, efisien, dan berkelanjutan, sekaligus meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Tujuan tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Keempat fungsi ini merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan lembaga pendidikan

Manajemen memiliki peran strategis dalam peningkatan mutu pendidikan karena mutu harus direncanakan, dikelola, dan dievaluasi secara sistematis. Melalui perencanaan berbasis mutu, pengorganisasian sumber daya yang efektif, kepemimpinan pendidikan yang mampu menggerakkan seluruh warga pendidikan, serta pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan, manajemen pendidikan menjadi kunci utama dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Dalam pendidikan tinggi, peran ini diperkuat melalui penerapan sistem

penjaminan mutu internal yang berkesinambungan sehingga peningkatan mutu menjadi budaya organisasi, bukan sekadar kegiatan sesaat

D. LATIHAN SOAL

1. Jelaskan pengertian manajemen menurut para ahli dan kemukakan kesimpulan umum dari berbagai definisi tersebut!
2. Uraikan pengertian manajemen pendidikan serta jelaskan karakteristik khusus yang membedakannya dari manajemen secara umum!
3. Jelaskan konsep pendidikan sebagai sistem dan mengapa pendekatan sistem penting dalam pengelolaan pendidikan!
4. Sebutkan dan jelaskan komponen pendidikan sebagai sistem yang meliputi input, proses, output, dan outcome!
5. Jelaskan ruang lingkup manajemen pendidikan di perguruan tinggi dan sebutkan bidang-bidang utama yang termasuk di dalamnya!
6. Mengapa pengelolaan ruang lingkup manajemen pendidikan di perguruan tinggi harus dilakukan secara terpadu dan sistemik?
7. Jelaskan tujuan utama manajemen pendidikan serta hubungannya dengan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan!
8. Uraikan fungsi-fungsi manajemen pendidikan dan jelaskan peran masing-masing fungsi dalam mencapai tujuan pendidikan!
9. Jelaskan peran manajemen dalam peningkatan mutu pendidikan dan kaitkan dengan fungsi perencanaan dan pengorganisasian!
10. Analisis peran kepemimpinan dan pengawasan dalam manajemen pendidikan terhadap peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan!

BAB II

LANDASAN DAN TEORI MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan merupakan fondasi utama dalam penyelenggaraan sistem pendidikan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada mutu. Dalam konteks perkembangan global yang ditandai oleh kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, serta dinamika sosial dan budaya yang semakin kompleks, institusi pendidikan dituntut untuk mampu beradaptasi dan berinovasi secara berkelanjutan. Adaptasi tersebut tidak dapat dilepaskan dari pemahaman yang komprehensif terhadap landasan dan teori manajemen pendidikan sebagai kerangka konseptual dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan institusi pendidikan.

Secara konseptual, manajemen pendidikan merupakan penerapan prinsip-prinsip manajemen umum ke dalam konteks pendidikan dengan memperhatikan karakteristik, tujuan, serta nilai-nilai pendidikan itu sendiri. Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai proses administratif, tetapi sebagai sistem sosial yang melibatkan berbagai komponen, seperti peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, kurikulum, sarana prasarana, serta lingkungan internal dan eksternal institusi. Oleh karena itu, manajemen pendidikan memerlukan pendekatan teoretis yang integratif, mencakup dimensi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Landasan manajemen pendidikan bersumber dari berbagai disiplin ilmu, antara lain filsafat, sosiologi, psikologi, ekonomi, dan ilmu administrasi. Landasan filosofis memberikan arah nilai dan tujuan pendidikan, landasan sosiologis menempatkan pendidikan sebagai bagian dari sistem sosial, sementara landasan psikologis menekankan pemahaman terhadap perilaku individu dalam

organisasi pendidikan. Di sisi lain, landasan ekonomi dan administrasi berperan dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya agar penyelenggaraan pendidikan berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Beragam teori manajemen, mulai dari teori manajemen klasik, neoklasik, hingga teori manajemen modern dan kontemporer, telah memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan manajemen pendidikan. Teori manajemen klasik menekankan efisiensi kerja dan struktur organisasi, teori neoklasik menyoroti aspek manusia dan hubungan sosial dalam organisasi, sedangkan teori manajemen modern menempatkan institusi pendidikan sebagai sistem terbuka yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan lingkungan. Pemahaman terhadap teori-teori tersebut menjadi penting agar pengelola pendidikan mampu memilih dan menerapkan pendekatan manajerial yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan institusi.

Pembahasan mengenai landasan dan teori manajemen pendidikan menjadi krusial sebagai dasar dalam membangun praktik manajemen yang profesional, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Pendahuluan ini diharapkan dapat memberikan gambaran awal mengenai pentingnya kerangka teoretis dalam manajemen pendidikan serta menjadi pijakan bagi pembahasan lebih lanjut tentang konsep, model, dan implementasi manajemen pendidikan dalam mewujudkan institusi pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

B. PEMBAHASAN MATERI

1. Landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis

a. Landasan Filosofis Manajemen Pendidikan

Landasan filosofis manajemen pendidikan berkaitan dengan pandangan dasar mengenai hakikat manusia, pengetahuan, nilai, dan tujuan

pendidikan. Filsafat memberikan arah normatif dan etis bagi pengelolaan pendidikan agar tidak semata-mata berorientasi pada efisiensi administratif, tetapi juga pada pembentukan manusia seutuhnya.

Secara ontologis, pendidikan dipahami sebagai proses pengembangan potensi manusia baik secara intelektual, moral, sosial, maupun spiritual. Oleh karena itu, manajemen pendidikan harus memandang peserta didik sebagai subjek aktif yang memiliki potensi unik, bukan sekadar objek pengelolaan. Pendekatan ini menuntut praktik manajemen yang humanis dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.

Secara epistemologis, manajemen pendidikan berlandaskan pada ilmu pengetahuan yang bersifat ilmiah, sistematis, dan kontekstual. Pengambilan keputusan dalam manajemen pendidikan idealnya didasarkan pada data, kajian empiris, dan refleksi kritis, bukan semata-mata intuisi atau kebiasaan. Hal ini menegaskan pentingnya perencanaan strategis, evaluasi berkelanjutan, serta pengembangan kebijakan berbasis bukti (*evidence-based management*).

Secara aksiologis, manajemen pendidikan mengandung nilai-nilai luhur seperti keadilan, tanggung jawab, profesionalisme, transparansi, dan keberlanjutan. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman dalam mengelola sumber daya pendidikan agar selaras dengan tujuan pendidikan nasional dan nilai-nilai kemanusiaan. Dengan demikian, landasan filosofis memastikan bahwa praktik manajemen pendidikan tetap berada dalam koridor etika dan nilai pendidikan.

b. Landasan Sosiologis Manajemen Pendidikan

Landasan sosiologis manajemen pendidikan menempatkan pendidikan sebagai bagian integral dari sistem sosial yang saling berinteraksi dengan lingkungan masyarakat. Institusi pendidikan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh dinamika sosial, budaya, ekonomi, dan politik di sekitarnya.

Dari perspektif sosiologis, manajemen pendidikan berperan dalam menjembatani kepentingan individu dan masyarakat. Pendidikan berfungsi sebagai sarana sosialisasi nilai, pembentukan identitas sosial, serta mobilitas sosial. Oleh karena itu, pengelolaan pendidikan harus responsif terhadap kebutuhan masyarakat, perkembangan zaman, serta keragaman latar belakang sosial peserta didik.

Manajemen pendidikan juga harus memperhatikan prinsip inklusivitas dan keadilan sosial. Perbedaan sosial, budaya, dan ekonomi menuntut kebijakan manajerial yang adaptif, seperti pemerataan akses pendidikan, penguatan pendidikan multikultural, serta pemberdayaan kelompok marginal. Dengan pendekatan ini, institusi pendidikan dapat berkontribusi dalam mengurangi kesenjangan sosial dan meningkatkan kohesi sosial.

Hubungan antara institusi pendidikan dan pemangku kepentingan (stakeholders), seperti orang tua, masyarakat, dunia usaha, dan pemerintah, menjadi aspek penting dalam manajemen pendidikan. Landasan sosiologis menegaskan perlunya partisipasi dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan serta pengelolaan pendidikan agar tercipta legitimasi sosial dan keberlanjutan institusi.

c. Landasan Yuridis Manajemen Pendidikan

Landasan yuridis manajemen pendidikan berkaitan dengan aspek hukum dan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan. Landasan ini memberikan kepastian hukum, arah kebijakan, serta batasan kewenangan bagi para pengelola pendidikan.

Di Indonesia, landasan yuridis utama manajemen pendidikan bersumber dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 31 yang menegaskan hak setiap warga negara untuk memperoleh pendidikan serta kewajiban negara dalam menyelenggarakan sistem pendidikan nasional. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjadi rujukan utama dalam pengelolaan pendidikan pada semua jenjang dan jenis pendidikan.

Berbagai peraturan pemerintah, peraturan menteri, dan kebijakan teknis lainnya mengatur aspek-aspek manajerial pendidikan, seperti standar nasional pendidikan, pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, pembiayaan pendidikan, penjaminan mutu, serta akreditasi. Manajemen pendidikan harus dijalankan sesuai dengan kerangka regulasi tersebut agar penyelenggaraan pendidikan berlangsung secara tertib, akuntabel, dan berkelanjutan.

Landasan yuridis juga menegaskan prinsip otonomi dan akuntabilitas institusi pendidikan. Otonomi memberikan ruang bagi institusi untuk mengelola sumber daya secara mandiri dan inovatif, sementara akuntabilitas menuntut pertanggungjawaban kepada pemerintah,

masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan demikian, landasan yuridis memastikan bahwa manajemen pendidikan berjalan sesuai dengan hukum, kebijakan publik, dan kepentingan nasional.

2. Teori-Teori Manajemen Klasik, Neo-Klasik, dan Modern

Perkembangan teori manajemen merupakan hasil dari upaya para ahli dalam merespons perubahan lingkungan organisasi dan tantangan pengelolaan sumber daya. Dalam konteks manajemen pendidikan, pemahaman terhadap teori manajemen klasik, neo-klasik, dan modern menjadi penting karena masing-masing teori memberikan perspektif yang berbeda dalam mengelola institusi pendidikan secara efektif dan berkelanjutan.

Teori manajemen klasik menekankan efisiensi kerja, pembagian tugas, dan struktur organisasi yang jelas sebagai cara utama mencapai tujuan organisasi (Taylor, 1911; Fayol, 1949). Weber (1947) menegaskan bahwa birokrasi rasional dengan aturan formal dan hierarki wewenang merupakan bentuk organisasi yang paling efisien untuk mencapai stabilitas dan keteraturan.

Dalam konteks pendidikan, prinsip-prinsip manajemen klasik masih digunakan dalam penyusunan struktur organisasi sekolah, pembagian tugas pendidik dan tenaga kependidikan, serta pengelolaan administrasi pendidikan yang sistematis (Hoy & Miskel, 2013).

Teori manajemen neo-klasik muncul sebagai kritik terhadap pendekatan mekanistik manajemen klasik dengan menekankan pentingnya faktor manusia dan hubungan sosial dalam organisasi (Mayo, 1933). Hasil *Hawthorne Studies* menunjukkan bahwa perhatian terhadap aspek psikologis dan sosial pekerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Maslow (1954) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh

pemenuhan hierarki kebutuhan manusia, sedangkan McGregor (1960) mengemukakan teori X dan Y yang menggambarkan perbedaan asumsi manajer terhadap perilaku manusia dalam organisasi. Dalam manajemen pendidikan, pendekatan ini mendorong kepemimpinan yang partisipatif dan humanis (Sergiovanni, 2009).

Teori manajemen modern memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya (Kast & Rosenzweig, 1972). Pendekatan kontingensi menegaskan bahwa tidak ada satu model manajemen yang berlaku universal, melainkan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi (Robbins & Coulter, 2018).

Dalam manajemen pendidikan, pendekatan modern tercermin dalam penerapan manajemen berbasis sekolah, penjaminan mutu pendidikan, dan pengambilan keputusan berbasis data yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (Hoy & Miskel, 2013; Sallis, 2014)

Teori manajemen klasik, neo-klasik, dan modern saling melengkapi dalam praktik manajemen pendidikan. Teori klasik memberikan dasar struktural dan administratif, teori neo-klasik menekankan aspek manusia dan hubungan sosial, sementara teori modern menawarkan pendekatan yang adaptif dan kontekstual. Integrasi ketiga pendekatan tersebut memungkinkan pengelolaan pendidikan yang lebih efektif, humanis, dan berorientasi pada mutu serta keberlanjutan.

3. Pendekatan Sistem Dalam Manajemen Pendidikan

Pendekatan sistem dalam manajemen pendidikan merupakan cara pandang yang melihat institusi pendidikan sebagai suatu kesatuan yang utuh dan terpadu, terdiri atas berbagai komponen yang saling berhubungan dan

saling memengaruhi dalam mencapai tujuan pendidikan. Pendekatan ini menekankan bahwa efektivitas pengelolaan pendidikan tidak ditentukan oleh satu unsur secara terpisah, melainkan oleh sinergi seluruh komponen sistem pendidikan (Kast & Rosenzweig, 1972; Hoy & Miskel, 2013).

Secara konseptual, sistem dipahami sebagai sekumpulan elemen yang terorganisasi dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, elemen-elemen tersebut meliputi peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum, sarana dan prasarana, pembiayaan, serta lingkungan internal dan eksternal institusi. Perubahan pada satu komponen akan berdampak pada komponen lainnya, sehingga manajemen pendidikan harus dilakukan secara holistik dan terintegrasi (Banathy, 1991).

Pendekatan sistem dalam manajemen pendidikan umumnya mencakup komponen input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan meliputi sumber daya manusia, peserta didik, dana, dan fasilitas pendukung. Proses mencakup kegiatan pembelajaran, kepemimpinan, pengelolaan kurikulum, serta layanan administrasi. Output merupakan hasil langsung dari proses pendidikan, seperti prestasi akademik peserta didik, sedangkan outcome mencerminkan dampak jangka panjang pendidikan terhadap individu dan masyarakat (Sagala, 2013; Hoy & Miskel, 2013).

Pendekatan sistem memandang institusi pendidikan sebagai sistem terbuka yang terus berinteraksi dengan lingkungannya. Lingkungan eksternal, seperti kebijakan pemerintah, tuntutan masyarakat, perkembangan teknologi, dan kebutuhan dunia kerja, sangat memengaruhi arah dan strategi pengelolaan pendidikan. Oleh karena itu, manajemen pendidikan dituntut untuk

adaptif dan responsif terhadap perubahan agar institusi tetap relevan dan berkelanjutan (Robbins & Coulter, 2018).

Dalam praktik manajemen pendidikan, pendekatan sistem mendorong koordinasi antarbidang manajemen, seperti manajemen kurikulum, sumber daya manusia, keuangan, dan penjaminan mutu. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan analisis menyeluruh terhadap dampaknya pada keseluruhan sistem pendidikan, serta didukung oleh data dan evaluasi berkelanjutan sebagai upaya peningkatan mutu (Sallis, 2014).

Dengan demikian, pendekatan sistem memberikan kerangka berpikir yang komprehensif dan integratif dalam manajemen pendidikan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan, tetapi juga memperkuat kemampuan institusi pendidikan dalam menghadapi perubahan dan tantangan global secara berkelanjutan

4. Manajemen Pendidikan di Era Transformasi Digital

Transformasi digital telah membawa perubahan mendasar dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk bidang pendidikan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), seperti internet, komputasi awan, kecerdasan buatan, dan big data, menuntut institusi pendidikan untuk melakukan penyesuaian dalam tata kelola dan praktik manajemennya. Manajemen pendidikan di era transformasi digital tidak lagi sekadar berfokus pada pengelolaan administratif konvensional, tetapi juga pada pemanfaatan teknologi secara strategis untuk meningkatkan mutu, efisiensi, dan daya saing institusi pendidikan.

Dalam konteks manajemen pendidikan, transformasi digital mencakup perubahan cara perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan

pengawasan kegiatan pendidikan dengan memanfaatkan teknologi digital. Perencanaan pendidikan berbasis digital memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih akurat melalui analisis data, sementara sistem informasi manajemen pendidikan (SIM) membantu integrasi data akademik, keuangan, dan sumber daya manusia secara real time. Dengan demikian, manajemen pendidikan menjadi lebih transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan pemangku kepentingan.

Transformasi digital juga berdampak signifikan pada manajemen pembelajaran. Pemanfaatan Learning Management System (LMS), pembelajaran daring dan hibrida, serta sumber belajar digital menuntut pengelola pendidikan untuk mengembangkan kebijakan dan strategi yang mendukung inovasi pembelajaran. Manajemen pendidikan harus memastikan kesiapan infrastruktur, peningkatan kompetensi digital pendidik dan tenaga kependidikan, serta penyediaan layanan pendukung yang memadai agar proses pembelajaran digital berjalan efektif dan inklusif.

Manajemen sumber daya manusia pendidikan di era digital menuntut perubahan paradigma dalam pengembangan profesional. Pendidik dan tenaga kependidikan perlu dibekali literasi digital, kemampuan adaptasi, dan keterampilan abad ke-21. Oleh karena itu, manajemen pendidikan harus merancang program pelatihan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja berbasis teknologi, serta budaya kerja yang mendorong inovasi dan kolaborasi.

Transformasi digital juga menghadirkan tantangan dalam manajemen pendidikan, seperti kesenjangan akses teknologi, keamanan data, dan etika digital. Manajemen pendidikan dituntut untuk menyusun kebijakan

perlindungan data, menjaga privasi pengguna, serta menanamkan nilai-nilai etika dalam pemanfaatan teknologi. Tantangan tersebut harus direspons melalui regulasi internal, pengawasan yang efektif, dan penguatan literasi digital seluruh warga institusi pendidikan.

Manajemen pendidikan di era transformasi digital menuntut kepemimpinan yang visioner, adaptif, dan berbasis inovasi. Pengelola pendidikan perlu memandang teknologi digital bukan sekadar alat pendukung, tetapi sebagai bagian integral dari strategi pengembangan institusi. Melalui manajemen pendidikan yang terencana dan berorientasi pada transformasi digital, institusi pendidikan dapat meningkatkan mutu layanan, memperluas akses, serta mewujudkan pendidikan yang unggul dan berkelanjutan di tengah dinamika perubahan global.

C. RANGKUMAN

Manajemen pendidikan merupakan proses pengelolaan seluruh sumber daya pendidikan secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Pemahaman terhadap landasan, teori, dan pendekatan manajemen menjadi prasyarat penting bagi pengelola pendidikan dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan internal maupun eksternal institusi pendidikan.

Landasan filosofis manajemen pendidikan memberikan arah nilai dan tujuan dengan menempatkan manusia sebagai subjek utama pendidikan. Landasan ini menekankan pentingnya nilai-nilai kemanusiaan, etika, dan profesionalisme dalam pengelolaan pendidikan. Sementara itu, landasan sosiologis memandang pendidikan sebagai bagian dari sistem sosial yang berinteraksi dengan masyarakat, sehingga manajemen pendidikan harus

responsif terhadap kebutuhan sosial, menjunjung keadilan, serta mendorong partisipasi pemangku kepentingan. Landasan yuridis melengkapi kedua landasan tersebut dengan memberikan kepastian hukum dan kerangka regulasi bagi penyelenggaraan pendidikan agar berjalan tertib, akuntabel, dan sesuai dengan kebijakan nasional.

Perkembangan teori manajemen, mulai dari teori klasik, neo-klasik, hingga modern, memberikan kontribusi penting dalam praktik manajemen pendidikan. Teori manajemen klasik menekankan efisiensi, struktur organisasi, dan pembagian kerja yang jelas; teori neo-klasik menyoroti aspek manusia, motivasi, dan hubungan sosial dalam organisasi; sedangkan teori manajemen modern memandang institusi pendidikan sebagai sistem terbuka yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan. Ketiga teori tersebut saling melengkapi dan dapat diintegrasikan sesuai dengan konteks dan kebutuhan institusi pendidikan.

Pendekatan sistem dalam manajemen pendidikan memperkuat cara pandang holistik dengan melihat pendidikan sebagai kesatuan yang terdiri atas komponen input, proses, output, dan outcome yang saling terkait. Pendekatan ini menuntut pengelolaan yang terintegrasi, pengambilan keputusan berbasis data, serta evaluasi berkelanjutan untuk menjamin peningkatan mutu dan keberlanjutan institusi pendidikan.

Di era transformasi digital, manajemen pendidikan menghadapi tantangan sekaligus peluang baru. Pemanfaatan teknologi digital dalam perencanaan, pengelolaan sumber daya, dan pembelajaran mendorong terciptanya manajemen yang lebih transparan, efisien, dan inovatif. Namun demikian, transformasi digital juga menuntut peningkatan literasi digital, kepemimpinan visioner, serta perhatian terhadap etika dan keamanan data. Oleh karena itu,

manajemen pendidikan di era digital harus mampu mengintegrasikan teknologi secara strategis untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan dan daya saing institusi.

Integrasi landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis, pemahaman teori manajemen, penerapan pendekatan sistem, serta pemanfaatan teknologi digital menjadi kunci dalam mewujudkan manajemen pendidikan yang unggul, adaptif, dan berkelanjutan.

D. LATIHAN SOAL

1. Jelaskan hakikat manajemen pendidikan dan mengapa manajemen pendidikan menjadi faktor penting dalam peningkatan mutu institusi pendidikan ?
2. Uraikan peran landasan filosofis dalam manajemen pendidikan serta kaitannya dengan nilai-nilai kemanusiaan dan tujuan pendidikan ?
3. Analisis bagaimana landasan sosiologis memengaruhi pengambilan kebijakan manajemen pendidikan di tengah masyarakat yang beragam ?
4. Jelaskan fungsi landasan yuridis dalam penyelenggaraan manajemen pendidikan dan dampaknya terhadap akuntabilitas institusi pendidikan ?
5. Bandingkan teori manajemen klasik dan neo-klasik serta jelaskan kelebihan dan keterbatasan masing-masing dalam konteks manajemen pendidikan ?
6. Jelaskan kontribusi teori manajemen modern dalam menghadapi perubahan dan kompleksitas lingkungan pendidikan ?
7. Uraikan konsep pendekatan sistem dalam manajemen pendidikan dan jelaskan hubungan antara input, proses, output, dan outcome ?

8. Analisis penerapan pendekatan sistem dalam meningkatkan mutu dan efektivitas pengelolaan institusi pendidikan ?
9. Jelaskan peran transformasi digital dalam manajemen pendidikan serta dampaknya terhadap perencanaan, pengelolaan sumber daya, dan pembelajaran ?
10. Menurut pendapat Anda, bagaimana strategi manajemen pendidikan yang ideal untuk mewujudkan institusi pendidikan yang unggul dan berkelanjutan di era transformasi digital? Jelaskan secara argumentative ?

BAB III

PERENCANAAN PENDIDIKAN

A. PENDAHULUAN

Perencanaan pendidikan merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen pendidikan yang berperan strategis dalam menentukan arah, kebijakan, dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Melalui perencanaan yang matang, institusi pendidikan dapat merumuskan tujuan, menetapkan prioritas, serta mengalokasikan sumber daya secara efektif dan efisien. Dalam konteks dinamika perubahan sosial, perkembangan teknologi, dan tuntutan mutu pendidikan yang semakin tinggi, perencanaan pendidikan menjadi instrumen penting untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing institusi pendidikan.

Secara konseptual, perencanaan pendidikan dipahami sebagai proses sistematis dalam merumuskan tujuan pendidikan serta menetapkan langkah-langkah strategis untuk mencapainya. Proses ini melibatkan analisis kebutuhan, peramalan, penetapan sasaran, penyusunan program, hingga evaluasi terhadap hasil pelaksanaan. Dengan demikian, perencanaan pendidikan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bersifat strategis karena menjadi dasar bagi pelaksanaan fungsi manajemen lainnya, seperti pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Perencanaan pendidikan juga berkaitan erat dengan pendekatan sistem, di mana pendidikan dipandang sebagai suatu kesatuan yang terdiri atas berbagai komponen yang saling terkait. Perubahan pada satu komponen, seperti kebijakan kurikulum atau ketersediaan sumber daya manusia, akan berdampak pada komponen lainnya. Oleh karena itu, perencanaan pendidikan harus dilakukan secara komprehensif, terintegrasi, dan berbasis data agar mampu merespons kebutuhan internal institusi serta tuntutan lingkungan eksternal, termasuk kebijakan pemerintah dan perkembangan masyarakat.

Di era transformasi digital, perencanaan pendidikan menghadapi tantangan dan peluang baru. Pemanfaatan teknologi informasi dan sistem data pendidikan memungkinkan perencanaan yang lebih akurat, transparan, dan adaptif. Namun, di sisi lain, perencanaan pendidikan juga dituntut untuk mampu mengantisipasi perubahan yang cepat, mengelola risiko, serta memastikan pemerataan akses dan mutu pendidikan. Hal ini menegaskan pentingnya perencanaan pendidikan yang visioner, fleksibel, dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan.

Perencanaan pendidikan merupakan fondasi penting dalam manajemen pendidikan yang menentukan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Pendahuluan ini menjadi pijakan awal untuk memahami konsep, prinsip, dan strategi perencanaan pendidikan sebagai upaya mewujudkan institusi pendidikan yang berkualitas, relevan, dan berkelanjutan.

B. PEMBAHASAN MATERI

1. Konsep dan Prinsip Perencanaan Pendidikan

Perencanaan pendidikan merupakan proses strategis dan sistematis yang bertujuan untuk menentukan arah, kebijakan, serta langkah-langkah operasional dalam penyelenggaraan pendidikan. Coombs (1970) mendefinisikan perencanaan pendidikan sebagai upaya rasional dan terorganisasi untuk mengarahkan perkembangan pendidikan agar mampu memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat di masa depan. Dengan demikian, perencanaan pendidikan tidak hanya berorientasi pada kondisi saat ini, tetapi juga mempertimbangkan proyeksi dan tantangan jangka panjang.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, perencanaan pendidikan merupakan fungsi manajerial awal yang menentukan keberhasilan

fungsi manajemen lainnya, seperti pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Terry dan Rue (2014) menegaskan bahwa perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pemilihan cara terbaik untuk mencapainya. Oleh karena itu, kualitas perencanaan pendidikan sangat menentukan efektivitas pelaksanaan program pendidikan dan pencapaian tujuan institusi.

Perencanaan pendidikan juga harus dipahami sebagai proses pengambilan keputusan berbasis data dan analisis kebutuhan. Data mengenai jumlah peserta didik, ketersediaan pendidik, sarana dan prasarana, pembiayaan, serta tuntutan masyarakat menjadi dasar dalam penyusunan rencana pendidikan. Sagala (2013) menekankan bahwa perencanaan pendidikan yang baik harus realistis, kontekstual, dan selaras dengan kebijakan pendidikan nasional serta kebutuhan pembangunan.

Di era transformasi digital, konsep perencanaan pendidikan mengalami pergeseran ke arah perencanaan berbasis teknologi dan informasi. Sistem data pendidikan, analitik pembelajaran, dan sistem informasi manajemen memungkinkan perencana pendidikan untuk melakukan peramalan yang lebih akurat dan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan transparan (Robbins & Coulter, 2018). Hal ini memperkuat posisi perencanaan pendidikan sebagai instrumen strategis dalam peningkatan mutu dan daya saing institusi pendidikan.

Agar perencanaan pendidikan dapat berfungsi secara optimal, terdapat sejumlah prinsip yang harus menjadi pedoman dalam penyusunannya. Prinsip-prinsip ini bersifat normatif sekaligus operasional, sehingga dapat diterapkan dalam berbagai konteks pendidikan.

a. Prinsip Berorientasi Tujuan

Perencanaan pendidikan harus diarahkan pada pencapaian tujuan yang jelas, terukur, dan selaras dengan visi, misi, serta tujuan pendidikan nasional. Kejelasan tujuan menjadi dasar dalam penentuan program, kegiatan, dan indikator keberhasilan (Sagala, 2013).

b. Prinsip Keterpaduan dan Keselarasan

Perencanaan pendidikan harus mengintegrasikan seluruh komponen pendidikan, seperti kurikulum, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana prasarana, dan sistem evaluasi. Keterpaduan ini penting untuk menghindari tumpang tindih program dan memastikan efektivitas pelaksanaan (Coombs, 1970).

c. Prinsip Efisiensi dan Efektivitas

Perencanaan pendidikan harus mempertimbangkan keterbatasan sumber daya dan mengarahkan pemanfaatannya secara optimal. Setiap program yang direncanakan harus memberikan manfaat yang sebanding dengan sumber daya yang digunakan (Terry & Rue, 2014).

d. Prinsip Fleksibilitas dan Adaptabilitas

Perencanaan pendidikan harus bersifat luwes dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, seperti perkembangan teknologi, dinamika sosial, dan kebijakan pendidikan. Fleksibilitas memungkinkan institusi pendidikan tetap relevan dalam situasi yang tidak pasti (Uno, 2016).

e. Prinsip Partisipatif

Penyusunan perencanaan pendidikan perlu melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pimpinan, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, dan masyarakat. Partisipasi ini meningkatkan rasa memiliki dan memperkuat komitmen dalam pelaksanaan rencana (Sallis, 2014).

f. Prinsip Berbasis Data dan Bukti

Perencanaan pendidikan harus didasarkan pada data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan berbasis data memungkinkan perencanaan yang lebih objektif dan rasional serta mendukung pengambilan keputusan yang akurat (Robbins & Coulter, 2018).

g. Prinsip Keberlanjutan

Perencanaan pendidikan harus berorientasi jangka panjang dan mendukung pengembangan institusi secara berkelanjutan. Prinsip ini menekankan pentingnya kesinambungan program dan peningkatan mutu pendidikan secara terus-menerus (Sallis, 2014).

h. Prinsip Akuntabilitas

Perencanaan pendidikan harus disusun secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan. Akuntabilitas menjadi dasar dalam evaluasi dan pengawasan pelaksanaan rencana pendidikan.



Gambar 2. Prinsip-Prinsip Pendidikan

Konsep dan prinsip perencanaan pendidikan merupakan landasan strategis dalam penyelenggaraan manajemen pendidikan yang efektif dan berorientasi masa depan. Pemahaman yang komprehensif terhadap konsep perencanaan pendidikan memungkinkan pengelola pendidikan merumuskan kebijakan dan program yang tepat sasaran, sedangkan penerapan prinsip-prinsip perencanaan pendidikan memastikan bahwa rencana yang disusun dapat dilaksanakan secara optimal, adaptif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, perencanaan pendidikan menjadi instrumen kunci dalam mewujudkan institusi pendidikan yang berkualitas dan responsif terhadap perubahan zaman.

2. Analisis Kebutuhan Pendidikan

Analisis kebutuhan pendidikan merupakan proses sistematis dan berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan memprioritaskan kesenjangan antara kondisi pendidikan yang ada dengan kondisi yang diharapkan. Coombs (1970) menegaskan bahwa perencanaan pendidikan yang efektif harus diawali dengan pemahaman yang tepat terhadap kebutuhan nyata pendidikan, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Dengan demikian, analisis kebutuhan pendidikan menjadi dasar rasional dalam penyusunan kebijakan dan program pendidikan.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, analisis kebutuhan berfungsi sebagai alat diagnostik untuk menilai efektivitas sistem pendidikan, mengidentifikasi permasalahan utama, serta menentukan arah pengembangan pendidikan. Sagala (2013) menyatakan bahwa tanpa analisis kebutuhan yang akurat, perencanaan pendidikan berisiko tidak relevan dengan kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Oleh karena itu, analisis kebutuhan pendidikan harus dilakukan secara objektif, berbasis data, dan kontekstual.

Analisis kebutuhan pendidikan memiliki sejumlah tujuan strategis, antara lain:

- a. Mengidentifikasi kesenjangan antara standar pendidikan dan kondisi aktual.
- b. Menentukan prioritas kebutuhan pendidikan yang paling mendesak dan berdampak luas.
- c. Menjadi dasar pengambilan keputusan dalam perencanaan dan pengembangan pendidikan.

- d. Mengoptimalkan alokasi sumber daya pendidikan agar lebih efektif dan efisien.
- e. Menjamin relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan dan dunia kerja.

Uno (2016) menekankan bahwa analisis kebutuhan pendidikan membantu pengelola pendidikan merumuskan program yang tepat sasaran dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan.

Dalam kajian perencanaan pendidikan, kebutuhan pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori utama:

a. Kebutuhan Normatif

Kebutuhan yang ditentukan berdasarkan standar atau regulasi yang berlaku, seperti Standar Nasional Pendidikan dan kebijakan pemerintah (Coombs, 1970).

b. Kebutuhan Komparatif

Kebutuhan yang diidentifikasi melalui perbandingan antara kondisi suatu institusi dengan institusi lain yang dianggap lebih ideal atau maju.

c. Kebutuhan yang Dirasakan (Felt Needs)

Kebutuhan yang dirasakan langsung oleh pemangku kepentingan, seperti pendidik, peserta didik, dan orang tua (Sagala, 2013).

d. Kebutuhan Ekspresif

Kebutuhan yang ditunjukkan melalui permintaan atau tindakan nyata, misalnya permintaan pelatihan atau peningkatan fasilitas pendidikan.

Klasifikasi kebutuhan ini membantu perencanaan pendidikan dalam memahami berbagai perspektif dan menentukan prioritas kebutuhan secara lebih komprehensif.

Analisis kebutuhan pendidikan dilakukan melalui tahapan yang sistematis dan terstruktur, antara lain:

a. Penentuan Tujuan dan Ruang Lingkup

Menetapkan fokus analisis, baik pada tingkat mikro (sekolah), meso (daerah), maupun makro (nasional).

b. Pengumpulan Data dan Informasi

Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, angket, studi dokumentasi, dan analisis data pendidikan berbasis sistem informasi (Robbins & Coulter, 2018).

c. Analisis Kesenjangan (Gap Analysis)

Membandingkan kondisi aktual dengan kondisi ideal atau standar yang telah ditetapkan untuk mengidentifikasi kesenjangan mutu pendidikan.

d. Penentuan Prioritas Kebutuhan

Menentukan kebutuhan yang paling mendesak berdasarkan tingkat urgensi, dampak, dan ketersediaan sumber daya.

e. Perumusan Rekomendasi dan Tindak Lanjut

Menyusun rekomendasi kebijakan dan program pendidikan sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.



Gambar 3. Tahapan Analisis kebutuhan Pendidikan

Perkembangan teknologi informasi telah memperkuat pelaksanaan analisis kebutuhan pendidikan melalui pemanfaatan sistem data pendidikan dan analitik digital. Sistem Informasi Manajemen Pendidikan memungkinkan pengumpulan dan analisis data secara cepat, akurat, dan real time. Menurut Sallis (2014), pendekatan berbasis data dalam analisis kebutuhan pendidikan mendukung peningkatan mutu dan akuntabilitas pengelolaan pendidikan.

Namun demikian, analisis kebutuhan pendidikan di era digital juga menghadapi tantangan, seperti kesenjangan literasi digital dan kualitas data. Oleh karena itu, pengelola pendidikan dituntut untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan membangun sistem data yang andal agar analisis kebutuhan dapat dilakukan secara optimal.

Analisis kebutuhan pendidikan merupakan fondasi utama dalam perencanaan pendidikan yang efektif dan berorientasi pada mutu. Melalui analisis kebutuhan yang sistematis, berbasis data, dan kontekstual, institusi

pendidikan dapat merumuskan kebijakan dan program yang relevan, tepat sasaran, dan berkelanjutan. Dengan demikian, analisis kebutuhan pendidikan menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan sistem pendidikan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan zaman.

3. Perencanaan Strategis (Renstra) Lembaga Pendidikan

Perencanaan Strategis atau Rencana Strategis (Renstra) lembaga pendidikan merupakan dokumen perencanaan jangka menengah hingga jangka panjang yang memuat arah kebijakan, tujuan, sasaran, strategi, dan program pengembangan lembaga pendidikan dalam kurun waktu tertentu, umumnya lima tahun. Renstra disusun sebagai pedoman utama bagi seluruh aktivitas pengelolaan lembaga pendidikan agar berjalan secara terarah, terintegrasi, dan berkelanjutan.

Bryson (2018) mendefinisikan perencanaan strategis sebagai proses sistematis untuk menentukan visi masa depan organisasi serta menetapkan strategi dan tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Dalam konteks pendidikan, Renstra berfungsi sebagai instrumen manajemen untuk menjawab tantangan perubahan lingkungan internal dan eksternal, sekaligus meningkatkan mutu dan daya saing lembaga pendidikan.

Perencanaan strategis disusun untuk mencapai berbagai tujuan strategis, antara lain:

- a. Menentukan arah dan prioritas pengembangan lembaga pendidikan.
- b. Menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan manajerial.
- c. Menjamin keterpaduan antara visi, misi, tujuan, dan program lembaga.
- d. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya.
- e. Menjadi dasar evaluasi kinerja dan akuntabilitas lembaga pendidikan.

Menurut Sagala (2013), Renstra berfungsi sebagai peta jalan (roadmap) yang mengarahkan seluruh komponen lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan jangka panjang secara sistematis dan terukur.

Penyusunan Renstra lembaga pendidikan didasarkan pada beberapa landasan utama, yaitu :

- a. Landasan Filosofis, yang berorientasi pada nilai-nilai pendidikan dan tujuan pembangunan manusia.
- b. Landasan Yuridis, yang mengacu pada peraturan perundang-undangan dan kebijakan pendidikan nasional.
- c. Landasan Sosiologis, yang mempertimbangkan kebutuhan masyarakat dan perkembangan lingkungan sosial.
- d. Landasan Strategis, yang mencakup visi, misi, dan arah kebijakan lembaga pendidikan.

Landasan ini memastikan bahwa Renstra tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki legitimasi dan relevansi yang kuat (Uno, 2016).

Penyusunan Renstra dilakukan melalui tahapan yang sistematis sebagai berikut:

- a. Analisis Lingkungan Strategis

Analisis ini mencakup:

- Analisis internal, meliputi sumber daya manusia, sarana prasarana, budaya organisasi, dan kinerja lembaga.
- Analisis eksternal, meliputi kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, kebutuhan masyarakat, dan persaingan antar lembaga.

Teknik yang sering digunakan adalah analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) (David, 2017).

b. Perumusan Visi dan Misi

Visi menggambarkan kondisi ideal lembaga pendidikan di masa depan, sedangkan misi menjelaskan langkah-langkah strategis untuk mewujudkan visi tersebut.

c. Penetapan Tujuan dan Sasaran Strategis

Tujuan dan sasaran disusun secara spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART).

d. Perumusan Strategi dan Program

Strategi dirumuskan sebagai pendekatan utama dalam mencapai tujuan, kemudian dijabarkan ke dalam program dan kegiatan yang operasional.

e. Penetapan Indikator Kinerja dan Evaluasi

Indikator kinerja digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan Renstra dan menjadi dasar evaluasi serta perbaikan berkelanjutan.

Renstra memiliki peran strategis dalam manajemen pendidikan karena menjadi acuan bagi :

- Penyusunan rencana operasional dan anggaran tahunan.
- Pelaksanaan program peningkatan mutu pendidikan.
- Pengendalian dan evaluasi kinerja lembaga pendidikan.

Sallis (2014) menekankan bahwa perencanaan strategis yang efektif akan mendorong budaya mutu dan peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Di era transformasi digital, Renstra lembaga pendidikan dituntut untuk adaptif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan kompetensi abad ke-

21. Pemanfaatan sistem informasi manajemen, data analytics, dan teknologi pembelajaran digital perlu diintegrasikan dalam strategi pengembangan lembaga. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Coulter (2018) bahwa organisasi modern harus memiliki perencanaan strategis yang fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan.

Perencanaan Strategis (Renstra) lembaga pendidikan merupakan instrumen kunci dalam pengelolaan pendidikan yang efektif, terarah, dan berkelanjutan. Dengan Renstra yang disusun secara sistematis, berbasis data, dan berorientasi pada mutu, lembaga pendidikan mampu menghadapi tantangan perubahan dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan.

4. Perencanaan Operasional dan Program Kerja

Perencanaan operasional merupakan perencanaan jangka pendek yang berorientasi pada pelaksanaan teknis dan operasional guna merealisasikan tujuan strategis lembaga pendidikan secara konkret (Robbins & Coulter, 2018). Perencanaan ini menjabarkan rencana strategis ke dalam kegiatan-kegiatan yang spesifik, terukur, dan dapat dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, biasanya satu tahun (Sagala, 2013).

Gaffar (2007) menyatakan bahwa perencanaan operasional adalah proses penyusunan rencana kerja rinci yang mencakup penentuan kegiatan, jadwal pelaksanaan, alokasi sumber daya, serta penanggung jawab kegiatan untuk mendukung pencapaian sasaran lembaga pendidikan. Dengan demikian, perencanaan operasional berfungsi sebagai pedoman kerja praktis bagi seluruh unit dan pelaksana pendidikan.

Program kerja merupakan dokumen operasional yang memuat rangkaian kegiatan terstruktur yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dalam periode waktu tertentu (Uno, 2016). Program kerja disusun berdasarkan perencanaan operasional dan menjadi acuan pelaksanaan kegiatan pendidikan secara sistematis dan terkoordinasi.

Menurut Sagala (2013), program kerja tidak hanya berfungsi sebagai daftar kegiatan, tetapi juga sebagai alat koordinasi antarunit kerja, sarana pengendalian pelaksanaan kegiatan, serta dasar evaluasi kinerja lembaga pendidikan. Oleh karena itu, program kerja harus disusun secara realistis, berbasis kebutuhan, dan selaras dengan kebijakan strategis lembaga.

Perencanaan operasional dan program kerja bertujuan untuk menjabarkan visi, misi, dan tujuan strategis lembaga pendidikan ke dalam tindakan nyata yang dapat diimplementasikan (David, 2017). Selain itu, perencanaan ini bertujuan untuk menjamin efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya pendidikan (Robbins & Coulter, 2018).

Uno (2016) menegaskan bahwa perencanaan operasional yang baik akan membantu lembaga pendidikan dalam mengendalikan pelaksanaan program, meningkatkan akuntabilitas kinerja, serta memudahkan proses monitoring dan evaluasi kegiatan pendidikan.

Penyusunan perencanaan operasional dan program kerja harus memperhatikan prinsip keterpaduan, yaitu keselarasan antara rencana strategis dan pelaksanaan operasional (Sagala, 2013). Prinsip realistis juga perlu diperhatikan agar program yang disusun sesuai dengan kapasitas sumber daya yang tersedia (Gaffar, 2007).

Prinsip partisipatif menjadi penting karena pelibatan pemangku kepentingan akan meningkatkan komitmen dan kualitas pelaksanaan program (Sallis, 2014). Prinsip fleksibilitas juga diperlukan agar perencanaan operasional dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal lembaga pendidikan (David, 2017).

Tahap awal penyusunan perencanaan operasional adalah penjabaran tujuan strategis menjadi tujuan operasional yang lebih spesifik dan terukur (Robbins & Coulter, 2018). Selanjutnya, lembaga pendidikan menyusun program dan kegiatan yang relevan dengan tujuan tersebut (Uno, 2016).

Tahap berikutnya adalah penetapan indikator kinerja sebagai alat ukur keberhasilan program dan kegiatan (Sagala, 2013). Setelah itu, dilakukan penyusunan jadwal pelaksanaan dan anggaran secara rinci agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan efektif dan efisien (Gaffar, 2007). Tahap akhir adalah pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi program kerja secara berkelanjutan (Sallis, 2014).

Perencanaan operasional dan program kerja berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan karena menjadi alat pengendali pelaksanaan kegiatan pendidikan secara sistematis (Sallis, 2014). Program kerja yang disusun dengan baik akan membantu lembaga pendidikan meningkatkan kualitas pembelajaran, layanan peserta didik, serta kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Uno, 2016).

Robbins dan Coulter (2018) menekankan bahwa organisasi yang memiliki perencanaan operasional yang jelas cenderung lebih adaptif, efektif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu, perencanaan operasional dan program kerja merupakan komponen esensial dalam manajemen pendidikan yang berorientasi pada mutu dan keberlanjutan.

5. Monitoring dan Evaluasi Perencanaan

Monitoring dan evaluasi (Monev) perencanaan merupakan proses manajerial yang dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa pelaksanaan rencana berjalan sesuai dengan tujuan, sasaran, dan standar yang telah ditetapkan. Monitoring berfokus pada pemantauan pelaksanaan kegiatan secara berkelanjutan, sedangkan evaluasi berorientasi pada penilaian hasil dan dampak dari pelaksanaan rencana (Robbins & Coulter, 2018).

Menurut Kusek dan Rist (2004), monitoring adalah proses pengumpulan data secara rutin untuk menilai kemajuan pelaksanaan program, sementara evaluasi merupakan penilaian periodik terhadap relevansi, efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan suatu program. Dalam konteks perencanaan pendidikan, monitoring dan evaluasi berfungsi sebagai alat pengendalian dan pembelajaran organisasi.

Monitoring dan evaluasi perencanaan dilakukan untuk:

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran perencanaan (Sagala, 2013).
- b. Mengidentifikasi hambatan dan penyimpangan dalam pelaksanaan rencana (Uno, 2016).
- c. Menyediakan dasar objektif bagi pengambilan keputusan dan perbaikan program (Kusek & Rist, 2004).
- d. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan lembaga pendidikan (Sallis, 2014).
- e. Mendukung peningkatan mutu dan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).

Dengan demikian, monitoring dan evaluasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dan reflektif.

Monitoring merupakan kegiatan pemantauan yang dilakukan secara terus-menerus selama proses pelaksanaan perencanaan berlangsung. Monitoring bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan dilaksanakan sesuai dengan rencana, jadwal, dan anggaran yang telah ditetapkan (Robbins & Coulter, 2018).

Sagala (2013) menyatakan bahwa monitoring berfungsi sebagai sistem peringatan dini (*early warning system*) yang memungkinkan pengelola pendidikan melakukan tindakan korektif secara cepat apabila terjadi penyimpangan. Oleh karena itu, monitoring harus berbasis indikator kinerja yang jelas dan data yang akurat.

Evaluasi merupakan proses penilaian yang lebih mendalam terhadap hasil, manfaat, dan dampak dari pelaksanaan perencanaan. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tujuan perencanaan telah tercapai serta untuk menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program (Kusek & Rist, 2004).

Menurut Stufflebeam (2007), evaluasi program bertujuan untuk menyediakan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan, bukan sekadar untuk membuktikan keberhasilan atau kegagalan suatu program. Dalam perencanaan pendidikan, evaluasi menjadi dasar bagi penyempurnaan rencana dan penyusunan perencanaan berikutnya.

Monitoring dan evaluasi perencanaan harus dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip berikut :

- a. Objektivitas, yaitu berdasarkan data dan fakta yang dapat dipertanggungjawabkan (Uno, 2016).
- b. Sistematis, dilakukan secara terencana dan berkelanjutan (Robbins & Coulter, 2018).
- c. Partisipatif, melibatkan pemangku kepentingan pendidikan (Sallis, 2014).
- d. Transparansi dan Akuntabilitas, hasil monitoring dan evaluasi dapat diakses dan dipertanggungjawabkan.
- e. Berorientasi Perbaikan, hasil evaluasi digunakan sebagai dasar tindak lanjut dan peningkatan mutu (Stufflebeam, 2007).

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi perencanaan dilakukan melalui beberapa tahapan berikut :

- a. Penetapan Indikator Kinerja

Indikator digunakan sebagai alat ukur ketercapaian tujuan dan sasaran perencanaan (Sagala, 2013).

- b. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui laporan kegiatan, observasi, wawancara, dan analisis dokumen (Kusek & Rist, 2004).

- c. Analisis Data dan Informasi

Data dianalisis untuk mengetahui kesesuaian antara rencana dan realisasi (Robbins & Coulter, 2018).

- d. Pelaporan Hasil Monitoring dan Evaluasi

Hasil monev disusun dalam bentuk laporan yang sistematis dan informatif.

e. Tindak Lanjut dan Perbaikan

Rekomendasi hasil evaluasi digunakan untuk perbaikan program dan penyempurnaan perencanaan selanjutnya (Sallis, 2014).

Monitoring dan evaluasi perencanaan memiliki peran strategis dalam manajemen pendidikan karena menjadi alat pengendalian mutu dan peningkatan kinerja lembaga pendidikan. Program yang disertai dengan monitoring dan evaluasi yang baik cenderung lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan (Uno, 2016).

Sallis (2014) menegaskan bahwa budaya mutu dalam pendidikan hanya dapat dibangun melalui evaluasi yang berkelanjutan dan berbasis data. Oleh karena itu, monitoring dan evaluasi perencanaan merupakan komponen kunci dalam sistem penjaminan mutu pendidikan.

C. RANGKUMAN

Perencanaan pendidikan merupakan proses sistematis dan berkelanjutan dalam merumuskan tujuan, kebijakan, serta program pendidikan untuk mencapai kondisi yang diharapkan secara efektif dan efisien. Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai fondasi utama dalam manajemen pendidikan karena menjadi dasar bagi pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan kegiatan pendidikan. Tanpa perencanaan yang baik, penyelenggaraan pendidikan berpotensi berjalan tidak terarah dan tidak optimal.

Analisis kebutuhan pendidikan merupakan tahap awal yang krusial dalam perencanaan pendidikan. Melalui analisis kebutuhan, pengelola pendidikan dapat mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi aktual dan standar yang diharapkan, serta menentukan prioritas pengembangan pendidikan. Analisis kebutuhan yang berbasis data dan kontekstual menjamin bahwa perencanaan

pendidikan disusun secara relevan dan tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan peserta didik, masyarakat, dan tuntutan perkembangan zaman.

Perencanaan strategis atau Rencana Strategis (Renstra) lembaga pendidikan menjadi pedoman jangka menengah dan panjang dalam pengembangan institusi pendidikan. Renstra memuat visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi pengembangan lembaga yang disusun berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal. Renstra berperan sebagai peta jalan yang mengarahkan seluruh komponen lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan secara terarah, terintegrasi, dan berkelanjutan.

Perencanaan operasional dan program kerja merupakan turunan dari perencanaan strategis yang berorientasi pada pelaksanaan teknis dan operasional. Perencanaan ini menjabarkan tujuan strategis ke dalam program dan kegiatan konkret yang terukur, memiliki indikator kinerja, jadwal, dan alokasi sumber daya yang jelas. Program kerja menjadi acuan pelaksanaan kegiatan pendidikan sehari-hari serta alat koordinasi dan pengendalian kinerja lembaga pendidikan.

Monitoring dan evaluasi perencanaan merupakan bagian integral dari siklus perencanaan pendidikan. Monitoring dilakukan untuk memantau pelaksanaan program secara berkelanjutan, sedangkan evaluasi bertujuan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, efektivitas, dan dampak pelaksanaan perencanaan. Hasil monitoring dan evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan program dan penyempurnaan perencanaan berikutnya, sehingga mendorong peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Perencanaan pendidikan merupakan suatu siklus terpadu yang meliputi analisis kebutuhan, perencanaan strategis, perencanaan operasional,

pelaksanaan program, serta monitoring dan evaluasi. Siklus ini menegaskan bahwa perencanaan pendidikan bukan sekadar dokumen administratif, melainkan instrumen manajerial strategis untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang efektif, adaptif, bermutu, dan berkelanjutan.

D. LATIHAN SOAL

Soal Pilihan Ganda

1. Perencanaan pendidikan dalam manajemen pendidikan berfungsi utama sebagai ...
 - a. Alat administrasi pembelajaran
 - b. Dasar pelaksanaan dan pengendalian kegiatan Pendidikan
 - c. Instrumen penilaian hasil belajar peserta didik
 - d. Sarana pelaporan kegiatan sekolah
2. Tahap awal yang paling penting dalam proses perencanaan pendidikan adalah ...
 - a. Penyusunan program kerja
 - b. Penetapan indikator kinerja
 - c. Analisis kebutuhan Pendidikan
 - d. Monitoring dan evaluasi
3. Analisis kebutuhan pendidikan bertujuan untuk ...
 - a. Menyusun jadwal kegiatan pembelajaran
 - b. Mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi ideal
 - c. Menilai hasil akhir pelaksanaan program Pendidikan
 - d. Menentukan anggaran pendidikan

4. Dokumen perencanaan jangka menengah hingga jangka panjang yang memuat visi, misi, dan strategi lembaga pendidikan disebut ...
 - a. Program kerja
 - b. Rencana operasional
 - c. Rencana Strategis (Renstra)
 - d. Kalender akademik
5. Perencanaan operasional dalam lembaga pendidikan bertujuan untuk ...
 - a. Merumuskan visi dan misi Lembaga
 - b. Menjabarkan Renstra ke dalam kegiatan konkret dan terukur
 - c. Menilai efektivitas pembelajaran
 - d. Mengontrol hasil belajar siswa

Soal Uraian

6. Jelaskan pengertian perencanaan pendidikan dan perannya dalam manajemen pendidikan!
7. Mengapa analisis kebutuhan pendidikan menjadi dasar utama dalam penyusunan perencanaan pendidikan? Jelaskan!
8. Jelaskan hubungan antara perencanaan strategis (Renstra) dan perencanaan operasional dalam lembaga pendidikan!
9. Uraikan fungsi program kerja dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan!
10. Jelaskan peran monitoring dan evaluasi dalam siklus perencanaan pendidikan serta manfaatnya bagi peningkatan mutu pendidikan!

BAB IV

PENGGORGANISASIAN DAN TATA KELOLA PENDIDIKAN

A. PENDAHULUAN

Pengorganisasian dan tata kelola pendidikan merupakan aspek fundamental dalam manajemen pendidikan yang berfungsi untuk mengatur, mengoordinasikan, dan mengoptimalkan seluruh sumber daya pendidikan agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Setelah perencanaan dirumuskan, pengorganisasian menjadi tahap lanjutan yang menentukan bagaimana struktur, peran, dan hubungan kerja dibentuk dalam lembaga pendidikan. Tanpa pengorganisasian dan tata kelola yang baik, perencanaan pendidikan yang telah disusun berpotensi tidak terlaksana secara optimal.

Pengorganisasian pendidikan mencakup proses pembagian tugas, penetapan wewenang dan tanggung jawab, serta pengaturan hubungan kerja antarindividu dan unit kerja dalam lembaga pendidikan. Proses ini bertujuan untuk menciptakan struktur organisasi yang jelas, sistem kerja yang terkoordinasi, dan mekanisme pengambilan keputusan yang efektif. Dalam konteks pendidikan, pengorganisasian tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan fungsi-fungsi pendidikan, seperti pembelajaran, layanan peserta didik, dan pengembangan mutu institusi.

Sementara itu, tata kelola pendidikan (*educational governance*) merujuk pada sistem, prinsip, dan mekanisme yang mengatur bagaimana lembaga pendidikan dikelola, dikendalikan, dan dipertanggungjawabkan. Tata kelola pendidikan menekankan prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, dan keadilan dalam pengelolaan pendidikan. Penerapan tata kelola yang baik (*good governance*) menjadi tuntutan penting dalam penyelenggaraan pendidikan modern, terutama dalam menghadapi kompleksitas organisasi,

tuntutan mutu, serta dinamika perubahan sosial dan teknologi.

Dalam era otonomi pendidikan dan transformasi digital, pengorganisasian dan tata kelola pendidikan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki struktur organisasi yang adaptif, sistem pengelolaan yang transparan, serta kemampuan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Oleh karena itu, pengorganisasian dan tata kelola pendidikan tidak hanya dipahami sebagai pengaturan struktur formal, tetapi juga sebagai upaya strategis untuk membangun budaya organisasi yang efektif, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan.

Pendahuluan ini menjadi landasan awal untuk memahami konsep, prinsip, dan praktik pengorganisasian serta tata kelola pendidikan sebagai bagian integral dari manajemen pendidikan. Pemahaman yang komprehensif terhadap aspek ini diharapkan dapat mendukung terwujudnya lembaga pendidikan yang profesional, akuntabel, dan mampu menjawab tantangan perkembangan zaman.

B. PEMBAHASAN MATERI

1. Konsep Pengorganisasian Pendidikan

Pengorganisasian pendidikan adalah proses mengatur, mengelompokkan, dan menata sumber daya pendidikan agar organisasi pendidikan dapat berfungsi secara sinergis untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Griffin, 2016). Proses ini mencakup pembagian kerja, penetapan wewenang, serta hubungan koordinasi antarunit kerja yang jelas dalam sistem pendidikan.

Mintzberg (1979) memandang organisasi sebagai suatu struktur yang terdiri dari komponen yang saling terkait melalui sejumlah hubungan kerja, di mana desain organisasi merupakan inti dari pengorganisasian efektif. Artinya, pengorganisasian pendidikan tidak hanya berkaitan dengan aspek struktural, tetapi juga dengan hubungan kerja yang memastikan integrasi fungsi pendidikan.

Hall dan Tolbert (2005) menyatakan bahwa pengorganisasian melibatkan pembentukan pola formal dari tugas dan hubungan antara individu dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, struktur ini harus responsif terhadap dinamika pembelajaran, tuntutan kurikulum, dan kebutuhan stakeholder pendidikan.

Menurut Daft (2016), tujuan utama pengorganisasian adalah menciptakan struktur yang memfasilitasi koordinasi, kolaborasi, dan pendelegasian yang tepat, sehingga organisasi dapat bertindak secara sistematis dan efektif dalam pencapaian tujuan. Tujuan tersebut di antaranya :

- a. Meningkatkan Spesialisasi Tugas: Pembagian kerja yang rasional memungkinkan peningkatan keahlian dan fokus pada fungsi pembelajaran tertentu (Daft, 2016).
- b. Mengatur Koordinasi Internal: Struktur yang jelas memudahkan koordinasi antarunit sehingga mencegah duplikasi dan konflik tugas (Griffin, 2016).
- c. Memperjelas Tanggung Jawab dan Wewenang: Sehingga setiap pelaksana dan pemimpin memahami peran mereka dalam organisasi pendidikan (Hall & Tolbert, 2005).

- d. Meningkatkan Efisiensi Operasional: Struktur organisasi yang tepat mengurangi pemborosan sumber daya dan memaksimalkan kinerja operasional (Mintzberg, 1979).

Unsur–Unsur Pengorganisasian Pendidikan

- a. Pembagian Tugas dan Spesialisasi (Division of Work)

Pembagian tugas merupakan inti dari pengorganisasian yang dilakukan untuk memecah pekerjaan kompleks menjadi unit-unit kerja yang lebih sederhana dan spesifik. Menurut Koontz dan Weihrich (2017), pembagian pekerjaan meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui spesialisasi.

- b. Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang melibatkan distribusi kekuasaan dari pimpinan kepada bawahan untuk mengambil keputusan tertentu dalam bidang tugasnya (Likert, 1961). Dalam pendidikan, ini penting untuk menciptakan respons cepat terhadap kebutuhan pembelajaran dan layanan peserta didik.

- c. Penetapan Tanggung Jawab

Tanggung jawab timbul dari pembagian tugas dan merupakan kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Luthans (2011) menyatakan bahwa tanggung jawab menjadi dasar akuntabilitas dalam organisasi, termasuk pendidikan.

- d. Koordinasi

Koordinasi merupakan proses penyesuaian kegiatan yang berbeda dalam organisasi agar selaras dengan tujuan bersama. Menurut Jones

(2013), koordinasi dilakukan melalui komunikasi, standar kerja, dan prosedur operasional yang jelas.

Beberapa prinsip dasar pengorganisasian pendidikan menurut para ahli :

- a. Prinsip Kesatuan Tujuan (Unity of Purpose) — setiap unit dalam organisasi diarahkan pada tujuan pendidikan yang sama (Koontz & Wehrich, 2017).
- b. Prinsip Keseimbangan Wewenang dan Tanggung Jawab — wewenang harus seimbang dengan tanggung jawab agar tidak terjadi ketidakharmonisan dalam pelaksanaan tugas (Luthans, 2011).
- c. Prinsip Delegasi — wewenang harus didelegasikan secara rasional untuk mempercepat pengambilan keputusan di tingkat operasional (Likert, 1961).
- d. Prinsip Formalisasi — ada standar, prosedur, dan aturan kerja yang jelas guna mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas (Daft, 2016).
- e. Prinsip Fleksibilitas — struktur organisasi harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal (Mintzberg, 1979).

Struktur organisasi pendidikan adalah representasi formal dari pembagian tugas, hubungan wewenang, serta alur komunikasi antarunit kerja. Struktur ini dapat berbentuk:

- Fungsional: Unit kerja dibentuk berdasarkan fungsi utama, misalnya akademik, kurikulum, dan administrasi (Daft, 2016).
- Divisional: Unit dibagi berdasarkan program atau jenjang pendidikan tertentu (Griffin, 2016).

- Matrix: Kombinasi antara fungsi dan proyek/program tertentu sehingga terjadi koordinasi lintas unit (Jones, 2013).

Struktur organisasi pendidikan yang efektif harus mampu mengakomodasi pertukaran informasi, mempercepat pengambilan keputusan, serta meminimalkan hambatan komunikasi.

2. Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan

Struktur organisasi lembaga pendidikan merupakan susunan formal yang menggambarkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta hubungan kerja antarindividu dan unit kerja dalam suatu institusi pendidikan. Struktur organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja yang mengatur bagaimana kegiatan pendidikan direncanakan, dilaksanakan, dan dikendalikan secara sistematis agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Daft, 2016). Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, setiap unsur dalam lembaga pendidikan dapat memahami peran dan fungsi masing-masing.

Dalam perspektif teori organisasi, Mintzberg (1979) menjelaskan bahwa struktur organisasi menunjukkan cara pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam lembaga pendidikan, struktur organisasi berperan penting dalam mengintegrasikan fungsi-fungsi utama seperti kegiatan akademik, administrasi, dan layanan pendukung. Struktur yang baik akan memudahkan koordinasi, memperlancar komunikasi, serta menghindari terjadinya tumpang tindih tugas dan konflik kewenangan.

Struktur organisasi lembaga pendidikan umumnya terdiri atas pimpinan lembaga, unit akademik, unit administrasi, dan unit pendukung. Pimpinan

lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam menetapkan kebijakan strategis dan mengoordinasikan seluruh sumber daya organisasi (Robbins & Coulter, 2018). Unit akademik menjalankan fungsi inti pendidikan seperti pengelolaan kurikulum dan pembelajaran, sedangkan unit administrasi berperan dalam mendukung operasional lembaga melalui pengelolaan keuangan, kepegawaian, dan tata usaha (Sagala, 2013).

Bentuk struktur organisasi lembaga pendidikan dapat bervariasi, antara lain struktur fungsional, divisional, dan matriks. Struktur fungsional membagi organisasi berdasarkan fungsi utama dan cocok diterapkan pada lembaga pendidikan yang relatif kecil dan stabil. Struktur divisional digunakan pada lembaga pendidikan yang memiliki banyak program atau jenjang, sedangkan struktur matriks memungkinkan koordinasi lintas unit dan memberikan fleksibilitas yang lebih tinggi (Griffin, 2016). Pemilihan bentuk struktur organisasi harus disesuaikan dengan ukuran, kompleksitas, dan kebutuhan lembaga pendidikan.

Dalam perkembangan pendidikan modern, struktur organisasi lembaga pendidikan dituntut untuk lebih adaptif dan fleksibel. Luthans (2011) menekankan bahwa organisasi modern perlu mengurangi hierarki yang kaku agar pengambilan keputusan dapat berlangsung lebih cepat dan inovasi dapat berkembang. Oleh karena itu, struktur organisasi pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendali, tetapi juga sebagai sarana strategis untuk meningkatkan kinerja, mutu layanan pendidikan, dan akuntabilitas institusi.

3. Tata Kelola (Good Governance) Pendidikan

Tata kelola pendidikan atau *good governance in education* merupakan sistem dan proses pengelolaan lembaga pendidikan yang berlandaskan pada prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, dan keadilan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara berkelanjutan. Tata kelola pendidikan tidak hanya menekankan pada aspek administratif, tetapi juga pada bagaimana kebijakan pendidikan dirumuskan, dilaksanakan, diawasi, dan dipertanggungjawabkan kepada seluruh pemangku kepentingan pendidikan (UNESCO, 2017).

Konsep *good governance* dalam pendidikan berakar dari teori tata kelola organisasi publik yang menekankan pengelolaan yang demokratis dan berorientasi pada pelayanan publik. World Bank (2018) menjelaskan bahwa tata kelola yang baik dalam sektor pendidikan bertujuan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan melalui pengelolaan sumber daya yang efisien, pengambilan keputusan yang transparan, serta penguatan akuntabilitas institusi. Dengan tata kelola yang baik, lembaga pendidikan mampu membangun kepercayaan publik dan meningkatkan legitimasi sosialnya.

Dalam konteks pendidikan, prinsip transparansi diwujudkan melalui keterbukaan informasi terkait kebijakan, keuangan, dan kinerja lembaga pendidikan. Prinsip akuntabilitas menuntut setiap pengelola pendidikan bertanggung jawab atas keputusan dan hasil kerja yang dicapai. Partisipasi mengharuskan keterlibatan aktif berbagai pemangku kepentingan, seperti pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, dan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan pendidikan (Dwiyanto, 2015).

Selain itu, tata kelola pendidikan yang baik juga harus menjunjung prinsip efektivitas dan efisiensi, yaitu kemampuan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan dengan penggunaan sumber daya yang optimal. Prinsip keadilan dan inklusivitas menekankan bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh layanan pendidikan yang bermutu tanpa diskriminasi (Sagala, 2013). Prinsip-prinsip tersebut menjadi dasar dalam menciptakan sistem pendidikan yang berorientasi pada pemerataan dan peningkatan mutu.

Di Indonesia, penerapan tata kelola pendidikan yang baik semakin relevan seiring dengan pelaksanaan otonomi pendidikan dan desentralisasi pengelolaan pendidikan. Mulyasa (2014) menyatakan bahwa otonomi pendidikan menuntut lembaga pendidikan untuk mengelola dirinya secara profesional, transparan, dan akuntabel agar mampu menjawab tuntutan mutu dan daya saing global. Oleh karena itu, tata kelola pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian, tetapi juga sebagai strategi untuk mendorong inovasi, peningkatan kinerja, dan keberlanjutan lembaga pendidikan.

4. Koordinasi dan Pengambilan Keputusan

Koordinasi merupakan proses penyelarasan berbagai aktivitas, tugas, dan peran dalam lembaga pendidikan agar seluruh komponen organisasi dapat bekerja secara terpadu menuju pencapaian tujuan pendidikan. Koordinasi menjadi sangat penting karena lembaga pendidikan terdiri atas berbagai unit kerja, seperti pimpinan, pendidik, tenaga kependidikan, serta unit pendukung yang memiliki fungsi dan kepentingan berbeda. Menurut Terry (2012), koordinasi adalah usaha yang sistematis untuk menyatukan kegiatan-kegiatan individu dan kelompok agar selaras dengan tujuan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, koordinasi berfungsi untuk mencegah terjadinya tumpang tindih tugas, konflik kepentingan, dan ketidakefisienan kerja. Robbins dan Coulter (2018) menegaskan bahwa koordinasi yang efektif memungkinkan organisasi memanfaatkan sumber daya secara optimal serta meningkatkan kualitas komunikasi antarunit kerja. Melalui koordinasi yang baik, pelaksanaan pembelajaran, layanan peserta didik, dan kegiatan administrasi dapat berjalan harmonis dan saling mendukung.

Pengambilan keputusan merupakan proses memilih alternatif tindakan terbaik dari berbagai pilihan yang tersedia untuk menyelesaikan masalah atau mencapai tujuan organisasi. Dalam manajemen pendidikan, pengambilan keputusan berkaitan dengan penetapan kebijakan akademik, pengelolaan sumber daya manusia, penggunaan anggaran, serta pengembangan program pendidikan. Simon (1997) menyatakan bahwa pengambilan keputusan adalah inti dari fungsi manajerial karena setiap tindakan organisasi pada dasarnya merupakan hasil dari suatu keputusan.

Koordinasi dan pengambilan keputusan memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi. Keputusan yang diambil oleh pimpinan lembaga pendidikan memerlukan koordinasi yang baik agar dapat diimplementasikan secara efektif di seluruh unit kerja. Sebaliknya, proses pengambilan keputusan yang berkualitas membutuhkan informasi yang akurat dan masukan dari berbagai pihak melalui mekanisme koordinasi yang efektif (Daft, 2016). Oleh karena itu, pengambilan keputusan dalam pendidikan idealnya bersifat partisipatif dan berbasis data.

Dalam praktik tata kelola pendidikan modern, pengambilan keputusan tidak lagi bersifat sentralistik dan otoriter, melainkan lebih demokratis dan

kolaboratif. Mulyasa (2014) menekankan bahwa keterlibatan pendidik, tenaga kependidikan, dan pemangku kepentingan lainnya dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki, komitmen, serta akuntabilitas terhadap kebijakan yang ditetapkan. Dengan demikian, koordinasi yang efektif dan pengambilan keputusan yang tepat menjadi kunci keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan yang profesional dan berkelanjutan.

5. Budaya Organisasi Pendidikan

Budaya organisasi pendidikan merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, kebiasaan, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh seluruh warga lembaga pendidikan dan menjadi pedoman dalam berpikir serta bertindak. Budaya organisasi terbentuk melalui proses panjang interaksi antaranggota organisasi dan tercermin dalam cara lembaga pendidikan mengelola pembelajaran, kepemimpinan, komunikasi, serta pengambilan keputusan (Schein, 2017). Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi memiliki peran strategis karena memengaruhi kualitas kinerja pendidik, tenaga kependidikan, dan hasil belajar peserta didik.

Schein (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri atas tiga lapisan utama, yaitu artefak (simbol, tradisi, dan kebiasaan yang tampak), nilai-nilai yang dianut, serta asumsi dasar yang tidak disadari namun memengaruhi perilaku organisasi. Dalam lembaga pendidikan, artefak dapat berupa slogan sekolah, tata tertib, atau ritual akademik, sedangkan nilai dan asumsi dasar tercermin dalam komitmen terhadap mutu, disiplin, kerja sama, dan pelayanan pendidikan. Budaya yang kuat akan menciptakan konsistensi perilaku dan memperkuat identitas lembaga pendidikan.

Budaya organisasi pendidikan juga berfungsi sebagai alat pemersatu dan pengendali sosial. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi membantu anggota memahami bagaimana seharusnya bertindak dalam organisasi, mengurangi ketidakpastian, serta membangun rasa memiliki terhadap institusi. Dalam lembaga pendidikan, budaya organisasi yang positif dapat mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan peserta didik.

Budaya organisasi pendidikan berpengaruh langsung terhadap efektivitas manajemen dan kepemimpinan. Sagala (2013) menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi, keterbukaan, dan pembelajaran berkelanjutan akan memperkuat kemampuan lembaga pendidikan dalam menghadapi perubahan, termasuk tantangan globalisasi dan transformasi digital. Sebaliknya, budaya yang kaku dan resistif terhadap perubahan dapat menghambat peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan.

Pengembangan budaya organisasi pendidikan memerlukan peran kepemimpinan yang kuat dan konsisten. Mulyasa (2014) menyatakan bahwa pimpinan lembaga pendidikan memiliki peran sentral dalam menanamkan nilai-nilai positif, menjadi teladan, serta menciptakan sistem dan kebijakan yang sejalan dengan budaya yang diinginkan. Dengan demikian, budaya organisasi pendidikan bukan hanya warisan masa lalu, tetapi juga hasil dari upaya sadar untuk membangun lembaga pendidikan yang unggul, berkarakter, dan berkelanjutan.

C. RANGKUMAN

Pengorganisasian pendidikan merupakan fungsi manajemen yang berperan dalam mengatur, membagi, dan mengoordinasikan sumber daya pendidikan

agar tujuan lembaga pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Melalui pengorganisasian, struktur organisasi dibentuk untuk memperjelas pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab antarunit serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam lembaga pendidikan. Pengorganisasian yang baik menjadi penghubung antara perencanaan pendidikan dan pelaksanaan kegiatan pendidikan.

Struktur organisasi lembaga pendidikan berfungsi sebagai kerangka formal yang mengatur hubungan kerja dan alur koordinasi dalam institusi pendidikan. Struktur ini umumnya terdiri atas pimpinan lembaga, unit akademik, unit administrasi, dan unit pendukung yang saling berinteraksi untuk mendukung pelaksanaan fungsi pendidikan. Pemilihan bentuk struktur organisasi, baik fungsional, divisional, maupun matriks, harus disesuaikan dengan kebutuhan, ukuran, dan kompleksitas lembaga pendidikan agar mendukung efisiensi dan efektivitas kerja.

Tata kelola pendidikan atau *good governance* menekankan pengelolaan lembaga pendidikan yang berlandaskan prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, dan keadilan. Penerapan tata kelola yang baik bertujuan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan, memperkuat kepercayaan publik, serta menjamin akuntabilitas pengelolaan sumber daya pendidikan. Dalam konteks otonomi dan desentralisasi pendidikan, tata kelola yang baik menjadi tuntutan penting bagi profesionalisme lembaga pendidikan.

Koordinasi dan pengambilan keputusan merupakan elemen kunci dalam pengorganisasian dan tata kelola pendidikan. Koordinasi berfungsi menyelaraskan berbagai aktivitas dan kepentingan dalam lembaga pendidikan, sedangkan pengambilan keputusan menentukan arah kebijakan dan tindakan

organisasi. Keduanya saling berkaitan dan idealnya dilakukan secara partisipatif, berbasis data, serta melibatkan pemangku kepentingan pendidikan untuk meningkatkan kualitas kebijakan dan implementasinya.

Budaya organisasi pendidikan menjadi fondasi nilai dan norma yang membentuk perilaku seluruh warga lembaga pendidikan. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta mendukung pencapaian mutu pendidikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, keberhasilan pengorganisasian dan tata kelola pendidikan sangat dipengaruhi oleh kekuatan budaya organisasi yang dibangun secara konsisten melalui kepemimpinan yang visioner dan teladan.

D. LATIHAN SOAL

Pilihan Ganda

1. Pengorganisasian dalam manajemen pendidikan bertujuan utama untuk ...
 - a. Menyusun visi dan misi lembaga Pendidikan
 - b. Mengatur dan mengoordinasikan sumber daya agar tujuan pendidikan tercapai
 - c. Menilai hasil belajar peserta didik
 - d. Mengawasi kinerja pendidik

2. Struktur organisasi lembaga pendidikan berfungsi untuk ...
 - a. Menentukan kurikulum dan metode pembelajaran
 - b. Menjelaskan pembagian tugas, wewenang, dan hubungan kerja
 - c. Mengontrol perilaku peserta didik
 - d. Mengelola evaluasi pembelajaran

3. Prinsip *good governance* dalam pendidikan yang menekankan keterbukaan informasi disebut ...
 - a. Akuntabilitas
 - b. Partisipasi
 - c. Transparansi
 - d. Efektivitas
4. Bentuk struktur organisasi yang menggabungkan struktur fungsional dan divisional disebut ...
 - a. Struktur lini
 - b. Struktur fungsional
 - c. Struktur divisional
 - d. Struktur matriks
5. Koordinasi dalam lembaga pendidikan diperlukan terutama untuk ...
 - a. Menambah jumlah tenaga pendidik
 - b. Menyelaraskan kegiatan dan mencegah tumpang tindih tugas
 - c. Mengurangi anggaran Pendidikan
 - d. Mengganti pimpinan lembaga

Soal Uraian

6. Jelaskan pengertian pengorganisasian pendidikan dan perannya dalam manajemen pendidikan!
7. Uraikan unsur-unsur utama dalam struktur organisasi lembaga pendidikan!
8. Jelaskan prinsip-prinsip utama tata kelola (*good governance*) pendidikan!

9. Analisis hubungan antara koordinasi dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan lembaga pendidikan!
10. Jelaskan peran budaya organisasi dalam meningkatkan mutu dan kinerja lembaga pendidikan!

BAB V

KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI PENDIDIKAN

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dan supervisi pendidikan merupakan dua aspek penting dalam manajemen pendidikan yang berperan strategis dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Sementara itu, supervisi pendidikan berfungsi sebagai proses pembinaan, pengawasan, dan pendampingan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dan kualitas pembelajaran. Kedua aspek ini saling melengkapi dan menjadi fondasi utama dalam menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas.

Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan mengelola administrasi, tetapi juga sebagai upaya visioner dalam membangun budaya akademik, iklim kerja yang kondusif, serta inovasi pembelajaran. Pemimpin pendidikan, seperti kepala sekolah atau pimpinan perguruan tinggi, dituntut untuk memiliki kompetensi manajerial, sosial, dan pedagogik agar mampu merespons dinamika perubahan lingkungan pendidikan. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong keterlibatan aktif seluruh warga lembaga pendidikan serta menumbuhkan komitmen terhadap peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Supervisi pendidikan merupakan bagian integral dari kepemimpinan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas proses dan hasil pendidikan. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi lebih menekankan pada pembinaan profesional melalui bimbingan, umpan balik, dan refleksi bersama. Melalui supervisi yang sistematis dan berkelanjutan, pendidik

dapat mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, dan kepribadian, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan bermakna bagi peserta didik.

Di era transformasi digital dan tuntutan globalisasi, kepemimpinan dan supervisi pendidikan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Pemimpin pendidikan dituntut untuk adaptif terhadap perkembangan teknologi, kebijakan pendidikan, serta kebutuhan peserta didik yang semakin beragam. Supervisi pendidikan pun perlu mengadopsi pendekatan kolaboratif dan berbasis data agar mampu memberikan solusi yang relevan dan kontekstual. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif tentang kepemimpinan dan supervisi pendidikan menjadi sangat penting sebagai landasan dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul, profesional, dan berkelanjutan.

B. PEMBAHASAN MATERI

1. Konsep dan Teori Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang pemimpin pendidikan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh warga lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan. Kepemimpinan pendidikan tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan manusia, khususnya pendidik dan peserta didik, sebagai inti dari proses pendidikan. Bush (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan berkaitan erat dengan nilai, visi, dan tujuan pendidikan yang memengaruhi praktik pembelajaran dan pengelolaan lembaga pendidikan.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan memiliki karakteristik khas karena berhadapan langsung dengan proses pembelajaran, pengembangan

profesional guru, serta pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu, kepemimpinan pendidikan menuntut perpaduan antara kemampuan manajerial dan pedagogik. Mulyasa (2014) menegaskan bahwa pemimpin pendidikan yang efektif harus mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, membangun budaya organisasi yang positif, serta mendorong inovasi dan peningkatan mutu pembelajaran.

Teori kepemimpinan pendidikan berkembang seiring dengan perkembangan teori kepemimpinan secara umum. Salah satu teori awal adalah teori sifat (*trait theory*) yang beranggapan bahwa kepemimpinan ditentukan oleh karakteristik pribadi tertentu, seperti kecerdasan, kepercayaan diri, dan integritas. Northouse (2019) menjelaskan bahwa meskipun teori ini memberikan gambaran tentang karakter pemimpin, teori sifat belum sepenuhnya menjelaskan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi pendidikan.

Selanjutnya berkembang teori perilaku (*behavioral theory*) yang menekankan bahwa kepemimpinan efektif ditentukan oleh perilaku yang dapat dipelajari, bukan semata-mata sifat bawaan. Dalam konteks pendidikan, teori ini mendorong pengembangan keterampilan kepemimpinan melalui pelatihan dan pengalaman. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa pemimpin yang berorientasi pada tugas dan hubungan secara seimbang cenderung lebih efektif dalam mengelola organisasi pendidikan.

Teori berikutnya adalah teori situasional dan kontingensi, yang menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kesesuaian gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Hersey dan Blanchard (1988) menjelaskan bahwa pemimpin perlu menyesuaikan gaya

kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan kompetensi bawahan. Dalam lembaga pendidikan, pendekatan ini relevan karena pendidik dan tenaga kependidikan memiliki latar belakang, pengalaman, dan kebutuhan yang beragam.

Dalam perkembangan selanjutnya, muncul teori kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan instruksional. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Bass & Riggio, 2006). Sementara itu, kepemimpinan instruksional berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran melalui penguatan peran pemimpin dalam pengembangan kurikulum, supervisi pembelajaran, dan peningkatan kompetensi guru (Hallinger, 2011).

Konsep dan teori kepemimpinan pendidikan menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak bersifat tunggal, melainkan kontekstual dan dinamis. Pemimpin pendidikan dituntut untuk mampu mengintegrasikan berbagai pendekatan kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan lembaga, karakteristik warga sekolah, serta tantangan perubahan zaman, guna mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

2. Kepemimpinan Lembaga Pendidikan

Kepemimpinan lembaga pendidikan merupakan kemampuan pimpinan pendidikan seperti kepala sekolah, rektor, atau direktur—dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh warga lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan. Kepemimpinan dalam konteks pendidikan memiliki

karakteristik khusus karena berfokus pada pengelolaan manusia, pembelajaran, serta pengembangan mutu akademik. Bush (2011) menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan berkaitan erat dengan upaya membangun visi, nilai, dan tujuan pendidikan yang menjadi arah bagi seluruh aktivitas lembaga.

Pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam menetapkan visi dan misi, merumuskan kebijakan, serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi proses pembelajaran. Hallinger (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu memengaruhi kualitas pembelajaran secara tidak langsung melalui penguatan budaya sekolah, pengembangan profesional guru, dan penyediaan dukungan sumber daya. Oleh karena itu, kepemimpinan lembaga pendidikan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga pedagogis dan transformasional.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, pimpinan lembaga pendidikan dituntut memiliki berbagai kompetensi, antara lain kompetensi manajerial, sosial, kepribadian, dan supervisi akademik. Mulyasa (2014) menjelaskan bahwa pemimpin pendidikan yang profesional mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif, membangun komunikasi yang harmonis, serta memberikan keteladanan dalam sikap dan perilaku. Kompetensi tersebut menjadi prasyarat bagi terciptanya kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan mutu dan layanan pendidikan.

Kepemimpinan lembaga pendidikan juga berperan penting dalam mendorong inovasi dan perubahan. Di tengah tantangan globalisasi dan transformasi digital, pemimpin pendidikan dituntut untuk adaptif, visioner, dan mampu mengelola perubahan secara strategis. Bass dan Riggio (2006)

menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi warga organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi demi pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, hal ini tercermin dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran, pemanfaatan teknologi, dan penguatan karakter peserta didik.

Kepemimpinan lembaga pendidikan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Kepemimpinan yang efektif mampu menyatukan visi, membangun budaya organisasi yang positif, serta menggerakkan seluruh potensi lembaga pendidikan untuk mencapai mutu pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

3. Supervisi Akademik dan Supervisi Manajerial

Supervisi merupakan bagian integral dari manajemen dan kepemimpinan pendidikan yang berfungsi untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan secara berkelanjutan. Secara umum, supervisi di lembaga pendidikan dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama, yaitu supervisi akademik dan supervisi manajerial. Keduanya memiliki fokus dan sasaran yang berbeda, namun saling melengkapi dalam mendukung efektivitas kinerja lembaga pendidikan (Mulyasa, 2014).

Supervisi akademik adalah proses pembinaan profesional yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kompetensi pendidik. Supervisi ini berkaitan langsung dengan kegiatan akademik, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, penggunaan metode dan media pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar peserta didik. Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2018) menyatakan bahwa supervisi akademik bertujuan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya

melalui bimbingan, umpan balik, dan refleksi bersama, bukan sekadar menilai atau mengawasi kinerja guru.

Dalam praktiknya, supervisi akademik dilaksanakan melalui berbagai teknik, seperti observasi kelas, diskusi individual, lokakarya, dan supervisi klinis. Pendekatan supervisi akademik yang efektif bersifat kolaboratif dan humanis, sehingga guru merasa didampingi dan didukung dalam mengembangkan kualitas pembelajaran. Sahertian (2010) menekankan bahwa supervisi akademik yang baik harus mampu mendorong guru untuk terus belajar, berinovasi, dan meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Supervisi manajerial merupakan proses pembinaan dan pengawasan yang berfokus pada aspek pengelolaan dan administrasi lembaga pendidikan. Supervisi ini mencakup pengelolaan kurikulum, keuangan, sarana dan prasarana, kepegawaian, serta tata usaha sekolah atau perguruan tinggi. Purwanto (2012) menjelaskan bahwa supervisi manajerial bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh sistem dan prosedur pengelolaan lembaga pendidikan berjalan sesuai dengan peraturan, rencana, dan standar yang telah ditetapkan.

Supervisi manajerial berperan penting dalam menciptakan tata kelola pendidikan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Melalui supervisi manajerial, pimpinan lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi kelemahan dalam sistem pengelolaan, memperbaiki kinerja organisasi, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pendidikan. Dengan demikian, supervisi manajerial mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib, transparan, dan kondusif bagi pelaksanaan proses pendidikan (Siagian, 2012).

Supervisi akademik dan supervisi manajerial merupakan dua aspek supervisi yang tidak dapat dipisahkan. Supervisi akademik berfokus pada peningkatan mutu proses pembelajaran, sedangkan supervisi manajerial menitikberatkan pada efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Sinergi antara keduanya sangat diperlukan agar lembaga pendidikan mampu mencapai tujuan pendidikan secara optimal dan berkelanjutan.

Supervisi akademik dan supervisi manajerial merupakan dua bentuk supervisi yang memiliki fokus berbeda namun saling melengkapi dalam penyelenggaraan pendidikan. Supervisi akademik berorientasi pada peningkatan mutu proses pembelajaran dengan sasaran utama guru atau dosen sebagai pelaksana kegiatan akademik. Fokus supervisi ini mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran di kelas, penggunaan metode dan media pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar peserta didik. Pendekatan yang digunakan dalam supervisi akademik bersifat humanis, kolaboratif, dan reflektif, dengan tujuan membantu pendidik meningkatkan kompetensi profesional dan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Sebaliknya, supervisi manajerial lebih menitikberatkan pada aspek pengelolaan dan administrasi lembaga pendidikan. Sasaran supervisi manajerial meliputi pimpinan unit kerja, tenaga kependidikan, serta sistem manajemen lembaga pendidikan secara keseluruhan. Ruang lingkup supervisi ini mencakup pengelolaan keuangan, kepegawaian, sarana dan prasarana, kurikulum, serta tata usaha. Pendekatan yang digunakan cenderung administratif dan sistematis, dengan tujuan memastikan seluruh proses pengelolaan berjalan sesuai dengan peraturan, rencana, dan standar yang telah ditetapkan.

Dari segi pelaksanaan, supervisi akademik umumnya dilakukan melalui observasi kelas, supervisi klinis, diskusi individual, dan kegiatan pengembangan profesional guru. Hasil yang diharapkan adalah peningkatan kualitas proses dan hasil pembelajaran serta meningkatnya profesionalisme pendidik. Sementara itu, supervisi manajerial dilaksanakan melalui monitoring administrasi, evaluasi kinerja organisasi, dan audit internal, dengan hasil yang diharapkan berupa tata kelola lembaga pendidikan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Supervisi akademik berfungsi sebagai upaya pembinaan dan pendampingan untuk meningkatkan mutu pembelajaran, sedangkan supervisi manajerial berperan sebagai pengawasan dan pengendalian dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Sinergi antara kedua jenis supervisi ini sangat penting untuk menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas, profesional, dan berkelanjutan.

Tabel 1. Perbedaan Supervisi Akademik dan Supervisi Manajerial

Aspek Perbandingan	Supervisi Akademik	Supervisi Manajerial
Pengertian	Proses pembinaan profesional yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kompetensi pendidik	Proses pembinaan dan pengawasan yang berfokus pada pengelolaan dan administrasi lembaga pendidikan
Fokus Utama	Proses belajar mengajar, metode pembelajaran, media, dan evaluasi pembelajaran	Sistem pengelolaan lembaga pendidikan dan administrasi
Sasaran	Guru atau dosen dalam melaksanakan pembelajaran	Pimpinan unit, tenaga kependidikan, dan sistem manajemen
Tujuan	Meningkatkan mutu pembelajaran dan profesionalisme pendidik	Meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas pengelolaan lembaga
Ruang Lingkup	Perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar	Keuangan, kepegawaian, sarana prasarana, kurikulum, tata usaha

Pendekatan	Humanis, kolaboratif, dan reflektif	Administratif, sistematis, dan berbasis regulasi
Teknik Pelaksanaan	Observasi kelas, supervisi klinis, diskusi individu, lokakarya	Audit internal, monitoring administrasi, evaluasi kinerja organisasi
Pelaksana	Kepala sekolah, pengawas sekolah, koordinator akademik	Kepala sekolah, pengawas, manajer pendidikan
Hasil yang Diharapkan	Peningkatan kualitas proses dan hasil pembelajaran	Tata kelola lembaga pendidikan yang tertib dan profesional
Indikator Keberhasilan	Peningkatan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran	Peningkatan kinerja organisasi dan kepatuhan terhadap standar
Sifat Supervisi	Pembinaan dan pendampingan	Pengawasan dan pengendalian
Dampak Jangka Panjang	Mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik meningkat	Kinerja lembaga dan keberlanjutan institusi meningkat

4. Pengembangan Kepemimpinan Berbasis Mutu

Pengembangan kepemimpinan berbasis mutu merupakan upaya sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan pimpinan lembaga pendidikan dengan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Pendekatan ini menempatkan mutu sebagai fokus utama dalam setiap proses pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kepemimpinan. Sallis (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berbasis mutu menuntut komitmen pimpinan

terhadap budaya mutu, perbaikan berkelanjutan, dan kepuasan pemangku kepentingan pendidikan.

Dalam konteks pendidikan, pengembangan kepemimpinan berbasis mutu bertujuan untuk memastikan bahwa pemimpin pendidikan mampu mengelola lembaga secara efektif sekaligus meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mendorong inovasi dan pembelajaran organisasi. Deming (1986) menegaskan bahwa peningkatan mutu hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan yang konsisten, visioner, dan berorientasi pada sistem.

Pengembangan kepemimpinan berbasis mutu dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan kepemimpinan, pengembangan profesional berkelanjutan, pembinaan melalui supervisi, serta refleksi kinerja berbasis data mutu. Bush dan Glover (2014) menjelaskan bahwa pemimpin pendidikan yang efektif perlu dibekali kemampuan dalam merumuskan visi mutu, membangun budaya organisasi yang mendukung peningkatan kualitas, serta melibatkan seluruh warga lembaga dalam proses perbaikan berkelanjutan.

Kepemimpinan berbasis mutu menekankan pentingnya pengambilan keputusan berbasis data dan bukti (*evidence-based leadership*). Data hasil evaluasi pembelajaran, kinerja pendidik, dan kepuasan pemangku kepentingan digunakan sebagai dasar untuk merancang program peningkatan mutu. Menurut Oakland (2014), pendekatan ini membantu pemimpin mengidentifikasi masalah secara objektif dan merumuskan solusi yang tepat sasaran dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Pengembangan kepemimpinan berbasis mutu merupakan strategi kunci dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul dan berkelanjutan. Melalui kepemimpinan yang berorientasi pada mutu, lembaga pendidikan dapat menciptakan budaya perbaikan berkelanjutan, meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia, serta menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing.

C. RANGKUMAN

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan pimpinan lembaga pendidikan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh warga lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan. Kepemimpinan dalam pendidikan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga pedagogis dan transformasional, karena berhubungan langsung dengan pengembangan mutu pembelajaran, sumber daya manusia, dan budaya organisasi pendidikan. Pemimpin pendidikan dituntut memiliki visi, kompetensi manajerial, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, termasuk tantangan globalisasi dan transformasi digital.

Dalam praktiknya, kepemimpinan lembaga pendidikan diwujudkan melalui perumusan visi dan misi, pengambilan keputusan strategis, penciptaan iklim kerja yang kondusif, serta dorongan terhadap inovasi dan peningkatan mutu berkelanjutan. Kepemimpinan berbasis mutu menempatkan kualitas sebagai orientasi utama dalam setiap kebijakan dan tindakan pimpinan. Pendekatan ini menekankan budaya mutu, perbaikan berkelanjutan, serta pengambilan keputusan berbasis data dan bukti guna meningkatkan kinerja lembaga pendidikan secara menyeluruh.

Supervisi pendidikan merupakan instrumen penting dalam mendukung efektivitas kepemimpinan pendidikan. Supervisi akademik berfokus pada peningkatan mutu proses pembelajaran dan profesionalisme pendidik melalui pembinaan, pendampingan, dan refleksi bersama. Sementara itu, supervisi manajerial menitikberatkan pada aspek pengelolaan dan administrasi lembaga pendidikan, seperti keuangan, kepegawaian, sarana prasarana, dan tata kelola organisasi. Kedua jenis supervisi ini memiliki peran yang saling melengkapi dalam menjamin mutu pendidikan.

Keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sinergi antara kepemimpinan yang efektif, supervisi akademik yang berorientasi pada pembelajaran, dan supervisi manajerial yang menjamin tata kelola yang baik. Integrasi ketiga aspek tersebut akan mendorong terciptanya lembaga pendidikan yang bermutu, profesional, dan berkelanjutan.

D. LATIHAN SOAL

1. Jelaskan pengertian kepemimpinan pendidikan dan perbedaannya dengan kepemimpinan pada organisasi nonpendidikan!
2. Mengapa kepemimpinan pendidikan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga pedagogis? Jelaskan alasannya!
3. Sebutkan dan jelaskan minimal tiga peran utama pemimpin lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan!
4. Apa yang dimaksud dengan kepemimpinan berbasis mutu dalam konteks lembaga pendidikan?
5. Jelaskan tujuan utama pengembangan kepemimpinan berbasis mutu di lembaga pendidikan!

6. Apa yang dimaksud dengan supervisi akademik dan mengapa supervisi ini penting bagi peningkatan kualitas pembelajaran?
7. Jelaskan perbedaan mendasar antara supervisi akademik dan supervisi manajerial!
8. Sebutkan teknik-teknik yang dapat digunakan dalam pelaksanaan supervisi akademik di sekolah atau perguruan tinggi!
9. Bagaimana peran supervisi manajerial dalam menciptakan tata kelola lembaga pendidikan yang efektif dan akuntabel?
10. Jelaskan pentingnya sinergi antara kepemimpinan pendidikan, supervisi akademik, dan supervisi manajerial dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang bermutu!

BAB VI

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan merupakan salah satu komponen strategis dalam penyelenggaraan pendidikan yang berperan penting dalam menentukan mutu dan keberhasilan lembaga pendidikan. Sumber daya manusia pendidikan, yang meliputi pendidik dan tenaga kependidikan, menjadi faktor utama dalam pelaksanaan proses pembelajaran, pengelolaan lembaga, serta pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM pendidikan tidak dapat dilakukan secara konvensional, melainkan harus dirancang secara sistematis, profesional, dan berorientasi pada peningkatan mutu.

Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, seperti pengangkatan dan penempatan tenaga pendidik, tetapi juga mencakup perencanaan kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pembinaan karier dan kesejahteraan. Mulyasa (2014) menegaskan bahwa pengelolaan SDM pendidikan yang efektif harus mampu mengoptimalkan potensi individu, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta mendorong profesionalisme dan komitmen terhadap tugas pendidikan.

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan globalisasi semakin menegaskan pentingnya manajemen SDM pendidikan yang adaptif dan inovatif. Lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten, berintegritas, serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, termasuk pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran dan pengelolaan pendidikan. Oleh karena itu, manajemen SDM pendidikan harus diarahkan pada pengembangan kapasitas dan kualitas sumber

daya manusia secara berkelanjutan agar mampu menghadapi tantangan pendidikan di era modern.

Manajemen sumber daya manusia pendidikan merupakan upaya strategis untuk memastikan tersedianya SDM yang berkualitas, profesional, dan berdaya saing. Pendahuluan ini menjadi landasan bagi pembahasan lebih lanjut mengenai konsep, fungsi, dan praktik manajemen SDM pendidikan dalam rangka mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

B. PEMBAHASAN MATERI

1. Perencanaan SDM Pendidikan

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan merupakan proses strategis yang bertujuan untuk memastikan ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan, baik dari segi jumlah, kualifikasi, kompetensi, maupun waktu penempatannya. Perencanaan SDM pendidikan menjadi langkah awal yang menentukan keberhasilan fungsi manajemen SDM lainnya, seperti rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, dan pembinaan karier. Dessler (2017) menegaskan bahwa perencanaan SDM merupakan upaya sistematis untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan agar organisasi mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam praktiknya, perencanaan SDM pendidikan diawali dengan **analisis** kebutuhan SDM, yaitu proses mengidentifikasi jenis dan jumlah tenaga pendidik serta tenaga kependidikan yang dibutuhkan berdasarkan visi, misi, dan rencana strategis lembaga pendidikan. Analisis ini mempertimbangkan rasio pendidik terhadap peserta didik, beban kerja, tuntutan kurikulum, serta standar nasional pendidikan. Mulyasa (2014) menyatakan bahwa

perencanaan SDM pendidikan harus didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja agar penempatan tenaga pendidikan dapat dilakukan secara proporsional dan tepat guna.

Selain analisis kebutuhan, perencanaan SDM pendidikan juga mencakup analisis ketersediaan SDM, yaitu penilaian terhadap jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang telah dimiliki lembaga pendidikan. Analisis ini meliputi pemetaan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta potensi pengembangan di masa depan. Menurut Armstrong (2014), perencanaan SDM yang efektif harus mampu mengintegrasikan kebutuhan organisasi dengan potensi dan aspirasi individu agar tercipta keseimbangan antara kepentingan lembaga dan pengembangan karier pegawai.

Perencanaan SDM pendidikan tidak hanya berorientasi pada kebutuhan jangka pendek, tetapi juga harus bersifat jangka menengah dan jangka panjang. Perencanaan jangka panjang meliputi regenerasi pendidik, suksesi kepemimpinan, serta antisipasi terhadap perubahan lingkungan pendidikan, seperti perkembangan teknologi, kebijakan pemerintah, dan dinamika demografis peserta didik. Siagian (2012) menekankan bahwa perencanaan SDM yang bersifat proaktif akan membantu organisasi menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja yang dapat menghambat kinerja lembaga.

Lebih lanjut, perencanaan SDM pendidikan harus terintegrasi dengan pengembangan profesional berkelanjutan. Lembaga pendidikan perlu merancang program pelatihan, pendidikan lanjutan, dan peningkatan kompetensi sesuai dengan hasil perencanaan SDM. Hal ini sejalan dengan

pandangan Mondy dan Martocchio (2016) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM yang baik harus diikuti dengan strategi pengembangan agar sumber daya manusia mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan organisasi.

Di era transformasi digital, perencanaan SDM pendidikan juga dituntut untuk adaptif terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Perencanaan kebutuhan pendidik yang memiliki kompetensi digital, literasi teknologi, dan kemampuan pembelajaran berbasis digital menjadi semakin penting. Oleh karena itu, perencanaan SDM pendidikan harus berbasis data, menggunakan sistem informasi manajemen SDM, serta memanfaatkan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan.

Perencanaan SDM pendidikan merupakan fondasi utama dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan. Perencanaan yang matang dan berorientasi jangka panjang akan mendukung tersedianya pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, kompeten, dan berdaya saing, sehingga mampu meningkatkan mutu layanan dan hasil pendidikan secara berkelanjutan.

2. Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Pendidik

Rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik merupakan rangkaian proses strategis dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan yang menentukan kualitas pembelajaran dan mutu lembaga pendidikan secara keseluruhan. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jumlah pendidik, tetapi juga untuk memastikan kesesuaian kompetensi, nilai, dan profesionalisme tenaga pendidik dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Dessler (2017) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi

sangat dipengaruhi oleh efektivitas proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang dimilikinya.

- a. Rekrutmen tenaga pendidik merupakan tahap awal yang berfokus pada upaya menarik sebanyak mungkin calon pendidik yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Dalam konteks pendidikan, rekrutmen harus mempertimbangkan kebutuhan kurikulum, rasio pendidik dan peserta didik, serta tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Rekrutmen dapat dilakukan melalui jalur internal, seperti promosi atau mutasi pendidik yang sudah ada, maupun jalur eksternal, seperti pengumuman terbuka, kerja sama dengan lembaga pendidikan tinggi, dan pemanfaatan platform digital. Armstrong (2014) menyatakan bahwa strategi rekrutmen yang efektif harus mampu menjaring calon tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki komitmen terhadap nilai-nilai pendidikan.
- b. Tahap selanjutnya adalah seleksi tenaga pendidik, yaitu proses penyaringan calon pendidik untuk menentukan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Proses seleksi dilakukan secara objektif dan sistematis melalui berbagai metode, seperti seleksi administrasi, tes kompetensi akademik dan pedagogik, tes psikologis, wawancara mendalam, serta uji praktik mengajar (*microteaching*). Mulyasa (2014) menekankan bahwa seleksi tenaga pendidik harus menilai secara menyeluruh aspek kualifikasi akademik, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kepribadian, dan kemampuan sosial agar diperoleh pendidik yang benar-benar berkualitas dan berintegritas.

- c. Selain menilai kemampuan individual, proses seleksi juga harus memperhatikan kesesuaian calon pendidik dengan budaya dan karakteristik lembaga pendidikan. Hal ini penting karena pendidik yang memiliki nilai dan sikap sejalan dengan visi lembaga cenderung lebih mudah beradaptasi dan berkontribusi secara optimal. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), seleksi yang efektif akan meningkatkan peluang keberhasilan kerja dan mengurangi tingkat turnover tenaga pendidik di masa depan.
- d. Tahap terakhir adalah penempatan tenaga pendidik, yaitu proses menugaskan pendidik yang telah lulus seleksi pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, bidang keahlian, pengalaman, serta potensi pengembangan yang dimiliki. Prinsip utama dalam penempatan tenaga pendidik adalah “the right person in the right place and the right time”. Siagian (2012) menyatakan bahwa penempatan yang tepat akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pendidik, serta berdampak positif pada kualitas pembelajaran.

Penempatan tenaga pendidik juga harus mempertimbangkan kebutuhan institusi, karakteristik peserta didik, serta pemerataan tenaga pendidik. Penempatan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan rendahnya efektivitas pembelajaran dan menurunnya kinerja pendidik. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian penempatan secara berkala sebagai bagian dari manajemen SDM yang dinamis dan berkelanjutan.

Rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik merupakan proses yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam manajemen sumber

daya manusia pendidikan. Pelaksanaan ketiga proses tersebut secara profesional, transparan, dan berbasis kompetensi akan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas, berkomitmen, dan mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

3. Pengembangan Profesional dan Karier Pendidik

Pengembangan profesional dan karier pendidik merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan kesejahteraan pendidik dalam melaksanakan tugas pendidikan. Pengembangan ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga pada pembinaan sikap profesional, etika kerja, serta kesiapan pendidik dalam menghadapi perubahan dan tantangan pendidikan. Menurut Day (1999), pengembangan profesional pendidik adalah proses pembelajaran sepanjang hayat yang memungkinkan pendidik untuk memperbarui pengetahuan, keterampilan, dan sikap guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dalam konteks pendidikan, pengembangan profesional pendidik mencakup berbagai kegiatan sistematis, seperti pendidikan dan pelatihan, workshop, seminar, penelitian tindakan kelas, serta pengembangan komunitas belajar profesional. Kegiatan-kegiatan ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian pendidik sesuai dengan standar profesi. Mulyasa (2014) menegaskan bahwa pengembangan profesional pendidik yang efektif harus didasarkan pada kebutuhan nyata pendidik dan diarahkan pada peningkatan mutu pembelajaran serta hasil belajar peserta didik.

Selain pengembangan profesional, pengembangan karier pendidik merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan. Pengembangan karier berkaitan dengan perencanaan dan pengelolaan jalur karier pendidik, seperti kenaikan pangkat, promosi jabatan, serta penugasan pada posisi strategis di lembaga pendidikan. Armstrong (2014) menyatakan bahwa pengembangan karier yang terencana akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen pendidik terhadap organisasi. Dalam dunia pendidikan, pengembangan karier pendidik harus dilakukan secara transparan, objektif, dan berbasis kinerja.

Pengembangan profesional dan karier pendidik harus dilaksanakan secara terpadu dan berkelanjutan. Lembaga pendidikan perlu menyediakan sistem penilaian kinerja yang adil dan akuntabel sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan karier. Selain itu, dukungan pimpinan, budaya organisasi yang kondusif, serta ketersediaan sumber daya menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengembangan profesional dan karier pendidik. Guskey (2002) menekankan bahwa pengembangan profesional yang berdampak harus mampu mengubah praktik mengajar dan meningkatkan hasil belajar peserta didik.

Di era transformasi digital, pengembangan profesional dan karier pendidik juga dituntut untuk adaptif terhadap pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Pendidik perlu mengembangkan kompetensi digital, literasi teknologi, serta kemampuan pembelajaran berbasis teknologi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus merancang program pengembangan profesional yang inovatif dan relevan dengan tuntutan zaman agar pendidik mampu menjalankan perannya secara optimal.

Pengembangan profesional dan karier pendidik merupakan investasi strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Melalui pengembangan yang terencana dan berkelanjutan, pendidik dapat meningkatkan kompetensi, kinerja, dan kepuasan kerja, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan keberlanjutan lembaga pendidikan.

4. Penilaian Kinerja dan Evaluasi SDM

Penilaian kinerja dan evaluasi sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan proses sistematis untuk menilai tingkat pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi SDM terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan serta sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial terkait pengembangan profesional, promosi, penghargaan, dan pembinaan. Menurut Dessler (2017), penilaian kinerja adalah proses formal untuk mengevaluasi kinerja individu secara periodik berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Dalam konteks pendidikan, penilaian kinerja pendidik mencakup penilaian terhadap kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Penilaian ini biasanya dilakukan melalui berbagai instrumen, seperti observasi pembelajaran, penilaian portofolio, evaluasi kinerja berbasis hasil belajar peserta didik, serta umpan balik dari peserta didik dan kolega sejawat. Mulyasa (2014) menegaskan bahwa penilaian kinerja pendidik harus dilakukan secara objektif, transparan, dan berkelanjutan agar mampu mendorong peningkatan mutu pembelajaran dan profesionalisme pendidik.

Evaluasi SDM pendidikan memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan

penilaian kinerja individu. Evaluasi SDM tidak hanya menilai kinerja perorangan, tetapi juga menilai efektivitas sistem manajemen SDM secara keseluruhan, termasuk perencanaan SDM, rekrutmen, pengembangan profesional, serta kebijakan kesejahteraan dan karier. Armstrong (2014) menyatakan bahwa evaluasi SDM merupakan upaya untuk menilai sejauh mana kebijakan dan praktik SDM berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Penilaian kinerja dan evaluasi SDM pendidikan berperan penting dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis data (evidence-based decision making). Hasil penilaian dan evaluasi digunakan sebagai dasar untuk merancang program pengembangan profesional, perbaikan kinerja, serta peningkatan sistem pengelolaan SDM. Selain itu, proses ini juga berfungsi sebagai sarana umpan balik bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan refleksi dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), sistem penilaian kinerja yang efektif akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Di era transformasi digital, penilaian kinerja dan evaluasi SDM pendidikan semakin didukung oleh pemanfaatan teknologi informasi melalui sistem informasi manajemen SDM. Penggunaan aplikasi penilaian kinerja berbasis digital memungkinkan proses evaluasi dilakukan secara lebih efisien, akurat, dan transparan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dituntut untuk mengembangkan sistem penilaian dan evaluasi SDM yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

Penilaian kinerja dan evaluasi SDM pendidikan merupakan instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan. Pelaksanaan

yang profesional dan berkelanjutan akan mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi, serta berkontribusi pada pencapaian mutu pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

Beberapa aspek yang dievaluasi dalam evaluasi SDM pendidikan antara lain :

- a. Kesesuaian jumlah dan kompetensi SDM dengan kebutuhan lembaga pendidikan
- b. Efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik
- c. Dampak program pengembangan profesional terhadap peningkatan kinerja
- d. Keadilan dan transparansi sistem penilaian kinerja dan pengembangan karier

Dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja dan evaluasi SDM pendidikan harus dilakukan secara objektif, transparan, dan berkelanjutan. Proses ini dapat menggunakan berbagai metode, seperti observasi, penilaian portofolio, evaluasi berbasis kinerja, serta pemanfaatan sistem informasi manajemen SDM. Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis data, hasil penilaian dan evaluasi dapat digunakan sebagai dasar perbaikan kinerja individu dan peningkatan mutu pengelolaan SDM pendidikan secara keseluruhan.

5. Motivasi dan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan

Motivasi dan kesejahteraan tenaga kependidikan merupakan dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, loyalitas, dan kualitas layanan pendidikan. Tenaga kependidikan—seperti staf administrasi, pustakawan, laboran, dan tenaga teknis lainnya—memiliki peran strategis dalam

mendukung kelancaran proses pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian serius terhadap upaya peningkatan motivasi dan kesejahteraan mereka agar dapat bekerja secara optimal dan profesional.

Motivasi tenaga kependidikan adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan perilaku kerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada kualitas layanan. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi tenaga kependidikan meliputi :

- Pengakuan dan penghargaan atas kinerja
- Kesempatan pengembangan diri dan karier
- Lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis
- Kepemimpinan yang adil dan komunikatif
- Kejelasan tugas dan tanggung jawab

Lembaga pendidikan yang mampu membangun sistem motivasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan.

Kesejahteraan tenaga kependidikan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan material dan nonmaterial yang mendukung kualitas hidup dan kepuasan kerja tenaga kependidikan. Kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek finansial, seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga aspek psikologis,

sosial, dan profesional. Siagian (2012) menjelaskan bahwa kesejahteraan pegawai merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Aspek-aspek kesejahteraan tenaga kependidikan meliputi :

- Gaji dan tunjangan yang layak dan adil
- Jaminan sosial dan kesehatan
- Keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja
- Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
- Kesempatan pengembangan karier dan peningkatan kompetensi

Pemenuhan kesejahteraan yang baik akan berdampak pada meningkatnya motivasi, kinerja, dan komitmen tenaga kependidikan terhadap lembaga pendidikan.

Motivasi dan kesejahteraan tenaga kependidikan memiliki hubungan yang saling terkait dan saling memengaruhi. Kesejahteraan yang memadai akan meningkatkan motivasi kerja, sementara motivasi yang tinggi mendorong tenaga kependidikan untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengelola kedua aspek ini secara terpadu melalui kebijakan dan program manajemen SDM yang berorientasi pada peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan pegawai.

C. RANGKUMAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan merupakan proses strategis dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Pengelolaan SDM pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, penilaian, serta kesejahteraan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Perencanaan SDM pendidikan bertujuan untuk memastikan ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga, baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Perencanaan ini dilakukan melalui analisis kebutuhan, proyeksi tenaga kerja, serta penyesuaian dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik merupakan tahapan penting dalam memperoleh SDM yang berkualitas dan profesional sesuai dengan kualifikasi dan bidang keahliannya.

Pengembangan profesional dan karier pendidik dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, workshop, dan kegiatan pengembangan kompetensi lainnya. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, profesionalisme, serta kesiapan pendidik dalam menghadapi perubahan dan tantangan pendidikan. Selain itu, pengembangan karier memberikan motivasi bagi pendidik untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap lembaga pendidikan.

Penilaian kinerja dan evaluasi SDM pendidikan merupakan proses sistematis untuk menilai pencapaian kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, dan kontribusi individu terhadap tujuan lembaga. Hasil penilaian dan evaluasi digunakan sebagai dasar pembinaan, pengambilan keputusan manajerial, serta perbaikan sistem pengelolaan SDM secara menyeluruh. Penilaian yang objektif dan transparan akan mendorong peningkatan kinerja dan profesionalisme SDM pendidikan.

Motivasi dan kesejahteraan tenaga kependidikan menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal. Pemenuhan kebutuhan material dan nonmaterial, lingkungan kerja yang kondusif, serta penghargaan atas kinerja akan meningkatkan semangat dan komitmen kerja. Dengan pengelolaan motivasi dan kesejahteraan yang baik, lembaga pendidikan dapat menciptakan SDM yang produktif, loyal, dan berorientasi pada mutu layanan pendidikan.

D. LATIHAN SOAL

Pilihan Ganda

1. Manajemen sumber daya manusia pendidikan bertujuan utama untuk ...
 - a. Mengatur administrasi lembaga Pendidikan
 - b. Mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana
 - c. Mengelola pendidik dan tenaga kependidikan agar bekerja efektif dan professional
 - d. Menyusun kurikulum pembelajaran

2. Kegiatan yang dilakukan untuk memastikan kesesuaian antara jumlah dan kompetensi tenaga pendidik dengan kebutuhan lembaga disebut ...
 - a. Rekrutmen
 - b. Seleksi
 - c. Perencanaan SDM
 - d. Evaluasi kinerja

3. Rekrutmen tenaga pendidik bertujuan untuk ...
 - a. Menilai kinerja pendidik
 - b. Menarik calon tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi
 - c. Menentukan kenaikan pangkat
 - d. Memberikan pelatihan profesional
4. Penempatan tenaga pendidik yang tepat harus mempertimbangkan ...
 - a. Usia dan masa kerja
 - b. Minat pribadi semata
 - c. Kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan Lembaga
 - d. Kedekatan dengan pimpinan
5. Pengembangan profesional pendidik penting dilakukan karena ...
 - a. Menambah beban kerja pendidik
 - b. Meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran
 - c. Mengurangi kebutuhan evaluasi kinerja
 - d. Menggantikan peran supervisi

Soal Uraian

6. Jelaskan pengertian perencanaan SDM pendidikan dan tujuan utamanya!
7. Mengapa seleksi tenaga pendidik harus dilakukan secara objektif dan transparan? Jelaskan!
8. Sebutkan dan jelaskan dua bentuk pengembangan profesional pendidik!
9. Jelaskan tujuan penilaian kinerja dalam manajemen SDM pendidikan!
10. Mengapa motivasi dan kesejahteraan tenaga kependidikan berpengaruh terhadap kinerja lembaga pendidikan?

BAB VII

MANAJEMEN KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN

A. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul, berkarakter, serta mampu bersaing di tingkat nasional maupun global. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan pengelolaan pendidikan yang sistematis dan bermutu, terutama dalam aspek kurikulum dan pembelajaran. Manajemen kurikulum dan pembelajaran di perguruan tinggi menjadi fondasi utama dalam menjamin ketercapaian capaian pembelajaran lulusan (CPL) yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan masyarakat.

Manajemen kurikulum di perguruan tinggi mencakup perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, dan evaluasi kurikulum yang mengacu pada standar nasional pendidikan tinggi, Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), serta kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka (MBKM). Kurikulum tidak hanya berfungsi sebagai dokumen akademik, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mengarahkan proses pembelajaran agar selaras dengan visi, misi, dan profil lulusan yang diharapkan oleh institusi.

Manajemen pembelajaran di perguruan tinggi menitikberatkan pada pengelolaan proses belajar mengajar yang berorientasi pada mahasiswa sebagai pusat pembelajaran (*student-centered learning*). Proses ini mencakup perencanaan pembelajaran melalui penyusunan Rencana Pembelajaran Semester (RPS), penerapan metode pembelajaran inovatif, pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta pelaksanaan penilaian yang autentik dan berkelanjutan. Pengelolaan pembelajaran yang efektif diharapkan mampu mendorong mahasiswa untuk berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif.

Manajemen kurikulum dan pembelajaran di perguruan tinggi merupakan upaya strategis untuk menjamin mutu akademik dan relevansi lulusan. Pengelolaan yang terencana, terintegrasi, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran akan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan tinggi serta penguatan daya saing bangsa di era globalisasi.

B. PEMBAHASAN MATERI

1. Konsep dan Model Manajemen Kurikulum

Manajemen kurikulum di perguruan tinggi merupakan proses pengelolaan kurikulum secara sistematis dan berkelanjutan untuk menjamin ketercapaian capaian pembelajaran lulusan (CPL). Kurikulum dipahami sebagai seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, bahan kajian, serta metode pembelajaran yang menjadi pedoman penyelenggaraan pendidikan tinggi. Oleh karena itu, manajemen kurikulum tidak hanya berfokus pada penyusunan dokumen kurikulum, tetapi juga mencakup implementasi, pengendalian, dan evaluasi kurikulum agar tetap relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan dunia kerja.

Secara konseptual, manajemen kurikulum di perguruan tinggi dilaksanakan melalui fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (implementing), dan pengawasan atau evaluasi (controlling). Dalam perencanaan, perguruan tinggi menetapkan profil lulusan, CPL, struktur kurikulum, dan bahan kajian yang mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti), KKNI, serta kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka (MBKM). Tahap pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas dan peran

dosen, program studi, serta unit terkait dalam pelaksanaan kurikulum. Pelaksanaan kurikulum diwujudkan melalui proses pembelajaran yang terstruktur, sedangkan pengawasan dilakukan melalui evaluasi kurikulum secara berkala.

Dalam praktiknya, manajemen kurikulum di perguruan tinggi dapat diterapkan melalui beberapa model, antara lain :

a. Model Sentralistik

Model sentralistik menempatkan kewenangan pengelolaan kurikulum pada pimpinan perguruan tinggi atau fakultas. Kebijakan, struktur, dan isi kurikulum ditetapkan secara terpusat sehingga bersifat seragam. Model ini memudahkan pengendalian mutu dan standarisasi, namun kurang fleksibel dalam menyesuaikan kebutuhan spesifik program studi dan perkembangan lokal.

b. Model Desentralistik

Model desentralistik memberikan kewenangan yang lebih besar kepada program studi dalam merancang dan mengembangkan kurikulum. Program studi dapat menyesuaikan kurikulum dengan karakteristik keilmuan, kebutuhan pengguna lulusan, dan potensi lokal. Model ini mendorong inovasi dan relevansi kurikulum, tetapi memerlukan koordinasi dan pengawasan yang kuat agar mutu tetap terjaga.

c. Model Berbasis Kompetensi (Competency-Based Curriculum)

Model ini menekankan pada pencapaian kompetensi lulusan yang terukur dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Kurikulum disusun berdasarkan capaian pembelajaran lulusan (CPL) yang diturunkan menjadi capaian pembelajaran mata kuliah (CPMK). Model ini sejalan dengan KKNI dan pendekatan Outcome-Based Education (OBE).

d. Model Outcome-Based Education (OBE)

Model OBE berfokus pada hasil belajar (*learning outcomes*) yang harus dicapai oleh mahasiswa setelah menyelesaikan proses pembelajaran. Seluruh komponen kurikulum, mulai dari perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, hingga penilaian, dirancang secara terintegrasi untuk mencapai CPL. Model ini banyak diterapkan dalam penjaminan mutu internal dan akreditasi perguruan tinggi.

Pengembangan kurikulum berbasis Outcome-Based Education (OBE) merupakan pendekatan yang menekankan pada hasil belajar atau capaian pembelajaran yang harus dicapai oleh lulusan setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi. Dalam pendekatan ini, seluruh komponen kurikulum—mulai dari perumusan profil lulusan, capaian pembelajaran lulusan (CPL), struktur kurikulum, hingga metode pembelajaran dan penilaian—dirancang secara terintegrasi dan berorientasi pada pencapaian hasil belajar yang terukur dan relevan dengan kebutuhan pemangku kepentingan.

Secara operasional, pengembangan kurikulum OBE dimulai dengan analisis kebutuhan pengguna lulusan dan perkembangan disiplin ilmu. Hasil analisis tersebut digunakan untuk merumuskan profil lulusan dan CPL yang selaras dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti). CPL kemudian diturunkan menjadi capaian pembelajaran mata kuliah (CPMK) yang selanjutnya diimplementasikan dalam Rencana Pembelajaran Semester (RPS). Evaluasi pembelajaran dilakukan secara berkelanjutan melalui penilaian autentik untuk memastikan ketercapaian CPL.

e. Model Kurikulum MBKM

Model ini merupakan pengembangan dari kurikulum OBE yang memberikan fleksibilitas kepada mahasiswa untuk belajar di luar program studi melalui berbagai bentuk kegiatan, seperti magang, proyek sosial, penelitian, dan kewirausahaan. Manajemen kurikulum MBKM menuntut kolaborasi antara perguruan tinggi, mitra industri, dan masyarakat.

Kurikulum Merdeka Belajar–Kampus Merdeka (MBKM) merupakan pengembangan kurikulum yang memberikan fleksibilitas kepada mahasiswa untuk belajar di luar program studi selama maksimal tiga semester. Pengembangan kurikulum MBKM tetap berlandaskan pada prinsip OBE, namun diperluas dengan pendekatan pembelajaran kontekstual dan pengalaman nyata di dunia kerja serta masyarakat.

Dalam pengembangan kurikulum MBKM, program studi melakukan penyesuaian struktur kurikulum agar sebagian satuan kredit semester (SKS) dapat diambil melalui berbagai bentuk kegiatan pembelajaran di luar kampus, seperti magang, asistensi mengajar, penelitian, proyek kemanusiaan, kewirausahaan, studi independen, dan proyek sosial. Setiap kegiatan MBKM dirancang dengan capaian pembelajaran yang jelas dan setara dengan mata kuliah di dalam program studi, serta dikonversikan ke dalam SKS.

Tabel 2. Perbandingan Model Manajemen Kurikulum Perguruan Tinggi

Model Manajemen Kurikulum	Karakteristik Utama	Fokus Pengelolaan	Kelebihan	Kekurangan
Sentralistik	Pengelolaan kurikulum dilakukan secara terpusat oleh pimpinan perguruan tinggi/ fakultas	Standarisasi isi dan struktur kurikulum	Mutu lebih terkontrol, keseragaman kurikulum terjaga	Kurang fleksibel, inovasi program studi terbatas
Desentralistik	Kewenangan pengelolaan kurikulum diberikan kepada program studi	Penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan keilmuan dan lokal	Lebih adaptif, mendorong kreativitas dan inovasi	Potensi ketidaksamaan mutu antar program studi

Berbasis Kompetensi	Kurikulum disusun berdasarkan kompetensi lulusan	Pencapaian CPL dan CPMK	Relevan dengan dunia kerja, kompetensi lulusan jelas	Memerlukan perumusan indikator yang matang
Outcome-Based Education (OBE)	Berorientasi pada hasil belajar (learning outcomes)	Integrasi CPL, pembelajaran, dan penilaian	Sistematis, mendukung penjaminan mutu dan akreditasi	Implementasi membutuhkan komitmen dan evaluasi berkelanjutan
Kurikulum MBKM	Memberikan fleksibilitas belajar di luar program studi	Pengalaman belajar kontekstual dan kolaboratif	Meningkatkan kesiapan kerja dan soft skills mahasiswa	Pengelolaan administrasi dan kemitraan lebih kompleks

Konsep dan model manajemen kurikulum di perguruan tinggi bertujuan untuk memastikan kurikulum dikelola secara efektif, adaptif, dan berorientasi pada mutu lulusan. Pemilihan model manajemen kurikulum harus disesuaikan dengan visi institusi, karakteristik program studi, serta tuntutan kebijakan dan perkembangan zaman.

2. Manajemen Pembelajaran di Era Digital

Manajemen pembelajaran di era digital merupakan proses pengelolaan kegiatan belajar mengajar yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pembelajaran di perguruan tinggi. Perkembangan teknologi digital telah mengubah paradigma pembelajaran dari pembelajaran konvensional

menjadi pembelajaran yang lebih fleksibel, terbuka, dan berpusat pada mahasiswa (student-centered learning). Oleh karena itu, pengelolaan pembelajaran tidak hanya berfokus pada aspek pedagogik, tetapi juga pada pemanfaatan teknologi secara strategis dan berkelanjutan.

a. Perencanaan Pembelajaran Digital

Dalam manajemen pembelajaran digital, tahap perencanaan mencakup penyusunan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) yang terintegrasi dengan teknologi pembelajaran. Dosen perlu menentukan capaian pembelajaran, metode, media digital, serta bentuk evaluasi yang sesuai dengan karakteristik mata kuliah dan mahasiswa. Perencanaan ini juga mempertimbangkan penggunaan Learning Management System (LMS), model pembelajaran daring atau bauran (blended learning), serta ketersediaan sumber belajar digital.

b. Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis Teknologi

Pelaksanaan pembelajaran di era digital dilakukan melalui pemanfaatan berbagai platform dan media pembelajaran, seperti LMS, video conference, e-modul, dan sumber belajar daring. Pembelajaran dapat berlangsung secara sinkron maupun asinkron, sehingga memberikan fleksibilitas waktu dan tempat bagi mahasiswa. Dalam konteks ini, dosen berperan sebagai fasilitator yang mengarahkan mahasiswa untuk aktif, kolaboratif, dan mandiri dalam proses belajar.

c. Pengelolaan Interaksi dan Partisipasi Mahasiswa

Manajemen pembelajaran digital juga menekankan pengelolaan interaksi antara dosen dan mahasiswa, serta antar mahasiswa. Diskusi daring, kerja kelompok virtual, dan forum pembelajaran menjadi sarana

untuk membangun komunikasi akademik dan kolaborasi. Pengelolaan interaksi yang efektif dapat meningkatkan motivasi belajar dan keterlibatan mahasiswa dalam pembelajaran.

d. Penilaian dan Evaluasi Pembelajaran Digital

Penilaian dalam pembelajaran digital dilakukan secara berkelanjutan dan autentik dengan memanfaatkan teknologi, seperti kuis daring, tugas proyek, portofolio digital, dan ujian berbasis komputer. Evaluasi tidak hanya mengukur hasil belajar, tetapi juga proses pembelajaran. Data hasil penilaian dapat dianalisis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengambilan keputusan akademik.

e. Tantangan dan Peluang Manajemen Pembelajaran Digital

Manajemen pembelajaran di era digital menghadapi berbagai tantangan, seperti kesenjangan akses teknologi, kesiapan dosen dan mahasiswa, serta keamanan data. Namun, di sisi lain, era digital juga membuka peluang besar untuk inovasi pembelajaran, pengembangan literasi digital, dan peningkatan mutu pendidikan tinggi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan, pelatihan, dan dukungan institusional agar pembelajaran digital dapat dikelola secara optimal.



Gambar 4. Manajemen pembelajaran digital

Penjelasan Singkat Alur

- Analisis kebutuhan menjadi dasar perencanaan pembelajaran digital yang relevan.
- Perencanaan dan pengorganisasian memastikan pembelajaran berjalan terstruktur.
- Pelaksanaan dan pengelolaan interaksi menekankan pembelajaran aktif dan kolaboratif.

- Penilaian dan evaluasi digunakan untuk mengukur ketercapaian capaian pembelajaran.
- Tindak lanjut berfungsi sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran berkelanjutan.

3. Evaluasi Kurikulum dan Pembelajaran

Evaluasi kurikulum dan pembelajaran merupakan bagian integral dari manajemen pendidikan tinggi yang berfungsi untuk menjamin mutu akademik secara berkelanjutan. Evaluasi ini dilakukan untuk menilai sejauh mana kurikulum dan proses pembelajaran mampu mencapai tujuan pendidikan, khususnya ketercapaian capaian pembelajaran lulusan (CPL). Menurut Tyler, evaluasi pendidikan adalah proses untuk menentukan sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai melalui program yang dilaksanakan (Tyler, 2013).

Dalam konteks pendidikan tinggi, evaluasi kurikulum dan pembelajaran tidak hanya berorientasi pada hasil belajar mahasiswa, tetapi juga pada keseluruhan sistem yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan dampak pembelajaran. Evaluasi menjadi instrumen penting dalam sistem penjaminan mutu internal (SPMI) dan eksternal, serta mendukung penerapan pendekatan Outcome-Based Education (OBE) dan kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka (MBKM).

Evaluasi kurikulum adalah proses sistematis untuk menilai relevansi, efektivitas, dan keberlanjutan kurikulum yang diterapkan oleh program studi. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa kurikulum selaras dengan visi dan misi perguruan tinggi, kebutuhan pemangku kepentingan, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Menurut Ornstein

dan Hunkins, evaluasi kurikulum merupakan upaya untuk menentukan nilai dan kelayakan suatu kurikulum sebagai dasar pengambilan keputusan pendidikan (Ornstein & Hunkins, 2018).

Dalam pendekatan OBE, evaluasi kurikulum difokuskan pada ketercapaian CPL yang telah dirumuskan. CPL harus relevan dengan kebutuhan dunia kerja, profil lulusan, serta standar nasional dan internasional. Evaluasi juga mencakup keterkaitan antara CPL, bahan kajian, struktur kurikulum, dan mata kuliah.

Aspek yang dievaluasi dalam kurikulum meliputi:

- Kesesuaian kurikulum dengan SN-Dikti dan KKN
- Relevansi CPL dengan kebutuhan pengguna lulusan
- Keterpaduan dan koherensi antar mata kuliah
- Kesesuaian kurikulum dengan kebijakan MBKM
- Fleksibilitas dan adaptabilitas kurikulum

Evaluasi kurikulum umumnya dilakukan secara berkala, misalnya setiap 4–5 tahun, melalui kegiatan evaluasi diri program studi, tracer study, serta masukan dari alumni dan pengguna lulusan.

Evaluasi pembelajaran merupakan proses penilaian terhadap efektivitas pelaksanaan pembelajaran di tingkat mata kuliah. Evaluasi ini mencakup perencanaan pembelajaran (RPS), strategi dan metode pembelajaran, penggunaan media dan teknologi, serta sistem penilaian. Evaluasi pembelajaran bertujuan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran mampu mendukung ketercapaian CPMK dan berkontribusi secara langsung terhadap CPL.

Menurut Biggs dan Tang, pembelajaran yang efektif harus menerapkan constructive alignment, yaitu keselarasan antara capaian pembelajaran, aktivitas pembelajaran, dan penilaian (Biggs & Tang, 2011). Oleh karena itu, evaluasi pembelajaran juga menilai sejauh mana keselarasan tersebut telah diterapkan oleh dosen.

Aspek evaluasi pembelajaran meliputi:

- Kesesuaian RPS dengan CPL dan CPMK
- Metode pembelajaran (student-centered learning)
- Pemanfaatan teknologi dan media pembelajaran digital
- Sistem penilaian autentik dan berkelanjutan
- Kualitas umpan balik kepada mahasiswa

Evaluasi pembelajaran dapat dilakukan melalui penilaian hasil belajar mahasiswa, observasi pembelajaran, evaluasi dosen oleh mahasiswa, serta refleksi dosen.

Evaluasi kurikulum dan pembelajaran menggunakan berbagai metode dan teknik agar hasilnya objektif dan komprehensif. Menurut Stufflebeam, evaluasi pendidikan sebaiknya dilakukan dengan pendekatan CIPP (Context, Input, Process, Product) untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang program pendidikan (Stufflebeam & Coryn, 2014).

Metode evaluasi yang umum digunakan antara lain:

- Evaluasi diri program studi
- Survei kepuasan mahasiswa dan alumni
- Tracer study lulusan

- Analisis ketercapaian CPL dan CPMK
- Masukan dari mitra industri dan pengguna lulusan

Data hasil evaluasi dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif untuk menghasilkan rekomendasi perbaikan yang berbasis bukti (evidence-based improvement).

Evaluasi kurikulum dan pembelajaran harus diikuti dengan tindak lanjut yang nyata agar berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Tindak lanjut merupakan bagian dari siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) dalam SPMI. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk revisi kurikulum, penyempurnaan RPS, peningkatan kompetensi dosen, serta penguatan sistem pembelajaran.

Dengan evaluasi dan tindak lanjut yang berkelanjutan, perguruan tinggi dapat memastikan bahwa kurikulum dan pembelajaran tetap relevan, adaptif, dan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas serta berdaya saing.

C. RANGKUMAN

Manajemen kurikulum dan pembelajaran di perguruan tinggi merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi kurikulum dan pembelajaran guna menjamin ketercapaian capaian pembelajaran lulusan (CPL). Kurikulum dikembangkan sebagai instrumen utama untuk mengarahkan proses pendidikan agar selaras dengan visi dan misi institusi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan dunia kerja.

Konsep dan model manajemen kurikulum di perguruan tinggi diterapkan melalui berbagai pendekatan, seperti model sentralistik, desentralistik, berbasis kompetensi, Outcome-Based Education (OBE), dan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka (MBKM). Pendekatan OBE menekankan ketercapaian hasil belajar yang terukur dan selaras antara CPL, CPMK, pembelajaran, dan penilaian. Sementara itu, MBKM memberikan fleksibilitas kepada mahasiswa untuk memperoleh pengalaman belajar kontekstual melalui kegiatan di luar program studi.

Manajemen pembelajaran di era digital berfokus pada pemanfaatan teknologi informasi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Pembelajaran digital memungkinkan pelaksanaan pembelajaran sinkron dan asinkron, mendorong pembelajaran berpusat pada mahasiswa, serta meningkatkan efektivitas dan fleksibilitas proses belajar. Pengelolaan pembelajaran digital yang baik menuntut perencanaan RPS berbasis teknologi, pengelolaan interaksi, serta sistem penilaian autentik berbasis digital.

Evaluasi kurikulum dan pembelajaran merupakan bagian penting dari sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi. Evaluasi dilakukan untuk menilai relevansi, efektivitas, dan keberlanjutan kurikulum serta kualitas proses pembelajaran. Evaluasi ini mencakup analisis ketercapaian CPL dan CPMK, relevansi kurikulum dengan kebutuhan pemangku kepentingan, serta efektivitas strategi pembelajaran. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar tindak lanjut dan peningkatan mutu berkelanjutan melalui siklus penjaminan mutu internal.

D. LATIHAN SOAL

Pilihan Ganda

1. Manajemen kurikulum di perguruan tinggi bertujuan utama untuk ...
 - a. Menyeragamkan seluruh mata kuliah
 - b. Mencapai capaian pembelajaran lulusan (CPL)
 - c. Mengurangi beban dosen
 - d. Mempercepat masa studi mahasiswa
2. Pendekatan Outcome-Based Education (OBE) dalam pengembangan kurikulum menekankan pada ...
 - a. Proses pembelajaran semata
 - b. Metode ceramah dosen
 - c. Hasil belajar atau capaian pembelajaran
 - d. Jumlah mata kuliah yang ditawarkan
3. Salah satu ciri utama kurikulum Merdeka Belajar–Kampus Merdeka (MBKM) adalah ...
 - a. Pembelajaran sepenuhnya daring
 - b. Fleksibilitas mahasiswa belajar di luar program studi
 - c. Penyeragaman kurikulum nasional
 - d. Penghapusan mata kuliah wajib
4. Model manajemen kurikulum yang memberikan kewenangan besar kepada program studi dalam mengembangkan kurikulum disebut model ...
 - a. Sentralistik
 - b. Terpadu

- c. Desentralistik
 - d. Hierarkis
5. Dalam manajemen pembelajaran digital, peran utama dosen adalah sebagai ...
- a. Sumber informasi utama
 - b. Pengendali penuh pembelajaran
 - c. Fasilitator pembelajaran
 - d. Pengawas kehadiran mahasiswa

Soal Uraian

- 6. Jelaskan pengertian manajemen kurikulum di perguruan tinggi!
- 7. Uraikan hubungan antara CPL, CPMK, dan RPS dalam kurikulum berbasis OBE!
- 8. Jelaskan manfaat penerapan MBKM bagi mahasiswa dan perguruan tinggi!
- 9. Mengapa evaluasi kurikulum dan pembelajaran perlu dilakukan secara berkelanjutan di perguruan tinggi?
- 10. Jelaskan peran teknologi digital dalam meningkatkan efektivitas manajemen pembelajaran di perguruan tinggi!

BAB VIII

MANAJEMEN KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN

A. PENDAHULUAN

Peserta didik merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan yang keberadaannya menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan peserta didik secara terencana dan sistematis menjadi kebutuhan penting dalam menjamin mutu proses dan hasil pendidikan. Manajemen peserta didik dan layanan akademik berperan strategis dalam mengatur seluruh aktivitas yang berkaitan dengan mahasiswa, mulai dari proses penerimaan, pembinaan, pengembangan potensi, hingga layanan akademik yang mendukung keberhasilan studi.

Manajemen peserta didik mencakup serangkaian kegiatan pengelolaan mahasiswa sejak mereka masuk ke perguruan tinggi hingga menyelesaikan studi. Kegiatan tersebut meliputi perencanaan penerimaan mahasiswa baru, pengelompokan dan pembinaan mahasiswa, pengembangan minat dan bakat, serta pengelolaan data dan administrasi akademik. Pengelolaan peserta didik yang efektif bertujuan untuk menciptakan lingkungan akademik yang kondusif, adil, dan berorientasi pada pengembangan potensi mahasiswa secara optimal.

Layanan akademik merupakan bentuk pelayanan institusional yang diberikan kepada mahasiswa untuk menunjang kelancaran proses pembelajaran dan studi. Layanan akademik mencakup bimbingan akademik, layanan administrasi perkuliahan, sistem informasi akademik, serta layanan evaluasi dan penilaian hasil belajar. Kualitas layanan akademik sangat menentukan kepuasan mahasiswa dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan tinggi.

Manajemen peserta didik dan layanan akademik merupakan bagian integral dari manajemen pendidikan yang berfungsi mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh. Pengelolaan yang profesional, transparan,

dan berorientasi pada mutu akan mendorong terciptanya proses pendidikan yang efektif, efisien, serta mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing.

B. PEMBAHASAN MATERI

1. Penerimaan dan Seleksi Peserta Didik

Penerimaan dan seleksi peserta didik merupakan tahapan awal yang sangat strategis dalam manajemen peserta didik di perguruan tinggi. Tahap ini berfungsi sebagai pintu masuk untuk memperoleh mahasiswa yang memiliki potensi akademik, motivasi belajar, serta kesiapan mengikuti proses pendidikan tinggi. Kualitas input mahasiswa sangat menentukan efektivitas pembelajaran dan mutu lulusan yang dihasilkan. Oleh karena itu, proses penerimaan dan seleksi harus dirancang secara sistematis, objektif, transparan, dan akuntabel (Mulyasa, 2017).

Penerimaan peserta didik di perguruan tinggi diawali dengan perencanaan yang matang, meliputi penetapan daya tampung, persyaratan akademik dan administratif, serta jalur penerimaan mahasiswa baru. Perencanaan ini harus mempertimbangkan ketersediaan sumber daya institusi, seperti dosen, sarana prasarana, serta rasio dosen dan mahasiswa. Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, perguruan tinggi memiliki kewenangan untuk mengelola penerimaan mahasiswa dengan tetap mengacu pada prinsip keadilan, transparansi, dan mutu pendidikan.

Seleksi peserta didik merupakan proses penyaringan calon mahasiswa untuk menentukan kelayakan mereka mengikuti pendidikan di perguruan tinggi. Seleksi tidak hanya bertujuan untuk memilih calon mahasiswa dengan kemampuan akademik yang baik, tetapi juga untuk memprediksi

keberhasilan studi mereka di masa depan. Sudjana menyatakan bahwa seleksi peserta didik harus mampu mengukur kemampuan awal dan kesiapan belajar agar proses pendidikan dapat berjalan secara efektif (Sudjana, 2016).

Dalam praktiknya, seleksi peserta didik dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti seleksi berdasarkan prestasi akademik (nilai rapor), tes potensi akademik, ujian tulis berbasis komputer, wawancara, serta tes keterampilan khusus sesuai dengan karakteristik program studi. Kombinasi berbagai metode seleksi diperlukan agar perguruan tinggi memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor calon mahasiswa. Hal ini sejalan dengan pandangan Arikunto yang menekankan pentingnya penggunaan instrumen seleksi yang valid dan reliabel untuk menghasilkan keputusan yang objektif (Arikunto, 2018).

Selain aspek akademik, penerimaan dan seleksi peserta didik juga harus memperhatikan prinsip pemerataan akses dan keadilan sosial. Perguruan tinggi dituntut untuk membuka kesempatan yang luas bagi calon mahasiswa dari berbagai latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya tanpa mengabaikan standar mutu. Kebijakan afirmasi dan jalur khusus merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan inklusivitas pendidikan tinggi (Kemendikbudristek, 2020).

Di era digital, proses penerimaan dan seleksi peserta didik semakin berkembang dengan pemanfaatan teknologi informasi. Sistem pendaftaran daring, seleksi berbasis komputer, serta pengelolaan data calon mahasiswa melalui sistem informasi akademik memungkinkan proses seleksi berlangsung lebih efisien, transparan, dan akurat. Digitalisasi penerimaan

mahasiswa juga memudahkan pengawasan dan evaluasi proses seleksi sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi.

Penerimaan dan seleksi peserta didik merupakan fondasi utama dalam manajemen peserta didik di perguruan tinggi. Proses yang terencana, objektif, adil, dan berbasis mutu akan menghasilkan mahasiswa yang berkualitas, mendukung efektivitas pembelajaran, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan tinggi secara berkelanjutan.



Gambar 5. Contoh alur penerimaan mahasiswa

2. Pembinaan dan Pengembangan Mahasiswa

Pembinaan dan pengembangan mahasiswa merupakan bagian penting dari manajemen peserta didik di perguruan tinggi yang bertujuan untuk mengembangkan potensi mahasiswa secara menyeluruh, baik dalam aspek akademik, kepribadian, sosial, maupun profesional. Perguruan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai lembaga transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wahana pembentukan karakter, sikap, dan kompetensi mahasiswa agar siap menghadapi tantangan dunia kerja dan kehidupan bermasyarakat.

Pembinaan mahasiswa mengacu pada upaya sistematis untuk membimbing, mengarahkan, dan membentuk sikap serta perilaku mahasiswa sesuai dengan nilai-nilai akademik dan etika perguruan tinggi. Sementara itu, pengembangan mahasiswa lebih menitikberatkan pada upaya peningkatan potensi, bakat, minat, dan kompetensi mahasiswa agar dapat berkembang secara optimal. Menurut Mulyasa, pembinaan dan pengembangan peserta didik merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk membantu peserta didik mencapai perkembangan diri secara maksimal (Mulyasa, 2017).

Pembinaan akademik bertujuan untuk membantu mahasiswa mencapai keberhasilan studi dan meningkatkan prestasi akademik. Bentuk pembinaan ini meliputi bimbingan akademik oleh dosen pembimbing, pemantauan kemajuan studi, serta pemberian layanan konsultasi akademik. Melalui pembinaan akademik yang efektif, mahasiswa diharapkan mampu merencanakan studi dengan baik, mengatasi kesulitan belajar, dan menyelesaikan studi tepat waktu.

Pembinaan nonakademik berfokus pada pengembangan kepribadian, sikap, dan nilai-nilai karakter mahasiswa, seperti disiplin, tanggung jawab, etika, dan kepemimpinan. Kegiatan pembinaan ini dapat dilakukan melalui kegiatan organisasi kemahasiswaan, kegiatan kemasyarakatan, serta program pembinaan karakter dan wawasan kebangsaan. Pembinaan karakter menjadi penting dalam membentuk lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berintegritas dan berakhlak mulia.

Pengembangan minat dan bakat mahasiswa merupakan upaya untuk memfasilitasi mahasiswa dalam mengembangkan potensi diri di bidang akademik maupun nonakademik. Perguruan tinggi menyediakan berbagai wadah kegiatan, seperti unit kegiatan mahasiswa (UKM), lomba ilmiah, kegiatan seni dan olahraga, serta program kreativitas mahasiswa. Kegiatan ini berperan dalam meningkatkan keterampilan sosial, kreativitas, dan rasa percaya diri mahasiswa.

Pengembangan mahasiswa juga diarahkan pada peningkatan soft skills dan kesiapan karier, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan pelatihan, seminar, magang, dan program kewirausahaan untuk membekali mahasiswa dengan kompetensi yang relevan dengan dunia kerja. Pengembangan ini sejalan dengan kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka (MBKM) yang menekankan pengalaman belajar kontekstual.

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pembinaan dan pengembangan mahasiswa secara terintegrasi. Dukungan kebijakan, fasilitas, serta keterlibatan dosen

dan tenaga kependidikan menjadi faktor penting dalam keberhasilan pembinaan mahasiswa. Evaluasi terhadap program pembinaan dan pengembangan perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutannya.

Pembinaan dan pengembangan mahasiswa merupakan upaya strategis untuk membentuk lulusan yang unggul secara akademik, matang secara kepribadian, serta siap bersaing di dunia kerja dan masyarakat. Melalui pembinaan yang terencana dan pengembangan yang berkelanjutan, perguruan tinggi dapat berkontribusi secara signifikan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Layanan Akademik dan Nonakademik

Layanan akademik dan nonakademik merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berfungsi mendukung keberhasilan studi dan pengembangan mahasiswa secara holistik. Perguruan tinggi tidak hanya bertanggung jawab pada proses pembelajaran di kelas, tetapi juga wajib menyediakan berbagai layanan yang menjamin kelancaran studi, kesejahteraan, serta pengembangan potensi mahasiswa. Menurut Mulyasa, layanan peserta didik merupakan bagian dari manajemen pendidikan yang bertujuan menciptakan kondisi optimal agar peserta didik dapat berkembang secara maksimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya (Mulyasa, 2017).

Layanan akademik adalah segala bentuk pelayanan yang berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran dan administrasi akademik mahasiswa. Layanan ini bertujuan untuk membantu mahasiswa dalam merencanakan studi, melaksanakan proses pembelajaran, serta menyelesaikan pendidikan

sesuai dengan standar dan ketentuan akademik yang berlaku. Sudjana menyatakan bahwa layanan akademik yang baik akan mendukung efektivitas proses belajar mengajar dan meningkatkan prestasi belajar mahasiswa (Sudjana, 2016).

Bentuk layanan akademik di perguruan tinggi antara lain meliputi :

- a. Bimbingan akademik, yaitu pendampingan mahasiswa oleh dosen pembimbing akademik dalam perencanaan studi, pengisian KRS, dan pemantauan kemajuan belajar.
- b. Layanan administrasi akademik, seperti pengelolaan KRS, KHS, jadwal perkuliahan, ujian, dan yudisium.
- c. Sistem informasi akademik (SIKAD), yang memfasilitasi akses mahasiswa terhadap data akademik secara digital dan transparan.
- d. Layanan evaluasi dan penilaian, termasuk pengelolaan nilai, ujian, serta umpan balik hasil belajar.
- e. Layanan pembelajaran, seperti penyediaan bahan ajar, perpustakaan, dan fasilitas pendukung pembelajaran.

Pemanfaatan sistem informasi akademik berbasis digital menjadi sarana penting dalam meningkatkan transparansi dan efisiensi layanan akademik. Keberadaan layanan akademik yang terkelola dengan baik akan membantu mahasiswa mencapai capaian pembelajaran lulusan secara optimal dan menyelesaikan studi tepat waktu.

Layanan nonakademik adalah pelayanan yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran, tetapi berfungsi mendukung kesejahteraan, pembinaan, dan pengembangan diri mahasiswa. Layanan ini bertujuan menciptakan lingkungan kampus yang kondusif serta mendukung

perkembangan mahasiswa secara sosial, emosional, dan profesional. Menurut Daryanto, layanan nonakademik merupakan bagian dari upaya pendidikan yang menekankan pembinaan kepribadian dan keseimbangan perkembangan peserta didik (Daryanto, 2015).

Bentuk layanan nonakademik meliputi :

- a. Layanan kemahasiswaan, seperti pengelolaan organisasi kemahasiswaan, unit kegiatan mahasiswa (UKM), dan kegiatan ekstrakurikuler.
- b. Layanan konseling dan pembinaan, yang membantu mahasiswa dalam mengatasi permasalahan pribadi, sosial, dan penyesuaian diri.
- c. Layanan kesejahteraan mahasiswa, seperti beasiswa, bantuan keuangan, dan layanan kesehatan.
- d. Layanan karier dan kewirausahaan, berupa bimbingan karier, pelatihan soft skills, magang, dan penempatan kerja.
- e. Layanan fasilitas dan penunjang, seperti asrama, sarana olahraga, dan kegiatan kemasyarakatan.

Layanan pengembangan karier dan kewirausahaan juga menjadi bagian penting dari layanan nonakademik, terutama dalam membekali mahasiswa dengan soft skills dan kesiapan memasuki dunia kerja. Kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka menegaskan pentingnya layanan nonakademik dalam mendukung pengalaman belajar mahasiswa di luar kelas (Kemendikbudristek, 2020).

Layanan akademik dan nonakademik harus dikelola secara terintegrasi agar mampu memberikan dukungan yang menyeluruh bagi mahasiswa. Integrasi ini memungkinkan perguruan tinggi tidak hanya menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter, keterampilan sosial,

dan kesiapan profesional. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menegaskan bahwa perguruan tinggi wajib menyediakan layanan pendidikan yang bermutu dan berorientasi pada pengembangan potensi mahasiswa secara utuh.

Layanan akademik dan nonakademik merupakan dua pilar penting dalam manajemen peserta didik di perguruan tinggi. Layanan akademik berfokus pada kelancaran dan mutu proses pembelajaran, sedangkan layanan nonakademik mendukung kesejahteraan serta pengembangan kepribadian dan kompetensi mahasiswa. Pengelolaan layanan yang profesional, terintegrasi, dan berorientasi pada kebutuhan mahasiswa akan berkontribusi besar terhadap peningkatan mutu pendidikan tinggi dan kualitas lulusan.

4. Bimbingan, Konseling dan Pengembangan Karakter

Bimbingan, konseling, dan pengembangan karakter merupakan bagian penting dari layanan kemahasiswaan di perguruan tinggi yang bertujuan membantu mahasiswa mencapai perkembangan optimal secara akademik, pribadi, sosial, dan profesional. Mahasiswa sebagai individu yang sedang berada pada fase transisi menuju kedewasaan memerlukan pendampingan yang sistematis agar mampu menghadapi berbagai tuntutan akademik dan tantangan kehidupan. Menurut Prayitno dan Amti, layanan bimbingan dan konseling berfungsi membantu individu memahami diri, mengambil keputusan yang tepat, serta mengembangkan potensi secara optimal (Prayitno & Amti, 2015).

Bimbingan mahasiswa merupakan proses pemberian bantuan secara terencana dan berkelanjutan untuk membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan akademik dan penyesuaian diri di lingkungan perguruan tinggi.

Bimbingan ini umumnya dilakukan oleh dosen pembimbing akademik yang berperan memberikan arahan terkait perencanaan studi, pemilihan mata kuliah, serta pemantauan perkembangan akademik mahasiswa. Bimbingan yang efektif akan membantu mahasiswa mengatasi kesulitan belajar, meningkatkan motivasi, dan menyelesaikan studi tepat waktu.

Selain bimbingan akademik, perguruan tinggi juga memberikan bimbingan dalam bidang sosial dan karier. Bimbingan sosial bertujuan membantu mahasiswa menyesuaikan diri dengan lingkungan kampus dan membangun hubungan interpersonal yang sehat. Sementara itu, bimbingan karier membantu mahasiswa memahami potensi diri, merencanakan masa depan, dan mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Konseling mahasiswa merupakan layanan profesional yang bertujuan membantu mahasiswa mengatasi permasalahan pribadi, emosional, sosial, dan akademik melalui hubungan konseling yang bersifat rahasia dan empatik. Menurut Corey, konseling adalah proses bantuan yang memungkinkan individu memahami masalahnya dan menemukan solusi secara mandiri dengan bimbingan konselor (Corey, 2017).

Di perguruan tinggi, layanan konseling sangat penting untuk membantu mahasiswa menghadapi stres akademik, kecemasan, konflik interpersonal, serta permasalahan penyesuaian diri. Layanan konseling juga berperan dalam pencegahan masalah melalui kegiatan konseling kelompok, seminar kesehatan mental, dan pelatihan keterampilan hidup (life skills). Dengan adanya layanan konseling yang efektif, mahasiswa diharapkan mampu mengembangkan kesejahteraan psikologis dan ketahanan diri (resiliensi).

Pengembangan karakter mahasiswa merupakan upaya sistematis untuk menanamkan nilai-nilai moral, etika, dan sikap positif yang diperlukan dalam kehidupan pribadi, sosial, dan profesional. Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk membentuk karakter mahasiswa agar tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga berintegritas, bertanggung jawab, dan berakhlak mulia. Lickona menegaskan bahwa pendidikan karakter merupakan proses pembentukan nilai yang mencakup pengetahuan moral, perasaan moral, dan tindakan moral (Lickona, 2013).

Pengembangan karakter mahasiswa dapat dilakukan melalui integrasi nilai-nilai karakter dalam pembelajaran, kegiatan organisasi kemahasiswaan, pengabdian kepada masyarakat, serta kegiatan kepemimpinan dan kewirausahaan. Program-program tersebut bertujuan menumbuhkan nilai kejujuran, disiplin, kerja keras, kepedulian sosial, dan tanggung jawab. Dalam konteks kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka, pengembangan karakter juga diperkuat melalui pengalaman belajar di luar kampus yang menuntut mahasiswa berinteraksi langsung dengan masyarakat dan dunia kerja (Kemendikbudristek, 2020).

Bimbingan, konseling, dan pengembangan karakter merupakan layanan strategis dalam mendukung perkembangan mahasiswa secara holistik di perguruan tinggi. Bimbingan membantu mahasiswa merencanakan dan mengelola studi, konseling mendukung kesejahteraan psikologis dan penyesuaian diri, sedangkan pengembangan karakter membentuk sikap dan nilai-nilai positif yang diperlukan dalam kehidupan. Pengelolaan layanan ini secara terintegrasi dan berkelanjutan akan berkontribusi terhadap terwujudnya lulusan yang unggul, berakarakter, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

C. RANGKUMAN

Manajemen peserta didik di perguruan tinggi merupakan proses pengelolaan mahasiswa secara sistematis sejak tahap penerimaan hingga penyelesaian studi. Proses ini diawali dengan penerimaan dan seleksi mahasiswa yang dirancang secara terencana, objektif, transparan, dan berorientasi pada mutu. Penerimaan dan seleksi yang baik bertujuan menjaring mahasiswa yang memiliki potensi akademik, motivasi belajar, serta kesiapan mengikuti pendidikan tinggi, sehingga kualitas input mahasiswa dapat mendukung keberhasilan proses pembelajaran dan mutu lulusan.

Setelah diterima, mahasiswa mendapatkan pembinaan dan pengembangan yang bertujuan mengoptimalkan potensi akademik dan nonakademik. Pembinaan akademik dilakukan melalui bimbingan dosen pembimbing untuk membantu mahasiswa merencanakan studi, mengatasi kesulitan belajar, dan mencapai prestasi akademik yang optimal. Sementara itu, pengembangan nonakademik diarahkan pada pembentukan kepribadian, pengembangan minat dan bakat, serta peningkatan soft skills dan kesiapan karier melalui berbagai kegiatan kemahasiswaan dan program pengembangan diri.

Layanan akademik dan nonakademik merupakan sarana pendukung utama dalam manajemen peserta didik. Layanan akademik berfokus pada kelancaran proses pembelajaran dan administrasi akademik, seperti bimbingan akademik, sistem informasi akademik, serta evaluasi dan penilaian hasil belajar. Di sisi lain, layanan nonakademik mendukung kesejahteraan dan pengembangan mahasiswa melalui layanan kemahasiswaan, konseling, beasiswa, kesehatan, dan pengembangan karier.

Bimbingan, konseling, dan pengembangan karakter menjadi bagian penting dalam mendukung perkembangan mahasiswa secara holistik. Bimbingan membantu mahasiswa dalam perencanaan studi dan penyesuaian diri, konseling berperan dalam membantu mahasiswa mengatasi permasalahan pribadi dan emosional, sedangkan pengembangan karakter menanamkan nilai-nilai moral, etika, dan tanggung jawab. Integrasi layanan ini bertujuan membentuk lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga berkarakter, berintegritas, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja dan kehidupan bermasyarakat. Manajemen peserta didik dan layanan akademik yang terencana, terintegrasi, dan berorientasi pada mutu akan menciptakan lingkungan pendidikan tinggi yang kondusif, mendukung keberhasilan studi mahasiswa, serta menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing.

D. LATIHAN SOAL

1. Jelaskan pengertian manajemen peserta didik di perguruan tinggi dan tujuan utamanya dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi ?
2. Uraikan pentingnya proses penerimaan dan seleksi mahasiswa dalam menentukan mutu input dan kualitas lulusan perguruan tinggi. !
3. Jelaskan tahapan utama dalam penerimaan dan seleksi mahasiswa serta prinsip-prinsip yang harus diterapkan dalam proses tersebut !
4. Analisis peran pembinaan dan pengembangan mahasiswa dalam meningkatkan prestasi akademik dan nonakademik !
5. Jelaskan perbedaan dan keterkaitan antara layanan akademik dan layanan nonakademik di perguruan tinggi !

6. Uraikan bentuk-bentuk layanan akademik yang harus disediakan oleh perguruan tinggi untuk mendukung keberhasilan studi mahasiswa !
7. Jelaskan peran bimbingan akademik dalam membantu mahasiswa merencanakan dan menyelesaikan studi tepat waktu !
8. Analisis fungsi layanan konseling dalam mendukung kesejahteraan psikologis dan penyesuaian diri mahasiswa di lingkungan kampus !
9. Jelaskan pentingnya pengembangan karakter mahasiswa dalam konteks pendidikan tinggi dan dunia kerja !
10. Jelaskan bagaimana integrasi manajemen peserta didik, layanan akademik, dan layanan nonakademik dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara keseluruhan!

BAB IX

MANAJEMEN SARANA, PRASARANA, DAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN

A. PENDAHULUAN

Manajemen sarana, prasarana, dan teknologi pendidikan merupakan salah satu aspek strategis dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berperan penting dalam menjamin mutu dan efektivitas proses pembelajaran. Sarana dan prasarana pendidikan mencakup seluruh fasilitas fisik dan nonfisik yang digunakan untuk mendukung kegiatan akademik, administratif, dan kemahasiswaan, sedangkan teknologi pendidikan berfungsi sebagai sarana inovatif untuk meningkatkan kualitas, aksesibilitas, dan efisiensi pembelajaran. Pengelolaan yang tidak terencana dan tidak profesional terhadap sarana, prasarana, dan teknologi pendidikan dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan dan menurunkan mutu layanan akademik.

Dalam konteks perguruan tinggi, tuntutan terhadap ketersediaan dan pemanfaatan sarana, prasarana, serta teknologi pendidikan semakin meningkat seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi digital, dan perubahan paradigma pembelajaran. Perguruan tinggi dituntut untuk menyediakan ruang belajar yang representatif, laboratorium yang memadai, perpustakaan modern, serta infrastruktur teknologi informasi yang mendukung pembelajaran daring dan hibrida. Hal ini sejalan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi dan implementasi kebijakan pembelajaran berbasis teknologi dan digitalisasi kampus.

Manajemen sarana, prasarana, dan teknologi pendidikan tidak hanya berkaitan dengan pengadaan dan pemeliharaan fasilitas, tetapi juga mencakup perencanaan, pengorganisasian, pemanfaatan, dan evaluasi secara berkelanjutan. Pengelolaan yang efektif menuntut adanya perencanaan berbasis kebutuhan, pengalokasian sumber daya yang efisien, serta pemanfaatan

teknologi pendidikan yang tepat guna. Dengan manajemen yang baik, sarana dan prasarana dapat dimanfaatkan secara optimal, sementara teknologi pendidikan dapat menjadi alat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, inovasi pedagogik, dan capaian pembelajaran mahasiswa.

Manajemen sarana, prasarana, dan teknologi pendidikan merupakan komponen penting dalam sistem manajemen pendidikan tinggi yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan daya saing lulusan. Kajian mengenai aspek ini menjadi relevan untuk memahami bagaimana perguruan tinggi dapat mengelola fasilitas dan teknologi pendidikan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional dan global.

B. PEMBAHASAN MATERI

1. Perencanaan Sarana dan Prasarana Pendidikan

Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan merupakan proses strategis dalam manajemen pendidikan yang bertujuan menentukan kebutuhan fasilitas pendidikan secara tepat dan berkelanjutan. Sarana dan prasarana yang direncanakan dengan baik akan menunjang terciptanya lingkungan belajar yang efektif, efisien, aman, dan nyaman. Menurut Mulyasa, perencanaan sarana dan prasarana pendidikan merupakan bagian dari perencanaan pendidikan yang berfungsi menjamin tersedianya fasilitas sesuai dengan kebutuhan proses pembelajaran dan perkembangan institusi (Mulyasa, 2017).

Dalam konteks perguruan tinggi, perencanaan sarana dan prasarana mencakup fasilitas fisik dan nonfisik yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran,

penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Sarana pendidikan meliputi peralatan yang digunakan secara langsung dalam kegiatan pembelajaran, seperti media pembelajaran, perangkat teknologi informasi, alat laboratorium, dan perabot kelas. Sementara itu, prasarana pendidikan mencakup fasilitas pendukung utama seperti gedung perkuliahan, perpustakaan, laboratorium, ruang dosen, serta infrastruktur teknologi dan jaringan informasi (Daryanto, 2015).

Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan harus diawali dengan analisis kebutuhan yang komprehensif (*needs assessment*). Analisis kebutuhan dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah mahasiswa, karakteristik program studi, kurikulum yang diterapkan, metode pembelajaran, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, perencanaan juga harus mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi agar fasilitas yang disediakan memenuhi standar mutu yang ditetapkan pemerintah. Menurut Barnawi dan Arifin, analisis kebutuhan yang akurat akan membantu lembaga pendidikan menghindari pengadaan fasilitas yang tidak relevan atau kurang dimanfaatkan (Barnawi & Arifin, 2016).

Selain analisis kebutuhan, perencanaan sarana dan prasarana pendidikan juga melibatkan penetapan prioritas dan perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang. Tidak semua kebutuhan fasilitas dapat dipenuhi sekaligus, sehingga diperlukan skala prioritas berdasarkan urgensi, ketersediaan anggaran, dan dampaknya terhadap proses pembelajaran. Perencanaan jangka panjang sangat penting untuk mengantisipasi pertumbuhan jumlah mahasiswa, pengembangan program studi baru, serta tuntutan pembelajaran berbasis teknologi digital. Hal ini sejalan dengan

pendapat Sagala yang menyatakan bahwa perencanaan pendidikan harus bersifat visioner dan adaptif terhadap perubahan (Sagala, 2018).

Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan harus dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan berbagai pihak, seperti pimpinan perguruan tinggi, dosen, tenaga kependidikan, dan pengguna fasilitas. Pendekatan partisipatif akan menghasilkan perencanaan yang lebih realistis, sesuai kebutuhan lapangan, serta meningkatkan rasa memiliki terhadap fasilitas yang disediakan. Dengan perencanaan yang matang dan berbasis kebutuhan, sarana dan prasarana pendidikan dapat dimanfaatkan secara optimal dan berkelanjutan.

Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan merupakan fondasi penting dalam manajemen pendidikan tinggi. Perencanaan yang sistematis, berbasis standar, dan berorientasi masa depan akan mendukung peningkatan mutu pembelajaran, efisiensi pengelolaan sumber daya, serta pencapaian tujuan pendidikan perguruan tinggi secara menyeluruh.

2. Pengelolaan dan Pemeliharaan Fasilitas Pendidikan

Pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas pendidikan merupakan bagian penting dari manajemen sarana dan prasarana yang bertujuan menjaga agar seluruh fasilitas pendidikan dapat berfungsi secara optimal, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran. Pengelolaan yang baik tidak hanya memastikan ketersediaan fasilitas, tetapi juga menjamin efektivitas pemanfaatan, keamanan, dan kenyamanan lingkungan belajar. Menurut Barnawi dan Arifin, pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan mencakup seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pemanfaatan, pengendalian, dan perawatan fasilitas agar tetap siap digunakan dalam jangka panjang (Barnawi & Arifin, 2016).

Dalam konteks perguruan tinggi, pengelolaan fasilitas pendidikan meliputi pengaturan penggunaan ruang kuliah, laboratorium, perpustakaan, serta fasilitas pendukung lainnya. Pengelolaan ini harus dilakukan secara terencana dan terkoordinasi agar fasilitas dapat dimanfaatkan secara efisien dan merata oleh seluruh sivitas akademika. Sistem pengelolaan berbasis teknologi informasi, seperti sistem reservasi ruang dan inventaris digital, menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas dan transparansi pengelolaan fasilitas pendidikan.

Pemeliharaan fasilitas pendidikan merupakan upaya sistematis untuk menjaga kondisi sarana dan prasarana agar tetap layak pakai dan memenuhi standar keselamatan. Pemeliharaan meliputi perawatan rutin, perbaikan ringan, hingga rehabilitasi fasilitas yang mengalami kerusakan. Menurut Daryanto, pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan bertujuan memperpanjang usia pakai fasilitas, mengurangi biaya perbaikan besar, serta menciptakan lingkungan belajar yang aman dan nyaman (Daryanto, 2015).

Pemeliharaan fasilitas pendidikan dapat dibedakan menjadi pemeliharaan preventif dan korektif. Pemeliharaan preventif dilakukan secara berkala untuk mencegah kerusakan, seperti pengecekan rutin peralatan laboratorium, perawatan jaringan listrik, dan kebersihan gedung. Sementara itu, pemeliharaan korektif dilakukan ketika terjadi kerusakan yang memerlukan perbaikan agar fasilitas dapat kembali berfungsi. Pendekatan pemeliharaan preventif lebih dianjurkan karena lebih efisien dan berorientasi pada keberlanjutan fasilitas.

Pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas pendidikan juga memerlukan keterlibatan seluruh sivitas akademika. Dosen, mahasiswa, dan tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab untuk menggunakan fasilitas secara tertib dan menjaga keberlanjutannya. Pengembangan budaya sadar fasilitas menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan.

Pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas pendidikan merupakan upaya strategis untuk menjamin tersedianya sarana dan prasarana yang berkualitas, aman, dan berkelanjutan. Pengelolaan yang terencana dan pemeliharaan yang berkelanjutan akan mendukung peningkatan mutu pembelajaran, efisiensi penggunaan sumber daya, serta pencapaian tujuan pendidikan di perguruan tinggi.

3. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pendidikan

Pemanfaatan teknologi informasi (TI) dalam pendidikan merupakan bagian penting dari manajemen teknologi pendidikan yang bertujuan meningkatkan kualitas, efektivitas, dan efisiensi proses pembelajaran serta pengelolaan pendidikan. Teknologi informasi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu pembelajaran, tetapi juga sebagai sarana transformasi sistem pendidikan menuju pembelajaran yang lebih fleksibel, terbuka, dan berorientasi pada kebutuhan mahasiswa. Menurut Munir, teknologi informasi dalam pendidikan berperan sebagai media, sumber belajar, dan sistem pendukung pembelajaran yang memungkinkan terjadinya inovasi pedagogik (Munir, 2017).

Dalam konteks perguruan tinggi, pemanfaatan teknologi informasi mencakup penggunaan berbagai platform dan aplikasi digital untuk mendukung

kegiatan akademik dan administrasi pendidikan. Pada aspek pembelajaran, teknologi informasi dimanfaatkan melalui sistem pembelajaran daring (e-learning), learning management system (LMS), pembelajaran hibrida (blended learning), serta penggunaan media digital interaktif. Pemanfaatan teknologi ini memungkinkan dosen dan mahasiswa berinteraksi secara lebih fleksibel tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu, serta memperluas akses terhadap sumber belajar yang beragam.

Selain mendukung proses pembelajaran, teknologi informasi juga berperan penting dalam pengelolaan pendidikan tinggi. Sistem informasi akademik, perpustakaan digital, sistem manajemen penelitian, serta layanan administrasi berbasis digital merupakan contoh pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi pengelolaan pendidikan. Menurut Rusman, pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen pendidikan dapat mempercepat proses layanan, meningkatkan akurasi data, dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif (Rusman, 2018).

Pemanfaatan teknologi informasi dalam pendidikan juga mendorong perubahan peran dosen dan mahasiswa. Dosen tidak lagi hanya berperan sebagai sumber utama informasi, tetapi sebagai fasilitator dan pembimbing dalam proses belajar. Sementara itu, mahasiswa dituntut untuk lebih mandiri, aktif, dan bertanggung jawab dalam mengelola proses belajarnya. Hal ini sejalan dengan paradigma pembelajaran berpusat pada mahasiswa (student-centered learning) yang menjadi ciri pendidikan tinggi modern.

Pemanfaatan teknologi informasi dalam pendidikan harus dikelola secara terencana dan proporsional. Tantangan seperti kesenjangan akses teknologi,

kesiapan sumber daya manusia, serta keamanan dan etika penggunaan teknologi perlu mendapat perhatian serius. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu menyusun kebijakan dan strategi pemanfaatan teknologi informasi yang berkelanjutan agar teknologi benar-benar berfungsi sebagai sarana peningkatan mutu pendidikan, bukan sekadar pelengkap pembelajaran. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pendidikan merupakan elemen strategis dalam pengembangan pendidikan tinggi. Pengelolaan dan pemanfaatan teknologi informasi yang efektif akan meningkatkan kualitas pembelajaran, efisiensi pengelolaan pendidikan, serta daya saing perguruan tinggi di era digital.

4. Sistem Informasi Manajemen Pendidikan

Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIMP) merupakan suatu sistem terpadu yang digunakan untuk mengelola, mengolah, dan menyajikan data serta informasi pendidikan guna mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan dalam penyelenggaraan pendidikan. SIMP memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen pendidikan. Menurut Jogiyanto, sistem informasi manajemen adalah sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi para pengelola untuk mendukung fungsi manajerial dalam suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan (Jogiyanto, 2017).

Dalam konteks perguruan tinggi, SIMP berperan sebagai sarana pengintegrasian berbagai data akademik dan nonakademik, seperti data mahasiswa, dosen, kurikulum, keuangan, sarana dan prasarana, serta kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Melalui SIMP,

perguruan tinggi dapat mengelola informasi secara terpusat, akurat, dan real-time, sehingga memudahkan koordinasi antarunit dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Menurut Mulyasa, pemanfaatan sistem informasi manajemen dalam pendidikan membantu lembaga pendidikan dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan mutu pengelolaan pendidikan (Mulyasa, 2017).

SIMP memiliki beberapa komponen utama, antara lain perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), basis data (database), prosedur operasional, serta sumber daya manusia sebagai pengguna sistem. Keberhasilan implementasi SIMP sangat ditentukan oleh kesiapan infrastruktur teknologi dan kompetensi sumber daya manusia dalam mengoperasikan sistem tersebut. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu memberikan pelatihan dan pendampingan kepada dosen dan tenaga kependidikan agar SIMP dapat dimanfaatkan secara optimal.

Penerapan SIMP dalam pendidikan tinggi memberikan berbagai manfaat, antara lain meningkatkan efisiensi administrasi, mempercepat penyediaan informasi, serta mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data. Sistem informasi akademik, sistem keuangan, sistem kepegawaian, serta sistem manajemen pembelajaran merupakan contoh implementasi SIMP yang saling terintegrasi. Rusman menyatakan bahwa sistem informasi manajemen pendidikan yang terintegrasi akan meningkatkan kualitas layanan akademik dan mendukung pencapaian mutu pendidikan secara berkelanjutan (Rusman, 2018).

Penerapan SIMP juga menghadapi berbagai tantangan, seperti keamanan data, integrasi sistem, serta resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu,

perguruan tinggi perlu menyusun kebijakan dan strategi pengembangan SIMP yang berorientasi pada kebutuhan pengguna, keamanan informasi, serta keberlanjutan sistem. Dengan pengelolaan yang baik, SIMP dapat menjadi alat strategis dalam meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan dan daya saing perguruan tinggi.

Sistem Informasi Manajemen Pendidikan merupakan elemen penting dalam manajemen sarana, prasarana, dan teknologi pendidikan. Pemanfaatan SIMP yang efektif dan terintegrasi akan mendukung pengelolaan pendidikan tinggi yang profesional, transparan, dan berbasis data.

C. RANGKUMAN

Manajemen sarana, prasarana, dan teknologi pendidikan merupakan aspek strategis dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berfungsi mendukung efektivitas, efisiensi, dan mutu proses pembelajaran. Sarana dan prasarana pendidikan mencakup fasilitas fisik dan nonfisik yang digunakan secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan akademik, sedangkan teknologi pendidikan berperan sebagai alat inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengelolaan pendidikan.

Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan merupakan tahap awal yang menentukan keberhasilan pengelolaan fasilitas pendidikan. Perencanaan dilakukan melalui analisis kebutuhan yang komprehensif dengan mempertimbangkan jumlah mahasiswa, karakteristik program studi, kurikulum, standar pendidikan tinggi, serta perkembangan teknologi. Perencanaan yang baik bersifat berkelanjutan, berbasis prioritas, dan berorientasi pada kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang agar fasilitas yang disediakan relevan dan efisien.

Pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas pendidikan bertujuan menjaga agar sarana dan prasarana selalu berada dalam kondisi layak pakai, aman, dan nyaman. Pengelolaan mencakup pengaturan pemanfaatan fasilitas secara efektif dan merata, sedangkan pemeliharaan dilakukan melalui perawatan preventif dan korektif untuk memperpanjang usia pakai fasilitas. Pengelolaan dan pemeliharaan yang baik akan mendukung kelancaran proses pembelajaran serta efisiensi penggunaan sumber daya pendidikan.

Pemanfaatan teknologi informasi dalam pendidikan menjadi faktor penting dalam transformasi pendidikan tinggi di era digital. Teknologi informasi digunakan untuk mendukung pembelajaran daring dan hibrida, penyediaan sumber belajar digital, serta peningkatan interaksi antara dosen dan mahasiswa. Selain itu, teknologi informasi juga dimanfaatkan dalam pengelolaan administrasi dan layanan akademik untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas layanan pendidikan.

Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIMP) merupakan sistem terpadu yang mengelola data dan informasi pendidikan guna mendukung perencanaan, pelaksanaan, dan pengambilan keputusan di perguruan tinggi. SIMP mengintegrasikan berbagai sistem akademik dan nonakademik sehingga pengelolaan pendidikan dapat dilakukan secara profesional, transparan, dan berbasis data. Pemanfaatan SIMP yang efektif akan meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan dan daya saing perguruan tinggi.

Manajemen sarana, prasarana, dan teknologi pendidikan yang terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan merupakan prasyarat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan tinggi yang bermutu. Pengelolaan yang efektif akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan, peningkatan kualitas pembelajaran, serta pengembangan institusi pendidikan tinggi secara berkelanjutan.

D. LATIHAN SOAL

1. Jelaskan pengertian manajemen sarana, prasarana, dan teknologi pendidikan serta perannya dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi ?
2. Uraikan tujuan dan prinsip-prinsip utama dalam perencanaan sarana dan prasarana pendidikan di perguruan tinggi !
3. Jelaskan perbedaan antara sarana dan prasarana pendidikan serta berikan contoh masing-masing dalam konteks perguruan tinggi !
4. Analisis pentingnya analisis kebutuhan (needs assessment) dalam perencanaan sarana dan prasarana Pendidikan !
5. Jelaskan peran pengelolaan fasilitas pendidikan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran !
6. Uraikan bentuk-bentuk pemeliharaan fasilitas pendidikan serta jelaskan mengapa pemeliharaan preventif lebih dianjurkan !
7. Jelaskan bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di perguruan tinggi !
8. Analisis peran teknologi informasi dalam meningkatkan efisiensi layanan akademik dan administrasi Pendidikan !
9. Jelaskan pengertian Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIMP) serta komponen-komponen utamanya !
10. Jelaskan kontribusi SIMP dalam mendukung pengambilan keputusan dan peningkatan daya saing perguruan tinggi !

BAB X

MANAJEMEN KEUANGAN DAN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan, diperlukan pengelolaan yang sistematis terhadap seluruh sumber daya yang ada, termasuk sumber daya keuangan. Manajemen keuangan dan pembiayaan pendidikan memegang peranan penting karena berkaitan langsung dengan perencanaan, pengalokasian, penggunaan, serta pengawasan dana pendidikan agar penyelenggaraan pendidikan dapat berjalan secara efisien, transparan, dan akuntabel.

Manajemen keuangan pendidikan tidak hanya berfokus pada pencatatan dan pelaporan keuangan, tetapi juga mencakup proses pengambilan keputusan strategis dalam pembiayaan pendidikan. Hal ini meliputi perencanaan anggaran, pengelolaan sumber-sumber dana, pengendalian biaya, serta evaluasi penggunaan dana sesuai dengan prioritas dan kebutuhan pendidikan. Dengan manajemen keuangan yang baik, lembaga pendidikan dapat meningkatkan mutu layanan pendidikan, memperluas akses pendidikan, serta menjamin keberlanjutan operasional lembaga.

Pembiayaan pendidikan merupakan komponen penting yang menentukan kualitas dan pemerataan pendidikan. Sumber pembiayaan pendidikan dapat berasal dari pemerintah, masyarakat, orang tua peserta didik, serta pihak swasta. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen keuangan yang profesional agar seluruh sumber dana tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal dan bertanggung jawab. Pengelolaan keuangan yang kurang efektif dapat berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran, keterbatasan sarana dan prasarana, serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan.

Pemahaman yang komprehensif mengenai manajemen keuangan dan pembiayaan pendidikan menjadi kebutuhan mendasar bagi para pengelola pendidikan, baik di tingkat sekolah, perguruan tinggi, maupun instansi pendidikan lainnya. Manajemen keuangan yang efektif diharapkan mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional serta mewujudkan sistem pendidikan yang berkualitas, berkeadilan, dan berkelanjutan.

B. PEMBAHASAN MATERI

1. Prinsip dan Kebijakan Pembiayaan Pendidikan

Pembiayaan pendidikan merupakan salah satu komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Pembiayaan pendidikan mencakup seluruh biaya yang diperlukan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pendidikan, baik yang bersumber dari pemerintah, masyarakat, maupun pihak lain. Agar pembiayaan pendidikan dapat dikelola secara efektif dan berdaya guna, diperlukan prinsip-prinsip yang jelas serta kebijakan yang terarah dan berkelanjutan.

a. Prinsip Keadilan (Equity)

Prinsip keadilan menekankan bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh layanan pendidikan yang layak tanpa diskriminasi. Pembiayaan pendidikan harus dialokasikan secara proporsional dengan memperhatikan kebutuhan peserta didik, kondisi sosial ekonomi, serta karakteristik wilayah. Prinsip ini bertujuan mengurangi kesenjangan akses dan mutu pendidikan antar daerah dan kelompok masyarakat (Mulyasa, 2014).

b. Prinsip Efisiensi

Efisiensi berarti penggunaan dana pendidikan harus menghasilkan manfaat yang maksimal dengan biaya yang minimal. Setiap pengeluaran dana pendidikan harus direncanakan secara cermat agar tidak terjadi pemborosan dan seluruh anggaran benar-benar mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Efisiensi pembiayaan sangat penting agar keterbatasan dana tidak menghambat kualitas layanan pendidikan (Fattah, 2012).

c. Prinsip Efektivitas

Prinsip efektivitas berkaitan dengan sejauh mana penggunaan dana pendidikan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dana pendidikan harus digunakan untuk program dan kegiatan yang secara langsung mendukung peningkatan mutu pembelajaran, pengembangan tenaga pendidik, serta penyediaan sarana dan prasarana pendidikan (Tilaar, 2015).

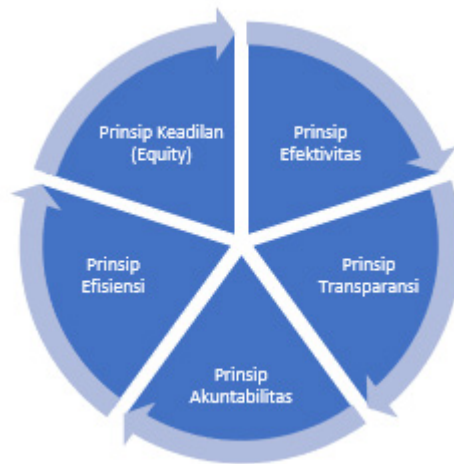
d. Prinsip Transparansi

Transparansi mengharuskan pengelolaan pembiayaan pendidikan dilakukan secara terbuka dan dapat diketahui oleh seluruh pemangku kepentingan, seperti pemerintah, masyarakat, dan orang tua peserta didik. Keterbukaan informasi keuangan akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan serta mencegah terjadinya penyalahgunaan dana (Sagala, 2013).

e. Prinsip Akuntabilitas

Akuntabilitas berarti setiap penggunaan dana pendidikan harus dapat dipertanggungjawabkan secara administratif, hukum, dan moral. Pengelola pendidikan wajib menyusun laporan keuangan yang jelas dan

sesuai dengan peraturan yang berlaku agar dana pendidikan digunakan secara bertanggung jawab (Fattah, 2012).



Gambar 6. Prinsip Pembiayaan Pendidikan

Kebijakan pembiayaan pendidikan merupakan arah dan strategi yang ditetapkan oleh pemerintah untuk menjamin terselenggaranya pendidikan secara merata dan berkelanjutan. Di Indonesia, kebijakan pembiayaan pendidikan secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib mengalokasikan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari APBN dan APBD.

Kebijakan pembiayaan pendidikan mencakup penetapan sumber dana pendidikan, mekanisme pengalokasian anggaran, serta pengawasan penggunaan dana. Pemerintah menetapkan berbagai program pendanaan pendidikan seperti Bantuan Operasional Sekolah (BOS), beasiswa, dan dana alokasi khusus pendidikan untuk menjamin keberlangsungan layanan pendidikan. Selain itu, kebijakan pembiayaan juga mendorong partisipasi masyarakat dan dunia usaha dalam mendukung pendanaan pendidikan

secara bertanggung jawab dan sesuai dengan prinsip keadilan sosial (Tilaar, 2015).

Dengan adanya prinsip dan kebijakan pembiayaan pendidikan yang jelas, diharapkan pengelolaan dana pendidikan dapat berjalan secara optimal, mendukung peningkatan mutu pendidikan, serta menjamin pemerataan akses pendidikan bagi seluruh lapisan masyarakat.

2. Perencanaan Anggaran dan Pengelolaan Dana

Perencanaan anggaran dan pengelolaan dana merupakan tahapan penting dalam manajemen keuangan pendidikan yang bertujuan untuk menjamin tersedianya dana secara cukup, tepat sasaran, dan berkelanjutan. Perencanaan anggaran yang baik akan menjadi pedoman bagi lembaga pendidikan dalam melaksanakan seluruh program dan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien.

Perencanaan anggaran pendidikan adalah proses penyusunan rencana keuangan yang sistematis untuk membiayai seluruh kegiatan pendidikan dalam jangka waktu tertentu. Proses ini diawali dengan identifikasi kebutuhan lembaga pendidikan, penetapan prioritas program, serta estimasi biaya yang diperlukan. Perencanaan anggaran harus disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan agar setiap alokasi dana mendukung pencapaian mutu pendidikan (Fattah, 2012).

Dalam praktiknya, perencanaan anggaran pendidikan disusun dalam bentuk Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS) atau Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS). Penyusunan anggaran harus melibatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti kepala sekolah, bendahara, guru, dan komite sekolah, guna menjamin transparansi dan akuntabilitas.

Selain itu, perencanaan anggaran juga harus mempertimbangkan sumber pendapatan yang tersedia, baik dari pemerintah, masyarakat, maupun pihak lain, sehingga tidak terjadi ketimpangan antara rencana dan kemampuan pendanaan (Mulyasa, 2014).

Pengelolaan dana pendidikan merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi penerimaan, penyimpanan, penggunaan, pencatatan, dan pelaporan dana pendidikan. Pengelolaan dana harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta berdasarkan prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Pengelolaan dana yang baik akan menjamin bahwa setiap dana yang digunakan benar-benar memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan (Sagala, 2013).

Dalam pengelolaan dana, lembaga pendidikan wajib melakukan pengawasan dan pengendalian internal untuk mencegah penyimpangan penggunaan anggaran. Setiap pengeluaran dana harus didukung dengan bukti yang sah dan dicatat secara tertib dalam laporan keuangan. Selain itu, evaluasi penggunaan dana perlu dilakukan secara berkala untuk menilai kesesuaian antara perencanaan dan realisasi anggaran, sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan anggaran berikutnya (Tilaar, 2015).

Dengan perencanaan anggaran yang matang dan pengelolaan dana yang profesional, lembaga pendidikan dapat menjalankan program pendidikan secara optimal, meningkatkan kualitas layanan pendidikan, serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan.

3. Audit dan Pengawasan Keuangan Pendidikan

Audit dan pengawasan keuangan pendidikan merupakan bagian integral dari manajemen keuangan pendidikan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pengelolaan dana pendidikan dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku, prinsip akuntabilitas, serta tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Melalui audit dan pengawasan yang efektif, lembaga pendidikan dapat mencegah terjadinya penyimpangan anggaran, meningkatkan efisiensi penggunaan dana, serta memperkuat kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan pendidikan.

Audit keuangan pendidikan adalah proses pemeriksaan yang sistematis dan independen terhadap laporan keuangan serta aktivitas pengelolaan dana pendidikan untuk menilai kewajaran, kebenaran, dan kepatuhan terhadap standar serta ketentuan yang berlaku. Audit dilakukan untuk memastikan bahwa dana pendidikan telah digunakan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan perencanaan anggaran.

Audit keuangan pendidikan dapat dilakukan oleh auditor internal maupun auditor eksternal. Auditor internal biasanya berasal dari unsur pengelola lembaga pendidikan dan bertugas melakukan pengawasan secara berkelanjutan. Sementara itu, auditor eksternal berasal dari lembaga independen atau instansi pemerintah, seperti Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), yang memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan terhadap penggunaan dana pendidikan yang bersumber dari keuangan negara. Hasil audit keuangan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial serta perbaikan sistem pengelolaan keuangan Pendidikan.

Pengawasan keuangan pendidikan merupakan proses pemantauan dan pengendalian terhadap seluruh kegiatan keuangan pendidikan sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan. Pengawasan bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara rencana anggaran dan realisasi penggunaan dana, serta mencegah terjadinya penyalahgunaan anggaran.

Pengawasan keuangan pendidikan dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Pengawasan internal dilakukan oleh kepala sekolah, bendahara, dan komite sekolah melalui mekanisme kontrol internal, seperti pemeriksaan bukti transaksi dan evaluasi laporan keuangan secara berkala. Sementara itu, pengawasan eksternal dilakukan oleh pemerintah, masyarakat, dan lembaga pengawas independen sebagai bentuk kontrol publik terhadap penggunaan dana pendidikan. Pengawasan yang efektif akan mendorong terciptanya tata kelola keuangan pendidikan yang transparan dan akuntabel.

Audit dan pengawasan keuangan pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana evaluasi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Temuan audit dan hasil pengawasan dapat digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki perencanaan anggaran, meningkatkan efisiensi pengelolaan dana, serta memperkuat sistem akuntabilitas keuangan pendidikan. Dengan demikian, audit dan pengawasan berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan kualitas layanan pendidikan.

C. RANGKUMAN

Manajemen keuangan dan pembiayaan pendidikan merupakan proses pengelolaan dana pendidikan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pertanggungjawaban keuangan untuk mendukung

tercapainya tujuan pendidikan. Pengelolaan keuangan yang baik menjadi faktor penting dalam menjamin keberlangsungan operasional lembaga pendidikan serta peningkatan mutu layanan pendidikan.

Pembiayaan pendidikan didasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Prinsip keadilan menekankan pemerataan akses pendidikan, sedangkan efisiensi dan efektivitas mengarahkan penggunaan dana secara tepat guna dan tepat sasaran. Transparansi dan akuntabilitas memastikan bahwa pengelolaan dana pendidikan dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh pemangku kepentingan.

Perencanaan anggaran pendidikan dilakukan melalui penyusunan rencana anggaran yang sistematis berdasarkan kebutuhan dan prioritas lembaga pendidikan. Pengelolaan dana mencakup penerimaan, penggunaan, pencatatan, serta pelaporan keuangan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perencanaan dan pengelolaan dana yang baik akan mencegah pemborosan dan mendukung pencapaian program pendidikan secara optimal.

Audit dan pengawasan keuangan pendidikan berfungsi untuk memastikan kesesuaian antara perencanaan dan realisasi anggaran serta mencegah penyimpangan penggunaan dana. Melalui audit dan pengawasan yang efektif, lembaga pendidikan dapat meningkatkan efisiensi, memperkuat akuntabilitas, dan membangun kepercayaan masyarakat. Dengan demikian, manajemen keuangan dan pembiayaan pendidikan yang profesional menjadi landasan penting dalam mewujudkan sistem pendidikan yang berkualitas, berkeadilan, dan berkelanjutan.

D. LATIHAN SOAL

1. Jelaskan pengertian manajemen keuangan dan pembiayaan pendidikan serta perannya dalam meningkatkan mutu Pendidikan !
2. Uraikan prinsip-prinsip pembiayaan pendidikan dan jelaskan mengapa prinsip transparansi dan akuntabilitas sangat penting dalam pengelolaan dana Pendidikan !
3. Jelaskan perbedaan antara prinsip efisiensi dan efektivitas dalam pembiayaan pendidikan disertai contoh penerapannya di sekolah !
4. Jelaskan tujuan utama perencanaan anggaran pendidikan dan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menyusun anggaran Pendidikan !
5. Jelaskan peran kepala sekolah dan bendahara dalam pengelolaan dana pendidikan agar sesuai dengan peraturan yang berlaku !
6. Uraikan sumber-sumber pembiayaan pendidikan dan jelaskan bagaimana lembaga pendidikan dapat mengelolanya secara bertanggung jawab !
7. Jelaskan pengertian audit keuangan pendidikan serta perbedaan antara audit internal dan audit eksternal !
8. Jelaskan tujuan pengawasan keuangan pendidikan dan manfaatnya bagi lembaga Pendidikan !
9. Jelaskan hubungan antara manajemen keuangan pendidikan yang baik dengan peningkatan mutu layanan Pendidikan !
10. Jelaskan dampak yang dapat terjadi apabila pengelolaan keuangan pendidikan tidak dilakukan secara transparan dan akuntabel !

BAB XI

MANAJEMEN HUBUNGAN LEMBAGA PENDIDIKAN DAN MASYARAKAT

A. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat, karena keberadaan dan keberlangsungan pendidikan sangat dipengaruhi oleh dukungan serta partisipasi lingkungan sosial di sekitarnya. Hubungan yang harmonis antara lembaga pendidikan dan masyarakat menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan manajemen hubungan yang terencana dan berkelanjutan agar tercipta kerja sama yang saling menguntungkan antara lembaga pendidikan dan masyarakat.

Manajemen hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat merupakan proses pengelolaan komunikasi, kerja sama, serta partisipasi masyarakat dalam mendukung kegiatan pendidikan. Manajemen ini bertujuan untuk membangun kepercayaan publik, meningkatkan citra lembaga pendidikan, serta mendorong keterlibatan masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pendidikan. Hubungan yang baik dengan masyarakat juga memungkinkan lembaga pendidikan memperoleh dukungan moral, material, dan sosial yang berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Dalam era keterbukaan informasi dan perkembangan teknologi, lembaga pendidikan dituntut untuk mampu menjalin hubungan yang efektif dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti orang tua peserta didik, tokoh masyarakat, dunia usaha, dan pemerintah. Manajemen hubungan yang profesional akan membantu lembaga pendidikan menyampaikan informasi secara transparan, menampung aspirasi masyarakat, serta menyesuaikan program pendidikan dengan kebutuhan dan perkembangan lingkungan sosial.

Manajemen hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat memiliki peran strategis dalam menciptakan sinergi antara sekolah dan lingkungan sekitarnya. Pengelolaan hubungan yang baik diharapkan mampu meningkatkan partisipasi masyarakat, memperkuat dukungan terhadap program pendidikan, serta mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan.

B. PEMBAHASAN MATERI

1. Konsep dan Strategi Kemitraan Pendidikan

Konsep kemitraan pendidikan didasarkan pada prinsip saling membutuhkan, saling menguntungkan, dan saling bertanggung jawab. Lembaga pendidikan tidak dapat berdiri sendiri dalam memenuhi seluruh kebutuhan pendidikan, sehingga diperlukan keterlibatan aktif dari masyarakat dan pihak terkait lainnya. Kemitraan pendidikan menempatkan lembaga pendidikan sebagai pusat pembelajaran yang terbuka terhadap lingkungan sosial dan menjadikan masyarakat sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kemitraan pendidikan juga menekankan adanya kesetaraan peran antara lembaga pendidikan dan mitra kerja sama. Setiap pihak memiliki hak dan kewajiban yang disepakati bersama serta berkontribusi sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya. Dengan konsep ini, kemitraan tidak hanya berfokus pada dukungan finansial, tetapi juga mencakup dukungan nonmaterial seperti transfer pengetahuan, peningkatan keterampilan, dan penguatan karakter peserta didik.

Untuk mewujudkan kemitraan pendidikan yang efektif, diperlukan strategi yang terencana dan sistematis. Beberapa strategi kemitraan pendidikan antara lain sebagai berikut:

a. Identifikasi dan pemetaan mitra

Lembaga pendidikan perlu mengidentifikasi pihak-pihak yang berpotensi menjadi mitra, seperti orang tua, tokoh masyarakat, dunia usaha, dan lembaga pemerintah. Pemetaan ini bertujuan untuk menyesuaikan bentuk kerja sama dengan kebutuhan dan tujuan pendidikan.

b. Komunikasi dan koordinasi yang efektif

Komunikasi yang terbuka dan berkesinambungan menjadi kunci keberhasilan kemitraan pendidikan. Lembaga pendidikan harus mampu menyampaikan program, kebutuhan, serta harapan kepada mitra secara jelas, sekaligus menerima masukan dan aspirasi dari mitra.

c. Penyusunan kesepakatan kerja sama

Kemitraan pendidikan perlu dituangkan dalam bentuk kesepakatan atau nota kesepahaman yang memuat tujuan, ruang lingkup, peran masing-masing pihak, serta mekanisme evaluasi. Kesepakatan ini berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan kerja sama.

d. Pelibatan aktif masyarakat dan orang tua

Lembaga pendidikan perlu melibatkan masyarakat dan orang tua secara aktif dalam kegiatan sekolah, seperti perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi. Pelibatan ini akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.

e. Evaluasi dan pengembangan kemitraan

Evaluasi kemitraan dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas kerja sama yang telah dilaksanakan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan kemitraan agar lebih

relevan dan berkelanjutan.

Melalui penerapan konsep dan strategi kemitraan pendidikan yang tepat, lembaga pendidikan dapat memperkuat dukungan masyarakat, meningkatkan mutu pembelajaran, serta menyiapkan peserta didik agar mampu menghadapi tantangan kehidupan sosial dan dunia kerja. Kemitraan yang baik akan menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan antara lembaga pendidikan dan masyarakat.

2. Hubungan Dunia Pendidikan dan Dunia Kerja

Hubungan antara dunia pendidikan dan dunia kerja merupakan aspek penting dalam upaya menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan siap menghadapi tuntutan pasar kerja. Dunia pendidikan berperan sebagai lembaga yang membekali peserta didik dengan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai, sedangkan dunia kerja menjadi wadah penerapan dan pengembangan kompetensi yang telah diperoleh melalui proses pendidikan. Keterkaitan yang kuat antara keduanya akan menciptakan keselarasan antara lulusan pendidikan dan kebutuhan dunia kerja.

Dunia pendidikan memiliki tanggung jawab utama dalam menyiapkan peserta didik agar memiliki kompetensi yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan dunia kerja. Lembaga pendidikan tidak hanya berfokus pada penguasaan teori, tetapi juga pada pengembangan keterampilan praktis, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, serta etos kerja. Kurikulum pendidikan perlu dirancang secara adaptif dan responsif terhadap perubahan kebutuhan dunia kerja agar lulusan memiliki daya saing yang tinggi.

Dunia pendidikan berperan dalam membentuk karakter dan sikap profesional peserta didik, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan integritas. Nilai-nilai tersebut menjadi modal penting bagi lulusan untuk dapat beradaptasi dan berkembang di lingkungan kerja yang dinamis.

Dunia kerja berperan sebagai mitra strategis dunia pendidikan dalam memberikan masukan mengenai kompetensi yang dibutuhkan oleh industri dan pasar kerja. Melalui kerja sama dengan lembaga pendidikan, dunia kerja dapat berkontribusi dalam penyusunan kurikulum, penyediaan tempat praktik kerja, magang, atau pelatihan bagi peserta didik. Keterlibatan dunia kerja akan membantu memastikan bahwa proses pendidikan menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Dunia kerja juga berperan sebagai sarana penyerapan lulusan dan tempat pengembangan kompetensi lanjutan. Dunia kerja memberikan pengalaman nyata yang tidak sepenuhnya dapat diperoleh di bangku pendidikan, sehingga menjadi bagian penting dalam proses pembelajaran berkelanjutan.

Hubungan antara dunia pendidikan dan dunia kerja dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, antara lain melalui program magang atau praktik kerja lapangan, kerja sama penyusunan kurikulum berbasis kompetensi, pelatihan bersama, serta rekrutmen lulusan. Bentuk kerja sama ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik serta meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

Hubungan yang sinergis antara dunia pendidikan dan dunia kerja memberikan manfaat bagi kedua belah pihak. Bagi lembaga pendidikan, kerja sama ini membantu meningkatkan relevansi kurikulum dan mutu lulusan. Bagi dunia kerja, hubungan ini menyediakan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai.

Sementara itu, bagi peserta didik, hubungan ini memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja, meningkatkan keterampilan, dan memperbesar peluang mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Hubungan dunia pendidikan dan dunia kerja merupakan kunci dalam menciptakan sistem pendidikan yang relevan, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan pembangunan serta kesejahteraan masyarakat.

3. Tanggung Jawab Sosial Lembaga Pendidikan

Tanggung jawab sosial lembaga pendidikan merupakan komitmen dan peran aktif lembaga pendidikan dalam memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Lembaga pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial yang berperan dalam membentuk karakter, nilai, dan kepedulian sosial peserta didik. Oleh karena itu, lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab moral dan sosial untuk mendukung pembangunan masyarakat secara berkelanjutan.

Lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas, inklusif, dan berkeadilan bagi seluruh lapisan masyarakat. Hal ini mencakup pemberian kesempatan belajar yang sama tanpa diskriminasi, pengembangan potensi peserta didik secara optimal, serta pembentukan karakter yang berlandaskan nilai-nilai moral, etika, dan kebangsaan. Melalui pendidikan yang bermutu, lembaga pendidikan berkontribusi langsung dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan masyarakat.

Lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab sosial dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan lingkungan sekitar.

Lembaga pendidikan diharapkan mampu berperan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, seperti pengabdian kepada masyarakat, penyuluhan, pelatihan, dan kegiatan sosial lainnya. Keterlibatan ini akan memperkuat hubungan antara lembaga pendidikan dan masyarakat serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi pendidikan.

Tanggung jawab sosial lembaga pendidikan juga mencakup kepedulian terhadap pelestarian lingkungan dan pembangunan berkelanjutan. Lembaga pendidikan perlu menanamkan kesadaran lingkungan kepada peserta didik melalui pendidikan karakter dan praktik nyata, seperti pengelolaan lingkungan sekolah yang bersih, hijau, dan sehat. Dengan demikian, lembaga pendidikan turut berperan dalam membentuk generasi yang peduli terhadap lingkungan dan bertanggung jawab secara sosial.

Dengan menjalankan tanggung jawab sosial secara konsisten, lembaga pendidikan dapat berfungsi sebagai pusat pembelajaran sekaligus pusat pemberdayaan masyarakat. Tanggung jawab sosial yang dijalankan dengan baik akan mendukung terciptanya masyarakat yang cerdas, berkarakter, dan berdaya saing, serta memperkuat peran strategis lembaga pendidikan dalam pembangunan nasional.

C. RANGKUMAN

Manajemen hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat merupakan upaya sistematis dalam mengelola komunikasi, kerja sama, dan partisipasi masyarakat untuk mendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Hubungan yang harmonis antara lembaga pendidikan dan masyarakat menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, membangun kepercayaan publik, serta menciptakan sinergi dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Kemitraan pendidikan didasarkan pada prinsip saling membutuhkan, saling menguntungkan, dan saling bertanggung jawab. Melalui strategi kemitraan yang terencana, lembaga pendidikan dapat menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, seperti orang tua, masyarakat, dunia usaha, dan pemerintah. Kemitraan ini berperan dalam mendukung penyediaan sumber daya, peningkatan relevansi kurikulum, serta penguatan kompetensi peserta didik.

Hubungan dunia pendidikan dan dunia kerja bertujuan untuk menyelaraskan proses pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Dunia pendidikan berperan menyiapkan lulusan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, sedangkan dunia kerja berkontribusi melalui penyediaan pengalaman praktik, magang, serta masukan dalam pengembangan kurikulum. Hubungan yang sinergis akan meningkatkan kesiapan kerja lulusan dan mengurangi kesenjangan antara teori dan praktik.

Tanggung jawab sosial lembaga pendidikan mencerminkan peran lembaga pendidikan sebagai agen perubahan sosial. Lembaga pendidikan bertanggung jawab menyediakan pendidikan yang berkualitas, berkeadilan, dan berorientasi pada pembentukan karakter. Selain itu, lembaga pendidikan juga berperan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan pelestarian lingkungan. Dengan menjalankan tanggung jawab sosial secara konsisten, lembaga pendidikan dapat berkontribusi nyata dalam pembangunan masyarakat yang cerdas, berkarakter, dan berkelanjutan.

D. LATIHAN SOAL

1. Jelaskan pengertian manajemen hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat serta tujuan pelaksanaannya !

2. Mengapa hubungan yang harmonis antara lembaga pendidikan dan masyarakat sangat penting bagi keberhasilan penyelenggaraan pendidikan? Jelaskan !
3. Jelaskan konsep kemitraan pendidikan dan prinsip-prinsip yang mendasarinya !
4. Uraikan strategi yang dapat dilakukan lembaga pendidikan dalam membangun kemitraan dengan masyarakat dan pihak terkait lainnya !
5. Jelaskan peran orang tua dan masyarakat dalam mendukung program pendidikan di sekolah !
6. Jelaskan hubungan antara dunia pendidikan dan dunia kerja serta manfaatnya bagi peserta didik !
7. Sebutkan dan jelaskan bentuk-bentuk kerja sama antara lembaga pendidikan dan dunia kerja !
8. Jelaskan pengertian tanggung jawab sosial lembaga pendidikan dan ruang lingkup pelaksanaannya !
9. Bagaimana peran lembaga pendidikan sebagai agen perubahan sosial dalam masyarakat? Jelaskan !
10. Jelaskan dampak negatif yang dapat terjadi apabila lembaga pendidikan tidak menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat dan dunia kerja !

BAB XII

PENUTUP

Manajemen pendidikan dalam era digital merupakan sebuah keniscayaan yang tidak dapat dihindari seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam cara lembaga pendidikan merencanakan, mengelola, dan mengevaluasi seluruh proses pendidikan. Oleh karena itu, manajemen pendidikan tidak lagi dapat dijalankan dengan pendekatan konvensional, melainkan harus mengadopsi sistem yang berbasis teknologi, data, dan inovasi agar mampu menjawab tantangan zaman.

Penerapan manajemen pendidikan berbasis digital memberikan berbagai manfaat, seperti peningkatan efisiensi administrasi, kemudahan akses informasi, transparansi pengelolaan sumber daya, serta pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat. Sistem informasi manajemen pendidikan, pembelajaran daring, serta integrasi teknologi dalam pengelolaan kurikulum, keuangan, dan sumber daya manusia telah menjadi instrumen penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing lembaga pendidikan. Namun demikian, transformasi digital dalam manajemen pendidikan juga menghadirkan tantangan, seperti kesenjangan literasi digital, keterbatasan infrastruktur, serta resistensi terhadap perubahan.

Keberhasilan manajemen pendidikan di era digital sangat ditentukan oleh kesiapan dan kompetensi sumber daya manusia, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan. Penguatan kapasitas melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan literasi digital, serta pengembangan budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif menjadi langkah strategis yang harus dilakukan. Selain itu, kepemimpinan pendidikan dituntut untuk memiliki visi digital yang jelas agar mampu mengarahkan pemanfaatan teknologi secara optimal dan beretika.

Di sisi lain, manajemen pendidikan era digital juga menuntut keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha. Sinergi dan kolaborasi menjadi kunci dalam penyediaan infrastruktur, pengembangan kebijakan, serta penguatan ekosistem pendidikan digital yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan dukungan kebijakan yang tepat dan implementasi yang konsisten, digitalisasi manajemen pendidikan dapat memperluas akses pendidikan, meningkatkan kualitas layanan, serta menciptakan sistem pendidikan yang lebih responsif terhadap kebutuhan peserta didik dan perkembangan global.

Manajemen pendidikan dalam era digital bukan sekadar proses modernisasi teknologi, tetapi merupakan upaya strategis untuk membangun tata kelola pendidikan yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada masa depan. Melalui penerapan manajemen pendidikan yang berbasis digital dan berlandaskan nilai-nilai profesionalisme, transparansi, serta akuntabilitas, diharapkan lembaga pendidikan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, berkarakter, dan siap bersaing di tingkat nasional maupun global.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Barnawi, & Arifin, M. (2016). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for Quality Learning at University*. Maidenhead: Open University Press.
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations* (5th ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management*. London: Sage Publications.
- Bush, T., & Glover, D. (2014). *School leadership models: What do we know?* *School Leadership & Management*, 34(5), 553–571.

- Coombs, P. H. (1970). *What is educational planning?* Paris: UNESCO.
- Corey, G. (2017). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. Boston: Cengage Learning.
- Daft, R. L. (2016). *Organization Theory and Design* (12th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Daryanto. (2015). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- David, F. R. (2017). *Strategic management: Concepts and cases* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Day, C. (1999). *Developing teachers: The challenges of lifelong learning*. London: Falmer Press.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Boston: Pearson Education.
- Dwiyanto, A. (2015). *Manajemen pelayanan publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Engkoswara & Komariah. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, N. (2012). *Manajemen Keuangan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. London: Pitman.
- Gaffar, A. (2007). *Manajemen pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach*. Boston: Pearson Education.
- Griffin, R. W. (2016). *Management* (12th ed.). Boston: Cengage Learning.

- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381–391.
- Hall, R. H., & Tolbert, P. S. (2005). *Organizations: Structures, Processes, and Outcomes* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Hallinger, P. (2011). *Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research*. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Jogiyanto, H. M. (2017). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational Theory, Design, and Change* (7th ed.). Boston: Pearson.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1972). General systems theory: Applications for organization and management. *Academy of Management Journal*, 15(4), 447–465.
- Kemendikbudristek. (2020). *Panduan Kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2017). *Essentials of Management* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Lickona, T. (2013). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.

- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management*. Boston: Pearson Education.
- Mulyasa, E. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2014). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munir. (2017). *Pembelajaran Digital*. Bandung: Alfabeta.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Oakland, J. S. (2014). *Total quality management and operational excellence*. London: Routledge.

- Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2018). *Curriculum: Foundations, Principles, and Issues*. Boston: Pearson Education.
- Prayitno, & Amti, E. (2015). *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, N. (2012). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Rusman. (2018). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, P. A. (2010). *Konsep dasar dan teknik supervisi pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sallis, E. (2014). *Total quality management in education* (3rd ed.). London: Routledge.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *The principalship: A reflective practice perspective* (6th ed.). Boston: Pearson.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simon, H. A. (1997). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations*. New York: Free Press.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2010). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation Theory, Models, and Applications*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sudjana, N. (2016). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Taylor, F. W. (1991). *The principles of scientific management*. New York: Harper & Brothers.
- Terry, G. R. (2012). *Principles of Management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2014). *Principles of management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Tilaar, H. A. R. (2015). *Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tyler, R. W. (2013). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- UNESCO. (2017). *Education governance and management*. Paris: UNESCO Publishing.
- Uno, H. B. (2016). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: Oxford University Press.

World Bank. (2018). *World development report: Learning to realize education's promise*. Washington, DC: World Bank.

GLOSARIUM

- **Manajemen Pendidikan:** Proses pengelolaan sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.
- **Era Digital:** Masa ketika teknologi digital menjadi bagian utama kehidupan dan organisasi.
- **Digitalisasi Pendidikan:** Penerapan teknologi digital dalam sistem pendidikan.
- **Manajemen Hubungan Masyarakat:** Pengelolaan komunikasi antara lembaga pendidikan dan masyarakat.
- **Kemitraan Pendidikan:** Kerja sama antara lembaga pendidikan dan pihak eksternal.
- **Stakeholder Pendidikan:** Pihak-pihak yang berkepentingan dalam pendidikan.
- **Partisipasi Masyarakat:** Keterlibatan masyarakat dalam kegiatan pendidikan.
- **Dunia Pendidikan:** Lingkungan yang menyelenggarakan proses belajar mengajar.

- **Dunia Kerja:** Lingkungan profesi dan lapangan pekerjaan.
- **Link and Match:** Kesesuaian antara pendidikan dan kebutuhan dunia kerja.
- **Kurikulum:** Rencana pembelajaran yang disusun secara sistematis.
- **Kurikulum Adaptif:** Kurikulum yang menyesuaikan perkembangan zaman.
- **Kompetensi:** Kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- **Kesiapan Kerja:** Kemampuan lulusan memasuki dunia kerja.
- **Magang:** Kegiatan belajar melalui praktik kerja langsung.
- **Praktik Kerja Lapangan:** Pembelajaran berbasis pengalaman kerja.
- **Profesionalisme:** Sikap kerja yang bertanggung jawab dan kompeten.
- **Sumber Daya Manusia:** Tenaga pendidik dan kependidikan.
- **Literasi Digital:** Kemampuan menggunakan teknologi secara bijak.
- **Sistem Informasi Manajemen:** Sistem digital pengelolaan data organisasi.
- **Transparansi:** Keterbukaan dalam pengelolaan informasi.
- **Akuntabilitas:** Pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.
- **Efektivitas:** Tingkat pencapaian tujuan yang ditetapkan.
- **Efisiensi:** Penggunaan sumber daya secara optimal.
- **Tata Kelola Pendidikan:** Sistem pengaturan dan pengawasan pendidikan.
- **Pengambilan Keputusan:** Proses menentukan kebijakan atau tindakan.
- **Data Pendidikan:** Informasi terkait proses dan hasil pendidikan.
- **Inovasi Pendidikan:** Pembaruan dalam sistem dan metode pendidikan.
- **Teknologi Informasi:** Teknologi pengelolaan dan penyebaran informasi.

- **Komunikasi Efektif:** Penyampaian informasi secara jelas dan tepat.
- **Hubungan Sekolah dan Masyarakat:** Interaksi lembaga pendidikan dengan lingkungan sosial.
- **Citra Lembaga Pendidikan:** Pandangan masyarakat terhadap institusi pendidikan.
- **Kepercayaan Publik:** Keyakinan masyarakat terhadap lembaga pendidikan.
- **Pengabdian Masyarakat:** Kegiatan pendidikan yang bermanfaat bagi masyarakat.
- **Tanggung Jawab Sosial:** Komitmen lembaga terhadap kesejahteraan masyarakat.
- **Agen Perubahan Sosial:** Pihak yang mendorong perubahan positif masyarakat.
- **Pendidikan Inklusif:** Pendidikan yang terbuka bagi semua kalangan.
- **Nilai Sosial:** Norma dan etika dalam kehidupan bermasyarakat.
- **Karakter Peserta Didik:** Sikap dan perilaku yang dibentuk melalui pendidikan.
- **Kolaborasi:** Kerja sama antar pihak untuk tujuan bersama.
- **Sinergi:** Kekuatan bersama hasil kerja sama.
- **Kepemimpinan Pendidikan:** Kemampuan memimpin lembaga pendidikan.
- **Visi Digital:** Arah strategis pemanfaatan teknologi.
- **Budaya Organisasi:** Nilai dan kebiasaan dalam lembaga pendidikan.
- **Transformasi Digital:** Perubahan sistem ke arah digital.
- **Pembelajaran Daring:** Proses belajar melalui media digital.

- **Pembelajaran Luring:** Proses belajar tatap muka langsung.
- **Hybrid Learning:** Kombinasi pembelajaran daring dan luring.
- **Infrastruktur Digital:** Sarana teknologi pendukung pendidikan.
- **Akses Pendidikan:** Kesempatan memperoleh layanan pendidikan.
- **Pemerataan Pendidikan:** Kesetaraan kesempatan belajar.
- **Mutu Pendidikan:** Tingkat kualitas proses dan hasil pendidikan.
- **Evaluasi Pendidikan:** Penilaian terhadap proses dan hasil pendidikan.
- **Monitoring:** Pemantauan pelaksanaan program pendidikan.
- **Kebijakan Pendidikan:** Aturan dan keputusan pemerintah bidang pendidikan.
- **Ekosistem Pendidikan Digital:** Lingkungan pendidikan berbasis teknologi.
- **Pengelolaan Informasi:** Proses pengaturan data dan informasi.
- **Administrasi Pendidikan:** Kegiatan tata usaha lembaga pendidikan.
- **Komite Sekolah:** Wadah partisipasi masyarakat di sekolah.
- **Dunia Usaha dan Industri (DUDI):** Mitra pendidikan dari sektor kerja.
- **Relevansi Pendidikan:** Kesesuaian pendidikan dengan kebutuhan masyarakat.
- **Soft Skills:** Keterampilan nonteknis seperti komunikasi dan etika.
- **Hard Skills:** Keterampilan teknis sesuai bidang kerja.
- **Etos Kerja:** Sikap positif terhadap pekerjaan.
- **Integritas:** Kejujuran dan konsistensi moral.

- **Adaptabilitas:** Kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan.
- **Keberlanjutan Pendidikan:** Kelangsungan sistem pendidikan jangka panjang.
- **Pembangunan SDM:** Upaya meningkatkan kualitas manusia.
- **Globalisasi:** Proses keterhubungan dunia secara luas.
- **Daya Saing:** Kemampuan bersaing di tingkat nasional dan global.
- **Teknologi Pembelajaran:** Alat digital pendukung belajar.
- **Manajemen Perubahan:** Pengelolaan proses transisi organisasi.
- **Resistensi Perubahan:** Penolakan terhadap pembaruan.
- **Pelatihan Berkelanjutan:** Peningkatan kompetensi secara terus-menerus.
- **Kualitas Layanan Pendidikan:** Tingkat kepuasan terhadap layanan pendidikan.
- **Aspirasi Masyarakat:** Harapan dan kebutuhan publik.
- **Kebutuhan Pasar Kerja:** Kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja.
- **Pengembangan Karier:** Proses peningkatan profesi individu.
- **Penguatan Kapasitas:** Peningkatan kemampuan organisasi atau individu.
- **Inklusi Digital:** Pemerataan akses teknologi digital.
- **Etika Digital:** Norma penggunaan teknologi secara bertanggung jawab.
- **Keamanan Data:** Perlindungan informasi digital.
- **Keterbukaan Informasi:** Akses publik terhadap informasi pendidikan.
- **Manajemen Berbasis Data:** Pengelolaan berdasarkan analisis data.

- **Pembelajaran Sepanjang Hayat:** Proses belajar berkelanjutan.
- **Masyarakat Belajar:** Lingkungan sosial yang mendukung pembelajaran.
- **Pelayanan Publik Pendidikan:** Layanan pendidikan untuk masyarakat.
- **Perubahan Sosial:** Transformasi struktur dan nilai masyarakat.
- **Keadilan Pendidikan:** Perlakuan adil dalam pendidikan.
- **Kebijakan Inovatif:** Kebijakan yang mendukung pembaruan.
- **Manajemen Strategis:** Pengelolaan jangka panjang organisasi.
- **Keunggulan Kompetitif:** Nilai lebih dibanding lembaga lain.
- **Pemberdayaan Masyarakat:** Upaya meningkatkan kemampuan masyarakat.
- **Kemampuan Abad 21:** Keterampilan kritis, kreatif, kolaboratif.
- **Orientasi Masa Depan:** Pandangan jangka panjang pendidikan.
- **Pendidikan Berbasis Teknologi:** Pendidikan yang memanfaatkan teknologi.
- **Kepuasan Stakeholder:** Tingkat kepuasan pihak terkait pendidikan.
- **Integrasi Sistem:** Penyatuan berbagai sistem manajemen.
- **Keberhasilan Pendidikan:** Tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

PROFIL PENULIS



Saefrudin, merupakan akademisi dan penulis yang lahir di Indramayu, Provinsi Jawa Barat, pada 4 Juni 1982. Riwayat pendidikan dasarnya ditempuh di SD Negeri 2 Indramayu dan lulus pada tahun 1994, kemudian melanjutkan ke SMP Negeri 2 Widasari Indramayu dan tamat pada tahun 1997.

Pendidikan menengah atas diselesaikan di SMA Negeri 1 Luwimunding Majalengka. Minat dan komitmennya pada bidang pendidikan membawanya melanjutkan studi sarjana pada Program Studi Pendidikan Agama Islam di STAIMA Cirebon dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2006.

Jenjang pendidikan pascasarjana ditempuh dengan menyelesaikan Program Magister Manajemen Pendidikan Islam di Institut Keislaman Hasyim Asy'ari (IKHAC) Jombang, Jawa Timur, pada tahun 2010. Selanjutnya, pada tahun 2017, penulis meraih gelar Doktor dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dengan latar belakang keilmuan tersebut, Dr. Saefrudin aktif dalam pengembangan kajian pendidikan Islam, manajemen pendidikan, dan kepemimpinan lembaga pendidikan. Penulis juga tercatat sebagai peneliti

dengan ID SINTA 6696848 dan aktif berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui publikasi ilmiah.

Dalam bidang kepenulisan, Dr. Saefrudin telah menghasilkan berbagai karya ilmiah berupa buku dan artikel jurnal nasional maupun internasional. Karyanya antara lain membahas manajemen berbasis sekolah, kepemimpinan perguruan tinggi, teknologi pendidikan, pengorganisasian dalam manajemen pendidikan Islam, serta pemikiran tokoh-tokoh pendidikan Islam. Selain aktif menulis, penulis juga memiliki pengalaman akademik dan wawasan global melalui kegiatan studi banding dan seminar internasional ke beberapa negara, seperti Thailand, Singapura, dan Malaysia, serta kunjungan akademik ke Universitas Ummul Qura Makkah dan Universitas Islam Madinah. Pengalaman tersebut memperkaya perspektif keilmuan dan memperkuat kontribusinya dalam pengembangan pendidikan Islam dan kepemimpinan pendidikan.



Mustaqim Hasan, lahir di Sidoharjo, Kabupaten Lampung Selatan, pada tanggal 15 Februari 1993. Ia merupakan putra pertama dari lima bersaudara, pasangan Bapak Basirun, S. Pd.I dan Ibu Poniah, S.Pd.I. Dalam kehidupan keluarga, penulis didampingi oleh istri tercinta, Anita, M.Pd., serta dikaruniai dua orang anak, yaitu Khadijah Mutiara Almeera

dan Muhammad Zaydan Fahreza, yang menjadi sumber motivasi dan inspirasi dalam perjalanan pendidikan serta karya ilmiahnya.

Pendidikan formal penulis ditempuh secara berjenjang di Kabupaten Lampung Selatan. Pendidikan dasar diselesaikan di SD Negeri 1 Sidoharjo dan lulus pada tahun 2005. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di MTs Hidayatul Mubtadiin Jati Agung dan lulus pada tahun 2008. Pendidikan menengah atas ditempuh di MA Hidayatul Mubtadiin Jati Agung dan diselesaikan pada tahun 2011. Latar belakang pendidikan tersebut memberikan fondasi intelektual dan spiritual yang kuat bagi penulis dalam menempuh jenjang pendidikan berikutnya.

Perjalanan akademik penulis berlanjut ke perguruan tinggi dengan menempuh pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Agama Islam di STAI An Nur Lampung dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan Strata Dua (S2) pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam di IAI An Nur Lampung dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2019. Untuk memperdalam dan mengembangkan keilmuan, penulis melanjutkan studi Strata Tiga (S3) pada Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam An Nur Lampung dan lulus pada tahun 2025.

Karier profesional penulis dimulai sebagai guru di MA Hidayatul Mubtadiin sejak tahun 2015. Pada tahun 2018, penulis dipercaya untuk mengemban amanah sebagai Kepala Madrasah. Selanjutnya, sejak tahun 2020 penulis berkiprah sebagai dosen tetap di Universitas Islam An Nur Lampung. Sejak tahun 2021 hingga saat ini, penulis juga menjabat sebagai Ketua Lembaga Penjaminan Mutu di universitas tersebut.

Selain menjalankan tugas akademik, penulis aktif dalam kegiatan penelitian, publikasi ilmiah, serta pengabdian kepada masyarakat, khususnya dalam bidang manajemen dan peningkatan mutu pendidikan Islam.



Anita, lahir di Karang Kembang pada tanggal 10 September 1997. Ia merupakan putri dari pasangan almarhum Bapak Paimin dan Ibu Suparti. Dalam kehidupan keluarga, penulis berperan sebagai istri dari Mustaqim Hasan serta dikaruniai dua orang anak, yaitu Khadijah Mutiara Almeera dan Muhammad Zaydan Fahreza, yang menjadi sumber motivasi utama dalam menjalani peran akademik dan profesional.

Pendidikan formal penulis ditempuh secara berjenjang di Provinsi Lampung. Pendidikan dasar diselesaikan di SD Negeri 1 Margakaya dan lulus pada tahun 2009. Pendidikan menengah pertama ditempuh di SMP Negeri 1 Pringsewu dan diselesaikan pada tahun 2012. Selanjutnya, penulis menempuh pendidikan menengah atas di SMA Negeri 2 Pringsewu dan lulus pada tahun 2014.

Minat penulis terhadap bidang pendidikan Islam mendorongnya melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi. Pendidikan sarjana (S1) ditempuh pada Program Studi Pendidikan Agama Islam di Institut Agama Islam An Nur Lampung dan diselesaikan pada tahun 2018. Untuk memperdalam kompetensi keilmuan di bidang pengelolaan pendidikan Islam, penulis melanjutkan studi magister (S2) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam An Nur Lampung dan berhasil diselesaikan pada tahun 2021.

Pada tahun 2021, penulis melanjutkan studi ke jenjang doktoral (S3) pada Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam An Nur Lampung. Studi doktoral ini ditempuh sebagai bagian dari komitmen penulis dalam mengembangkan keilmuan manajemen pendidikan Islam.

Saat ini, penulis berprofesi sebagai dosen pada Universitas Islam An Nur Lampung. Bidang keilmuan dan minat akademik penulis berfokus pada Manajemen

Pendidikan Islam, khususnya pada pengelolaan lembaga pendidikan Islam, peningkatan mutu pembelajaran, serta pengembangan sumber daya manusia pendidikan. Selain melaksanakan tugas pengajaran, penulis juga aktif dalam kegiatan akademik, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.