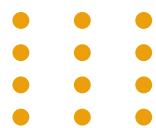


Yuyun Rohmatul Uyuni

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Pendekatan Multidimensi



PENGANTAR EDITOR

Manajemen implementasinya dalam pendidikan Islam membutuhkan berbagai pemahaman dan pendekatan agar setiap orang yang membutuhkan referensi yang sesuai dengan tujuannya. Buku ini bertujuan memperkaya khasanah ilmu dan pengetahuan terutama bagi mahasiswa yang mengambil mata kuliah Manajemen Pendidikan Islam. Dalam buku ini pendekatan Manajemen Pendidikan Islam dijelaskan dengan konsepsi, pelaksanaan di organisasi atau lembaga pendidikan, teknologi, partisipatif dan pemberdayaan. Hal ini bertujuan pemahaman yang multidimensi tentang Manajemen Pendidikan Islam akan membawa integrasi keilmuan yang saling terkait sehingga mahasiswa dan akademisi mampu memahami dan menjelaskan fenomena dalam kegiatan dan profesinya masing-masing. Pada akhirnya tulisan ini merupakan salah satu nilai pendidikan untuk memberikan manfaat walau masih banyak kekurangan.

Dr. Yuyun Rohmatul Uyuni, M.Ag



DAFTAR ISI

Pengantar Editor.....	i
Daftar Isi.....	ii
Bagian 1. Manajemen Pendidikan Konsep, Fungsi, dan Pola Manajemen Pendidikan.....	1
Bagian 2. Filsafat dalam Administrasi Pendidikan.....	21
Bagian 3. Manajemen Pendidikan dalam Tinjauan antara Peluang dan Tantangan di Era 5.0.....	41
Bagian 4. Kepemimpinan dalam Pendidikan.....	60
Bagian 5. Proses Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Pendidikan.....	79
Bagian 6. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	108
Bagian 7. Pemberdayaan Administrasi.....	132
Bagian 8. Manajemen Mutu Total.....	148
Bagian 9. Rekayasa Administrasi (Re-engineering).....	175
Bagian 10. Governance dalam Manajemen Pendidikan.....	188
Bagian 11. Manajemen Elektronik.....	208
Bagian 12. Persepsi Masyarakat terhadap Lembaga Pendidikan Islam.....	221



MANAJEMEN PENDIDIKAN KONSEP, FUNGSI, DAN POLA MANAJEMEN PENDIDIKAN

Siti Rizqiyah, Irma Trismawati, Diniatun Hasanah, Agung Rifatullah
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

PENDAHULUAN

Metode pada karya tulis ini menggunakan studi pustaka (library research) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada Empat tahap studi pustaka dalam penelitian (Saifuddin & Masykur, 2014) yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian (Zed, 2008) Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan mengkonstruksi dari berbagai sumber contohnya seperti buku, jurnal dan riset-riset yang sudah pernah dilakukan. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya.

Manajemen pendidikan yaitu suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mengelola sumber daya yang mana hal itu bisa berupa man, money, materials, method, machines, market, dan segala hal untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Untuk mewujudkan hal tersebut tentu membutuhkan sebuah rancangan dan perencanaan yang matang sebelumnya. Itulah yang disebut dengan manajemen. Sejalan dengan pengertian di atas, Erwinsyah



menjelaskan, manajemen pendidikan adalah proses untuk melakukan perencanaan, melakukan organisasi untuk memimpin dan untuk melakukan pengendalian. Karena manajemen ini dilakukan dalam dunia kependidikan, maka fokusnya dilakukan oleh para tenaga pendidik serta sumber daya dari pendidikan itu sendiri untuk mencapai tujuan pendidikan.

Para ahli mengemukakan berbagai pengertian manajemen pendidikan, namun inti dari penjelasan tersebut adalah sama yakni sebuah pengorganisasian pendidikan yang meliputi semua elemen-elemen pendidikan tersebut. Hasil akhirnya adalah tercapainya sebuah tujuan pendidikan yang diharapkan.



PEMBAHASAN

Konsep dan Fungsi Manajemen

Dikutip dari buku “manajemen Pendidikan (tinjauan dari Lembaga Pendidikan formal)” disebutkan bahwa manajemen berasal dari kata “*manus*” yang berarti “tangan” untuk menangani sesuatu, untuk mengatur, untuk membuat sesuatu seperti itu ingin menggunakan semua sumber daya yang tersedia. Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management*. Akar kata tersebut adalah *manage* atau *managiare*, yang memiliki makna melatih kuda dalam melangkahkannya kakinya (Afifah & Sopiany, 2017). Menurut Donnelly Gibson dan Ivancevich, manajemen sebagai proses koordinasi individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Meskipun pendidikan berasal dari kata Yunani “*educare*” berarti mengeluarkan apa yang dicatat untuk penuntutan tumbuh dan berkembang. Dan dikenal dalam bahasa Arab sebagai istilah “*tarbiyah*” berasal dari kata “*raba-yarbu*” yang berarti memperluas, tumbuh (Fardiansyah & Octavinus, 2017).



Para ilmuwan dan para ahli mendefinisikan manajemen dalam banyak Dalam bukunya yang berjudul “*The Principles of Scientific Management*”, Bapak Manajemen Ilmiah ini menyatakan bahwa “manajemen adalah seni mengetahui apa yang ingin Anda lakukan kemudian melihat bahwa hal tersebut dilakukan menggunakan cara terbaik dan ekonomis.”(Pengertian Manajemen, Jenis, dan Fungsi n.d.) Henry Fayol menyatakan bahwa konsep manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengerahkan sumber daya manusia (SDM) dan memastikan pengendalian untuk mencapai tujuan yang dapat dicapai. (Fayo, 1984).

Ilmuwan Gulick dan Urwick merujuk fungsi manajemen dengan meningkatnya dalam kata bahasa Inggris Posd Corp, yang sesuai dengan yang berikut dalam bahasa Arab:

- ❶ *Planning* (Perencanaan)
- ❷ *Organizing* (Pengorganisasian)
- ❸ *Staffing*
- ❹ *Directing* (Mengarahkan)
- ❺ *Coordinating* (Mengoordinir)
- ❻ *Reporting* (Melaporkan)
- ❼ *Budgeting* (Membuat Batasan)

Jadi, fungsi manajemen adalah menyusun rencana dan membagi pekerjaan dan tanggung jawab berdasarkan suatu struktur organisasi, dan mengangkat (kader yang melaksanakan pekerjaan, dan penganggaran, memimpin, mengoordinasikan unit, departemen, dan individu, menulis laporan pelaksanaan tugas kepada atasannya, dan terakhir menetapkan anggaran untuk lembaga (organisasi) yang dipimpinya). Memimpin, mengoordinasikan unit, departemen, dan individu, menulis laporan pelaksanaan tugas kepada atasannya, dan terakhir



menetapkan anggaran untuk lembaga (organisasi) yang dipimpinnya.

Pada dasarnya, konsep manajemen yang paling umum adalah (Lee, 2015):

1. Manajemen sebagai Ilmu

Manajemen telah dipelajari lama dan telah dikaji, diorganisasikan menjadi suatu rangkaian teori. Manajemen memerlukan disiplin-disiplin ilmu pengetahuan lain dalam penerapannya untuk mencapai tujuan. Manajemen dalam upaya mencapai tujuannya berdasarkan kaidah ilmiah dan sistematis.

2. Manajemen sebagai Seni

Diartikan bahwa manajer dalam mencapai tujuan banyak dipengaruhi oleh keterampilan-keterampilan pribadi, bakat dan karakternya.

3. Manajemen sebagai Proses

Manajemen sebagai proses karena dalam mencapai tujuan menggunakan serangkaian kegiatan yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Manajemen sebagai proses lebih diarahkan pada proses mengelola dan mengatur pelaksanaan suatu pekerjaan, atau serangkaian aktivitas dalam rangka mencapai tujuan.

4. Manajemen sebagai Profesi

Manajemen sebagai profesi penekanan pada kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dengan menggunakan keahlian-keahlian tertentu. Keahlian-keahlian tersebut diperoleh karena telah memenuhi syarat atau standar tertentu dan diakui oleh masyarakat. Dengan keahlian tersebut seseorang dapat memperoleh suatu status.



Konsep dan Karakteristik Manajemen Pendidikan

Pendidikan berasal dari kata Yunani "*educare*" berarti mengeluarkan apa yang dicatat untuk penuntutan tumbuh dan berkembang. Dan dikenal dalam bahasa Arab sebagai Istilah "*tarbiyah*" berasal dari kata "*raba-yarbu*" yang berarti memperluas, tumbuh. Menurut Ivan Illich, pendidikan adalah pengalaman belajar yang terjadi di semua lingkungan dan melalui kehidupan. Ini dapat dengan mudah disimpulkan dari kontrol pendidikan adalah bidang studi dan kegiatan terkait dengan organisasi pendidikan. Semoga melalui tindakan manajemen pelatihan, tujuan pelatihan dapat dilaksanakan efektif dan efisien. Manajemen Pendidikan dalam kamus bahasa Belanda-Indonesia disebutkan bahwa istilah manajemen berasal dari "*administratie*" yang berarti tata-usaha. Dalam pengertian manajemen tersebut, administrasi menunjuk pada pekerjaan tulis-menulis di kantor. Pengertian inilah yang menyebabkan timbulnya contoh-contoh keluhan kelambatan manajemen yang sudah disinggung, karena manajemen dibatasi lingkungannya sebagai pekerjaan tulis-menulis (Fardiansyah & Octavinus, 2015).

Manajemen pendidikan tidak berbeda konsepnya dengan manajemen pada umumnya kecuali diterapkan dalam konteks pendidikan. Manajemen adalah manajemen dalam bidang apa pun, dan tidak berbeda satu sama lain kecuali dalam isi pekerjaan lembaga yang dikelolanya. Ada seperangkat prinsip, dasar, dan aturan yang diminta oleh orang manajemen, lembaga yang dikelola apakah ia mengelola pabrik, rumah sakit, perusahaan, atau sekolah, dan perbedaannya seperti yang kami sebutkan adalah pada isinya. Dari pekerjaan lembaga yang dikelola. Misalnya, manajer pabrik berkaitan dengan mesin dan pekerja, produk pabrik, direktur rumah sakit berkaitan dengan dokter,



BAGIAN 1

perawat, dan auditor, dan manajer perusahaan berkaitan dengan modal perusahaan, teknisi, dan posisi kompetitifnya Adapun kepala sekolah, dia peduli dengan guru, siswa, kurikulum, dan orang tua.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa manajemen pendidikan bertanggung jawab atas pekerjaan pendidikan dalam masyarakat, yaitu untuk membesarkan individu dan mengembangkan kepribadiannya dalam segala hal dan secara terpadu, baik itu. Melalui lembaga pendidikan resmi seperti sekolah misalnya, atau melalui lembaga pendidikan paralel seperti masjid, klub, atau tempat kerja.

Adapun manajemen pendidikan berbeda dengan manajemen pendidikan sejauh mana pendidikan berbeda dengan pendidikan. Pendidikan dan pengajaran adalah dua jenis yang tidak dapat dipisahkan asal-usulnya, dan masing-masing mengarah ke yang lain. Guru mendidik sambil mengajar, dan pendidikan pada akhirnya adalah buah dari pendidikannya, oleh karena itu setiap pemisahan di antara mereka adalah pemisahan yang sewenang-wenang, maka nama “Kementerian Pendidikan” di sebagian besar negara, untuk menunjukkan bahwa pendidikan dan pengajaran adalah dua hal yang berjalan beriringan, tetapi untuk klarifikasi saja, perlu dicatat bahwa manajemen pendidikan, meskipun merupakan administrasi pendidikan tentu saja, lebih terbatas dan bekerja melalui jalur resmi. Sistem pendidikan saja, dengan kata lain administrasi pendidikan adalah administrasi yang bertanggung jawab untuk membesarkan individu dan mengembangkan kepribadian mereka melalui sistem pendidikan resmi, yaitu sekolah negeri dan swasta, dan administrasi pendidikan dalam hal ini tidak termasuk pendidikan. Yang dilakukan oleh masjid, asosiasi, klub, dan lain- lain.



Berdasarkan hal diatas, manajemen sekolah bertanggung jawab untuk membesarkan individu dan mengembangkan kepribadian mereka di dalam sekolah saja.

Menurut Rahma dan Syaifudin (2012) menjelaskan bahwa ciri kepemimpinan Islam ada enam yaitu:

1 Kepemimpinan berdasarkan akhlak mulia

Akhlak mulia merupakan nilai fundamental dalam ajaran Islam, bahkan kehadiran Islam yang dibawa Rasulullah adalah menyempurnakan akhlak manusia. Untuk itu, para pemimpin atau manajer harus mengamalkan akhlak (jujur, adil, sabar, rendah hati, amanah, saling menghormati dan lain-lain) dan penyelenggaraan manajemen dalam organisasi tentu saja harus berpedoman kepada perilaku akhlak karimah.

2 Kepemimpinan terbuka

Manajemen Islami sangat memperhatikan sistem keterbukaan, karena berkaitan dengan nilai kejujuran, manajemen yang sehat dan terbuka atau transparansi. Karena jabatan sebagai pimpinan atau manajer adalah amanah yang harus dipelihara dengan baik dan penuh keadilan. seorang manajer muslim yang menjalankan manajemen Islami adalah orang yang memiliki sifat jujur dan terbuka setiap saat untuk diperiksa apa yang dikerjakannya untuk organisasi dalam rangka kebaikan umat.

3 Kepemimpinan demokratis

Pengambilan keputusan atas musyawarah dilakukan untuk kebaikan organisasi. Bahkan dengan musyawarah, setiap personil akan merasa bertanggung jawab dan memiliki komitmen dalam menjalankan semua keputusan. Dengan demikian, tinggi keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, maka mereka semakin berdaya dalam menjalankan



dan mendorong munculnya keputusan kerja dengan dibarengi imbalan yang sesuai dengan kebutuhan hidup, kemampuan organisasi dan ketentuan yang berlaku.

4 Kepemimpinan ilmiah

Dalam Islam setiap pekerjaan harus dikerjakan dengan dasar pengetahuan dan kebenaran. Karena itu aktivitas manajemen yang dijalankan oleh pemimpin atau manajer organisasi haruslah mengamalkan prinsip pengetahuan. Jadi pemimpin haruslah orang yang berilmu pengetahuan, karena dia yang akan merencanakan, mengarahkan, mengambil keputusan dan mengawasi pekerjaan tentu memerlukan ilmu pengetahuan yang luas tentang organisasi, manajemen dan bidang pekerjaannya.

5 Manajemen yang didasari tolong-menolong

Salah satu ciri utama kehidupan muslim berdasarkan ajaran Islam adalah prinsip tolong menolong. Mengamalkan prinsip tolong menolong atau kerja sama adalah mengamalkan sunnatullah, dan hal itu sejalan dengan fitrah penciptaan manusia. Bahwa manusia diciptakan antara satu dengan yang lain memiliki kelebihan dan kekurangan, sehingga ada yang menjadi pemimpin dan ada yang menjadi anggota untuk memenuhi kebutuhan manusia.

6 Manajemen didasarkan pada kedamaian (Sutikno, 2012)

Allah memerintahkan umat Islam untuk selalu memelihara perdamaian, sesuai dengan hakikat Islam yang berisikan keselamatan dan kedamaian. Dalam aktivitas apapun, termasuk manajemen dalam organisasi. Umat Islam harus mengamalkan dan menciptakan suasana perdamaian. Berbagai usaha dan kegiatan akan dapat dijalankan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu mencapai kebahagiaan hidup



didunia dan menuju kebahagiaan akhirat.

Keterampilan Manajemen Pendidikan

Manajemen dalam bidang apa pun membutuhkan keterampilan untuk berhasil mencapai tujuan, dan jika manajemen ini di bidang pendidikan, pengasuhan, penyempurnaan, dan kualifikasi "manusia", maka itu menjadi kebutuhan mendesak akan tersedianya keterampilan khusus yang memungkinkan tercapainya tujuan secara efektif, dan menurut pengamatan Kans Keterampilan terpenting yang diperlukan bagi administrator pendidikan adalah sebagai berikut (Tampubolon, 2020):

1. Keterampilan Skill atau Konseptual

Keterampilan Konseptual Yang dimaksud di sini adalah bahwa administrator pendidikan memiliki potensi intelektual untuk membayangkan masa depan, menyusun rencana, lindung nilai dari krisis, dan penguasaan dalam pemecahan masalah, kualifikasi dan proses pelatihan, dan harus diperhatikan bahwa keterampilan ini adalah yang paling relevan dari semua keterampilan untuk inovasi, kreativitas, dan inovasi.

2. Keterampilan Teknis

Keterampilan ini berarti "teknis kerja dan cara mewujudkannya dengan sempurna. Kepala sekolah yang membuat program studi di sekolah memiliki keterampilan teknis, pengawas pendidikan yang melakukan musyawarah pengawasan" dengan guru yang dikunjunginya memiliki keterampilan teknis, dan direktur pendidikan yang memanfaatkan waktu yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif memiliki keterampilan teknis. Jelas keterampilan ini diperoleh melalui kualifikasi dan pelatihan, dan keterampilan itu berlipat ganda dan diperbarui dengan perubahan sifat pekerjaan dan pengembangannya Sementara keterampilan intelektual diperlukan



untuk manajemen senior yang berkaitan dengan perencanaan dan pengembangan kebijakan, keterampilan teknis lebih dibutuhkan untuk manajemen menengah dan manajemen eksekutif, karena sifat eksekutif mendominasi sifat pekerjaan mereka, khususnya manajemen eksekutif.

3. Keterampilan Manusia

Artinya kemampuan untuk berkomunikasi, membujuk dan menyampaikan pandangan dengan cara yang disukai dan mudah diterima, dan jelas bahwa keterampilan ini terkait dengan sifat orang tersebut dan kemampuan linguistiknya serta pengalamannya dalam berdialog dengan orang lain dan pertukaran ide dengan mereka, dan ini tidak berarti, tentu saja, itu tidak dapat diperoleh, pasti bahwa program pelatihan tertentu yang dirancang untuk tujuan ini menghasilkan Seseorang memiliki keterampilan ini atau meningkatkannya ke tingkat yang penting, dan pada kenyataannya, keterampilan ini paling dekat dengan apa yang disebut "karisma" seorang pemimpin, karena berasal dari kepribadian manusia, dan meskipun sangat penting, itu tidak sepenting manajemen senior seperti halnya manajemen menengah dan eksekutif. pengelolaan.

Pola Manajemen Pendidikan

Pendidik bekerja keras untuk mengklasifikasikan administrasi pendidikan dan menyebutkan banyak gaya untuk mereka, beberapa dari mereka berbicara tentang gaya tradisional, gaya rasional, gaya menarik, dan gaya tradisional. Al-Fawwi dan lainnya, namun klasifikasi yang paling terkenal dalam literatur pendidikan dan paling dapat diterima di kalangan pendidikan adalah sebagai berikut:



1 Administrasi Otokratis

Memiliki banyak sinonim otoriter, diktator, dan otoriter, dan karakteristik yang paling penting dari gaya ini antara lain:

- Perhatian produksi lebih dari perhatian untuk pekerja.
- Memperoleh kekuasaan dan tidak mendelegasikannya.
- Keyakinan akan sentralitas pekerjaan.
- Pertahankan disiplin sampai titik ketat. Tidak adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- Patuhi surat instruksi.

Wajar jika pola manajemen seperti itu menghasilkan iklim organisasi yang negatif yang ditandai dengan semangat kerja yang rendah, ketidakpuasan karyawan, dan rasa tidak penting akibat tidak berpartisipasi, serta rusaknya sistem karena tidak adanya manajer.

Penerapan metode otokratis oleh seorang administrator Chaerudin (2018) biasanya merupakan hasil dari totalitas faktor, termasuk filosofi administrator itu sendiri, dan mungkin kelompok seseorang tidak terikat oleh peraturan dan instruksi dan membutuhkan manajemen yang ketat.

2 Manajemen Demokrasi (Dawud, 2010)

Pemerintahanlah yang mengadopsi konsep demokrasi berdasarkan partisipasi (partisipasi) dan penghormatan terhadap orang lain serta memperhatikan hak-hak mereka, dan di antara ciri-ciri terpenting manajemen ini:

- Melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan
- Memperhatikan dimensi manusia sama dimensi produksi
- Keyakinan pada desentralisasi.
- Moderasi dalam menjaga ketertiban dan mengamati dasar-dasar dan petunjuk



Delegasi kekuasaan di mana perlu untuk percaya pada pemberdayaan yang tunduk. Jelas bahwa penerapan model demokrasi semacam itu mengarah pada iklim Bersama Positif, ditandai dengan semangat kerja yang tinggi, kepuasan karyawan, dan rasa keadilan. Perlu disebutkan di sini bahwa demokrasi telah menjadi tuntutan global di semua bidang politik, ekonomi, sosial, dan pendidikan sehingga tidak ada administrator sekarang yang berani secara terbuka mengatakan bahwa dia tidak percaya pada demokrasi, dan karena itu sangat penting bagi negara. lembaga pendidikan untuk mengadopsi tuntutan demokrasi ini dan bekerja untuk menanamkan nilai-nilai demokrasi. Dalam pikiran dan jiwa kaum muda, dan jelas bahwa ini tidak dilakukan kecuali administrasi pendidikan yang memimpin lembaga pendidikan dan mengawasi pekerjaannya percaya pada modernitas ini. tren, dan mampu mempraktikkannya secara bijaksana dan dengan cara yang mempersiapkan untuk membangun masyarakat demokratis sejati yang menghormati kemanusiaan manusia, hak dan harapan untuk kemajuan dan kemajuan, dengan fokus bahwa Tren ini hanya berakar pada praktik dan bertahap, karenanya pentingnya lembaga pendidikan dan kepemimpinannya diwakili oleh administrasi pendidikan.

3 **Administrasi Laissez Faire (Sudrajat, 2022)**

Gaya ini sebenarnya yang paling tidak umum dan karakteristik terpentingnya adalah:

- Keyakinan pada desentralisasi.
- Serahkan kebebasan kepada bawahan untuk berlatih bekerja sesuai keinginan mereka.
- Ketidakpedulian terhadap apa yang terjadi.
- Tidak merasa bertanggung jawab.



Kegagalan untuk mengamati kebutuhan ketertiban dan disiplin. Jelas bahwa iklim yang dapat dihasilkan dari pola ini adalah iklim yang kacau di mana para pekerja merasa kekurangan referensi, dan pekerjaan itu tidak dinilai secara objektif, sehingga kemuliaan dihargai, dan kelalaian dimintai pertanggungjawaban. bahwa ada yang percaya bahwa pola manajemen ini mungkin cocok untuk beberapa lembaga dan pusat, di mana pekerja berada pada tingkat kompetensi yang tinggi dan mampu menetapkan tujuan dan membuat keputusan sendiri.

Yang perlu diperhatikan di sini adalah bahwa administrator yang dikirim sebagian besar bercirikan kesopanan, sopan santun, dan pengetahuan tentang teknis profesinya, oleh karena itu ia sering dicintai secara pribadi, tetapi pada saat yang sama ia tidak dihormati tingkat pekerjaannya (Ismail, 2012).

Akhirnya, dan pada akhir pembahasan tentang pola pengelolaan pendidikan, perlu dicatat bahwa ada beberapa faktor penentu yang menyebabkan pola yang satu mengikuti pola yang lain, dan yang paling penting di antaranya.

a. Manajemen Kepribadian (Pakarti, 2021)

Yang dimaksud di sini adalah kualifikasi, bakat, karakteristik pribadi, dan filosofi profesional administrator, karena semuanya tercermin dalam satu atau lain cara dalam cara dia bekerja, dan dengan demikian berkontribusi untuk membentuk gaya kepemimpinannya.

b. Al-Mausun

Yaitu, karakteristik pribadi Murdaws (Bahiyah, 2016), pengalaman praktis mereka, kualifikasi akademik dan pendidikan mereka, serta filosofi yang mereka yakini terhadap



pekerjaan, orang lain, dan kehidupan pada umumnya, yang semuanya berinteraksi dalam mempengaruhi gaya administrasi yang diikuti oleh administrator pendidikan.

c. Struktur Organisasi (Wijaya, 2017)

Jika organisasi itu besar dan kompleks, semakin membutuhkan metode kerja yang kompleks dan terlihat, dan semakin organisasi itu kecil dan sederhana dalam struktur dan aktivitasnya, semakin banyak Metode kerja yang sederhana dan lugas dibutuhkan.

d. Kebijakan Negara (Sidiq, 2018)

Disetujui bahwa negara, di mana pun ia berada, menetapkan garis-garis besar umum dan kebijakan-kebijakan utama, dan semua manajer di semua lembaga dan lokasi harus bekerja berdasarkan garis-garis tersebut. meninggalkan beberapa kebebasan bagi mereka yang menerapkannya.

e. Budaya Masyarakat (Mulyasa, 2022)

Tak perlu dikatakan di sini bahwa administrator bekerja dalam budaya tertentu dengan konten nilai, norma, kebiasaan, dan tradisi, dan ini tentu tercermin dalam gaya administrasi yang dianut oleh manajer. Padahal, manajer itu sendiri memiliki sistem nilai (biasanya sistem), yang diturunkan dari budaya masyarakat. Budaya masyarakat merupakan faktor penentu yang penting, meskipun tidak terlihat.



DIMENSI PERUBAHAN POLA MANAJEMEN PENDIDIKAN

POLA LAMA (KLASIK)		POLA BARU
Subordinasi	MENJADI	Otonomi
Pengambilan Keputusan Terpusat		Partisipatif
Ruang Gerak Kaku		Ruang Gerak Luwes
Pendekatan Birokratik		Pendekatan Profesional
Sentralistik		Desentralistik
Diatur		Motivasi Diri
Overregulasi		Deregulasi
Mengontrol		Mempengaruhi
Mengarahkan		Memfasilitasi
Menghindari Resiko		Mengelola Resiko
Menggunakan Semua Uangnya		Mengefisienkan Uang
Individual Yang Cerdas		Mungkin
Infomasi Bersifat Pribadi		Teamwork Yang Cerdas
Pendelegasian		Keterbukaan Informasi
Organisasi Herarkis		Pemberdayaan
		Organisasi Datar

Berikut dijelaskan secara singkat Tabel 1. Pada Pola Lama, tugas dan fungsi sekolah lebih pada melaksanakan program dari pada mengambil inisiatif merumuskan dan melaksanakan program peningkatan mutu yang dibuat sendiri oleh sekolah. Sedang pada



Pola Baru, sekolah memiliki wewenang lebih besar dalam pengelolaan lembaganya, pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif dan partisipasi masyarakat makin besar, sekolah lebih luwes dalam mengelola lembaganya, pendekatan profesionalisme lebih diutamakan dari pada pendekatan birokrasi, pengelolaan sekolah lebih desentralistik, perubahan sekolah lebih didorong oleh motivasi-diri sekolah dari pada diatur dari luar sekolah, regulasi pendidikan lebih sederhana, peranan pusat bergeser dari mengontrol menjadi mempengaruhi dan dari mengarahkan ke memfasilitasi, dari menghindari risiko menjadi mengolah risiko, penggunaan uang lebih efisien karena sisa anggaran tahun ini dapat digunakan untuk anggaran tahun depan (*efficiency-based budgeting*), lebih mengutamakan *teamwork*, informasi terbagi ke semua warga sekolah, lebih mengutamakan pemberdayaan, dan struktur organisasi lebih datar sehingga lebih efisien (Ismail, 2018).

KESIMPULAN

Peningkatan mutu yang dibuat sendiri oleh sekolah. Sedang pada Pola Baru, sekolah memiliki wewenang lebih besar dalam pengelolaan lembaganya, pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif dan partisipasi masyarakat makin besar, sekolah lebih luwes dalam mengelola lembaganya, pendekatan profesionalisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, I., & Sopiany, H. M. 2017. “Istilah Manajemen (Skripsi Uin Uka).” *uin-suka.ac.id* 87(1,2): 149–200.
- Aizani Rahma, Syaifudin, Putri Ayu Mahardika. 2012. “Ciri Manajemen Pendidikan.”



- https://id.scribd.com/embeds/359319918/content?start_page=1&view_mode=scroll&access_key=key-fFexxf7r1bzEfWu3HKwf (July 2, 2023).
- Bahiyyah, Fina Durriyatun. 2016. “Pengaruh Kualifikasi Akademik Dan Motivasi Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Kualitas Layanan Akademik Di Yayasan Al-I’Anah Playen.” (April).
- Chaerudin, Ali. 2018. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dawud. 2010. “Manajemen Demokratis Dan Partisipator Berbasis Web.” <https://berkarya.um.ac.id/manajemen-demokratis-dan-partisipatoris-berbasis-web/>.
- Erwinsyah, Alfian. 2017. “Manajemen Pembelajaran Dalam Kaitannya Dengan Peningkatan Kualitas Guru.” *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(1): 69–84.
- Hardi Fardiansyah, Steaven Octavinus, Dkk. *Manajemen Pendidikan (Tinjauan Pada Lembaga Pendidikan Formal)*.
- Ismail, Feiby. 2018. “Manajemen Berbasis Sekolah: Solusi Peningkatan Kualitas Pendidikan.” *Jurnal Ilmiah Iqra’* 2(2).
- Ismail, H Asep Usman. 2012. “Komunikasi Organisasi Komunitas Suporter Aremania Malang Dalam Pembinaan Akhlak Anggota.”
- Lee S. *Istilah Manajemen Dalam 4 Definisi*. https://roboguru.ruangguru.com/forum/manajemen-dapat-didefinisikan-sebagai-ilmu-karena-a-terdiri-atas-empat-fungsi-yaitu_FRM-I36MG33H.
- “Mengenal Fungsi Manajemen Menurut Henry Fayol.” ekonomi.bunghatta.com. <https://ekonomi.bunghatta.ac.id/php/id/artikel/1364-mengenal-fungsi-manajemen-menurut-henry-fayol> (July 2, 2023).



- Mulyasa, H Enco. 2022. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Pakarti, Lintar Bias. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millenial.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 9(2): 5–24. “Pengertian Manajemen, Jenis, Dan Fungsi.” ISTEM. <https://www.sterling-team.com/news/pengertian-manajemen/> (July 2, 2023).
- Saifuddin, Dimas Aldi, and Achmad Mujab Masykur. 2014. “No Title.” *Jurnal EMPATI; Jurnal Empati: Volume 3, Nomor 4, Tahun 2014 (Oktober 2014)* DO - 10.14710/empati.2014.7568. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/7568>.
- Sidiq, Umar. 2018. “Manajemen Madrasah.” Ponorogo, Cv Nata Karya.
- Sutikno, Sobry. 2012. “Manajemen Pendidikan.” Lombok: Holistica.
- Tampubolon, Manahan P. 2020. *Bogor; Mitra Wacana Media Change Management Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja Organisasi*.
- Wijaya, Candra. 2017. “Perilaku Organisasi.”
- Yuniantoro Sudrajad. 2022. “Analisis Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, Dan Laissez Faire Dalam Birokrasi Pemerintahan.” [https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15571/Analisa-Gaya-Kepemimpinan-Otokratis-Demokratis-Dan-Laissez-Faire-Dalam-Birokrasi Pemerintahan.html](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15571/Analisa-Gaya-Kepemimpinan-Otokratis-Demokratis-Dan-Laissez-Faire-Dalam-Birokrasi-Pemerintahan.html).
- Zed, Mestika. 2008. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.



BIOGRAFI PENULIS

Siti Rizqiyah Lestari



Penulis Bernama Siti Rizqiyah Lestari dilahirkan di Cilegon pada tanggal 13 Mei 2002. Kesibukannya adalah menjadi mahasiswi di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Bidang studi yang diampu adalah Pendidikan Bahasa Arab. penulis juga merupakan aktivis dalam organisasi Lembaga Dakwah Kampus Ummul Fikroh UIN SMH Banten. Karya ilmiah ini merupakan karya pertamanya dalam dunia menulis. Penulis memiliki ketertarikan dalam menulis, apalagi jika mengangkat isu-isu yang sedang ramai dibincangkan. Penulis memiliki harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara tercinta. Email penulis: sitirizqyah@gmail.com

Agung Rifatullah



Agung Rifatullah lahir di Pandeglang pada tanggal 16 Maret 2003. kesibukannya adalah menjadi mahasiswa di universitas Islam negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Bidang studi yang diampu adalah pendidikan bahasa Arab. disamping itu, penulis juga merupakan aktivis dalam organisasi kesatuan aksi mahasiswa muslim Indonesia (KAMMI) Banten. Penulis juga disibukkan dengan menekuni hobinya yakni olahraga. email: agunrifatullah58@gmail.com.



BIOGRAFI PENULIS

Diniatun Hasanah



Nama Penulis Diniatun Hasanah lahir di Lebak 15 April 2004 dan kini Penulis merupakan mahasiswi di Universitas Islam Negeri Sulan Maulana Hasanuddin Banten, disamping kesibukannya menjadi mahasiswi, penulis juga merupakan salah satu tenaga pendidik di Pondok Pesantren Nur El-Falah Kubang pertir.

Selain itu, penulis juga aktif dalam keorganisasian dalam kampus seperti Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) dan ikut ambil peran dalam keorganisasian yang ada di luar kampus. Email: diniatunhasanah44@44gmail.com.

Irma Trismawati



Penulis bernama Irma Trismawati yang di lahirkan di kabupaten serang pada tanggal 03 Maret 2003. Seorang mahasiswi program studi Pendidikan Bahasa Arab Di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Selain sebagai mahasiswi, penulis juga merupakan seorang aktivis dalam organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)

dan juga sebagai anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) di bidang Pemberdayaan Perempuan. Di sela-sela kesibukannya, penulis juga sedang merintis usaha yang bergerak di bidang seni kerajinan tangan yaitu jasa pembuatan buket, mahar, dan beberapa gift lainnya. Karya ilmiah ini merupakan karya pertamanya, harapannya semoga karya ilmiah ini dapat digunakan kebermanfaatannya di khalayak ramai. Email: irmatrismawati23@gmail.com.



FILSAFAT DALAM ADMINISTRASI PENDIDIKAN

Della Adilla , Moch. Wahyu F, Eti Suharyati, Neneng Hamdah
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

PENDAHULUAN

Filsafat adalah bidang ilmiah yang berfungsi sebagai dasar dari semua pemikiran manusia. Pikiran adalah sifat yang tidak dapat dipisahkan dari manusia, di mana pun ia berada. Ke mana pun kakinya melangkah, pikiran dan akalnya mengikuti. Kecuali dugaan para arkeolog berdasarkan sisa-sisa yang mereka kumpulkan, tidak ada informasi yang pasti dan akurat mengenai pemikiran manusia yang tidak tertulis. Lagi pula, menulis pikiran terjadi lama setelah sejarah manusia meninggalkan stasiun, ketika bahasa tertulis ditemukan. Manusia memanfaatkan akal sebagai alat ukur untuk memilih sesuatu yang baik dan menjamin masa depan bagi dirinya dan keluarganya. Ibu dari ilmu alam, humaniora, dan ilmu sosial adalah filsafat. Ketiganya berasal dari filsafat. Secara umum, masyarakat menganggap filsafat itu sulit dan membosankan. Faktanya, mempelajari filsafat memerlukan mempelajari ilmu kehidupan. Sejarah Filsafat menunjukkan bahwa filsafat sering dilakukan oleh para profesor, orang-orang terpelajar, dan orang-orang yang memiliki waktu senggang, sedangkan orang biasa atau mayoritas orang dianggap tidak berfilsafat. Praktik filosofis ini disediakan untuk beberapa orang terpilih di Yunani kuno. Para filsuf pada masa itu menggunakan semua sumber daya dan kemampuan mereka untuk menemukan



jawaban atas pertanyaan mereka. Peristiwa alam membuat mereka merenungkan dari mana segala sesuatu berasal. Sains dan filsafat terkait erat di Yunani kuno.

Studi administrasi secara keseluruhan sangat beragam. Ini adalah salah satu dari sekian banyak isu teoretis dan praktis yang menunjukkan perlunya mendefinisikan administrasi, mendefinisikan administrasi pendidikan, dan memeriksa arah yang diambil oleh proses administrasi. Secara umum pengertian administrasi dapat diturunkan dari beberapa sumber, antara lain Siagian (2012) yang menyatakan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan keputusan. Biasanya, dua orang atau lebih melakukan implementasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Praktek administrasi pendidikan, yang melibatkan penggunaan ilmu administrasi untuk mendukung, memajukan, dan mengelola prakarsa pendidikan yang dilakukan dalam bentuk. Pada pencapaian tujuan pendidikan yang hendak dicapai oleh kelompok kerjasama yang menyelenggarakan usaha kependidikan. (Sudin, 2017).

Salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia adalah pendidikan. Pendidikan mempunyai fungsi yang sangat penting dan strategis dalam menjamin kelangsungan dan pertumbuhan kehidupan suatu bangsa dalam konteks dan jangkauan keberadaannya. Karena pendidikan memiliki kekuatan untuk menerangi semua aspek kehidupan manusia. Warga negara harus mampu menghadapi masa depan mereka dengan bantuan pendidikan. Dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara, pendidikan memegang peranan strategis. administrasi yang sukses diperlukan untuk mempromosikan pendidikan yang sukses. Pemahaman akan pentingnya peran administrasi pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan



diperlukan karena penyelenggaraan administrasi pendidikan di Indonesia salah satunya didukung oleh keahlian tenaga administrasi pendidikan sangat penting.

PEMBAHASAN

Sejarah dan Pengertian Filsafat

Sejarah Filsafat

Budaya Yunani mulai mengadopsi ide-ide Barat sejak abad ketujuh SM. Filsafat berkembang ketika individu mulai merenungkan dan berbicara tentang status alam, keadaan dunia, dan sekitarnya. Thales (624-546 SM), yang merenungkan "Apa asal usul sebenarnya dari alam semesta?" adalah filsuf alam pertama yang menyelidiki asal-usul alam. Air, menurutnya, adalah sumber dari semua kehidupan di Bumi karena merupakan kebutuhan bagi semua makhluk hidup. Bumi juga berada di atas air, dan baik materi (seperti es) maupun air (seperti uap) memiliki kemampuan untuk berubah menjadi zat gas. Kaum "sofis" muncul karena para filsuf alam tidak mampu memberikan solusi yang memuaskan. Para sofis ini mengatakan bahwa karya mereka meluncurkan studi tentang kemanusiaan dan pada dasarnya silogisme terdiri dari tiga premis:

- Semua orang akan binasa (konsep sentral).
- Presuposisi sekunder adalah bahwa Socrates adalah seorang pria.
- Socrates akan meninggal (terakhir). Karena dia secara metodis mampu menetapkan dasar-dasar metode ilmiah, Aristoteles dipuja sebagai pendiri sains.



Pengertian Filsafat

Filsafat memiliki dua komponen. Yang pertama berbicara secara semantik. Yunani adalah tempat kata filsafat pertama kali muncul dalam bahasa. Philos, yang merupakan bahasa Yunani untuk "cinta", "kegembiraan", dan "menyukai", dan Sophia, yang merupakan bahasa Yunani untuk "pengetahuan", "kebijaksanaan", dan "kebijaksanaan". Philosophia, kemudian, adalah kegembiraan belajar. Numerianyah (2021) Yang kedua datang dari sudut pandang praktis. Filsafat, menurut penggunaannya, mengacu pada "sifat pikiran" atau "sifat berpikir". Filsafat adalah tindakan berpikir secara mendalam. Namun demikian, tidak semua pemikiran memerlukan filosofi. Filsafat adalah pemikiran yang serius dan mendalam. Ungkapan "setiap manusia adalah filosof" muncul dalam sebuah motto. Pepatah ini akurat karena berlaku untuk semua penalaran manusia. Namun, secara umum, pepatah ini tidak benar karena tidak semua filsuf berpikir individu (Kristiawan, 2016).

Dalam hal subjek mereka, para filsuf telah meneliti banyak topik atau spesialis telah membaginya Muhammad (2001) menjadi lima:

1. **Kosmologi atau Alexmologi** adalah subjek yang berusaha menjawab pertanyaan seperti: Apa itu dunia? Bagaimana awalnya? Bagaimana cara mengembangkannya?
2. **Pengetahuan atau epistemologi** adalah subjek yang mengkaji epistemologi, apakah mungkin, apa sumbernya? Apa batasannya? Tingkat kepastian apa itu?
3. **Eksistensi atau ontologi** adalah subjek yang meneliti keberadaan yang kita tinggali: apakah itu material? Atau jiwaku? Atau kombinasi keduanya?



4. **Nilai atau Ekologi** yaitu subjek yang mengkaji nilai-nilai kebenaran, kebaikan dan keindahan.
5. **Metafisika** adalah subjek yang meneliti supranatural, dan prinsip-prinsip ruang dan waktu dan energi di alam semesta.

Dalam pengertian filsafat yang lebih luas, diantaranya sebagai berikut:

A. Halod Titus

Mengemukakan pengertian filsafat sebagai berikut:

1. Biasanya diakui oleh para kritikus, filsafat adalah sekumpulan sikap atau pandangan tentang kehidupan.
2. Filsafat adalah kegiatan menantang atau merenungkan nilai dan sikap yang kita junjung tinggi.
3. Filsafat adalah upaya untuk memiliki pemahaman yang utuh tentang sesuatu. (Harisah, 2018)

B. Johann Gotlich Fickte

Gagasan filsafat berfungsi sebagai landasan bagi semua pengetahuan, yang mencakup semua bidang studi dan disiplin akademis dalam upaya menemukan sifat asli dari realitas. Paul Natorp mengklaim bahwa filsafat adalah ilmu dasar yang menetapkan penyatuan pengetahuan manusia dengan menguraikan dasar akhir bersama dan membawa semua itu.

C. Jhon Dewey (Tanjung, 2022)

Mengubah tradisi yang membentuk perilaku masyarakat sesuai dengan prinsip ilmiah dan politik saat ini sekaligus mencerminkan fakta bahwa masyarakat terus berjuang untuk mengekspresikan diri.

D. Plato (Ulyani, 2023)

Menegaskan bahwa filsafat adalah pengetahuan yang bertujuan untuk memahami hakikat realitas yang sebenarnya.



E. Al Farabi (870—950 M)

Filsafat adalah studi tentang alam sebagaimana adanya dan sebagaimana adanya.

F. Immanuel Kant (1724—1804)

Empat perhatian berikut adalah di antara empat pilar filsafat, yang semuanya adalah pengetahuan.. (Ismaun, 2018)

1. Apa yang bisa kita pelajari? Metafisika memberikan solusinya.
2. Lalu apa yang akan kita lakukan? (Etika adalah solusinya).
3. Peluang apa yang kita miliki? Agama adalah solusinya.
4. Apa itu manusia? (Antropologi adalah jawabannya.)

G. D.C Mulder

Mengklaim bahwa filsafat adalah ide teoretis tentang bagaimana realitas dibuat secara keseluruhan.

H. Fuad Hasan

Memiliki pengertian bahwa filsafat adalah upaya berpikir secara radikal, berangkat dari akar suatu fenomena, yaitu akar dari apa yang diteliti. Filsafat bertujuan untuk mencapai kesimpulan universal melalui penelitian mendasar ini.

I. N. Drijarkara (Mariah, 2021)

Memperdebatkan bahwa filsafat adalah bentuk radikal dari kognisi manusia berarti menghindari kebijaksanaan konvensional dan berusaha menunjukkan sudut pandang alternatif sebagai penyebab sebenarnya. Selama ada kemungkinan berdasarkan daya nalar manusia, filsafat tidak mengarah pada sebab-sebab langsung melainkan pada “mengapa” yang pamungkas.

J. Bertrand Russell (Iye, 2022)

Mendefinisikan filsafat sebagai cabang pemikiran manusia yang berada di antara sains dan teologi. Esensi dan ruh filsafat juga melibatkan semesta dugaan tentang pengetahuan yang pasti tetapi tidak dapat dipastikan, sehingga dapat dikatakan bahwa filsafat



sama dengan agama. Di sisi lain, itu juga dapat dianggap mirip dengan sains karena operasi filsafat mirip dengan sains karena lebih rasional dan fokus.

Empat sudut pandang filsafat yang bisa dijadikan dasar dalam merumuskan pengertian filsafat yang pas ialah sebagai berikut: (Imam Jauhari, 2020)

- Filsafat adalah **cara berpikir** tentang dunia dan kehidupan. Dari sudut pandang ini, dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sikap filosofis adalah cara berpikir yang berupaya mempertimbangkan masalah-masalah yang dihadapi kehidupan dan dunia di sekitarnya sambil mencoba memahaminya secara keseluruhan.
- Filsafat adalah **kumpulan kesulitan**, artinya ada beberapa masalah yang belum terjawab dari zaman kuno hingga saat ini.
- Proses **reflektif, spekulatif, dan pemecahan masalah** adalah bagian dari filsafat. Sikap spekulatif terhadap diri filosofis seseorang tidak berasal dari spekulasi, melainkan dari penalaran spekulatif dan penalaran yang dapat dipercaya.
- Filsafat adalah **kumpulan kepercayaan** atau sistem pemikiran yang ada secara historis yang sering dikaitkan

Fungsi dan Tren Filsafat

Fungsi Filsafat

Meskipun banyak yang percaya bahwa filsafat adalah pembicaraan murni dalam kata-kata dan bahwa itu tidak lagi dibenarkan di zaman sains, para peneliti dengan tepat menunjuk ke sejumlah fungsi yang dilakukan oleh filsafat, yang paling penting di antaranya adalah: (Ali, 1995)

- Gratifikasi keingintahuan
- Mencari makna



- Motivasi untuk menyelesaikan, yaitu mencoba melihat keseluruhan gambar
- Berkontribusi pada pemecahan masalah
- Kebutuhan akan inspirasi
- Memperluas wawasan
- Kritik dan analisis realitas
- Interpretasi berbagai ilmu

(Najjhi, 1981) merangkum fungsi-fungsi ini dalam tiga kategori utama:

1. **Fungsi kontemplatif**, yaitu realisasi pikiran di alam semesta dan aset serta kehidupannya dan implikasinya untuk lebih memahaminya dan menyimpulkan dari semua yang harus disimpulkan
2. **Fungsionalisme penjelasan**, yang dimaksud di sini adalah bahwa filsafat membantu menjelaskan hubungan antara ilmu-ilmu yang berbeda dan memeriksanya dengan cermat oleh meditator yang berpikir
3. **Fungsi kritis**, dalam arti bahwa filsafat adalah alat yang memungkinkan kita untuk memahami dan mengkritik hal-hal dan kegiatan sehingga kita dapat berinteraksi dengan mereka dan mendapat manfaat darinya lebih banyak.

Tren Filsafat

Para spesialis telah memantau sejarah filsafat dan perkembangannya banyak tren yang dirangkum oleh Badran dan Mahfouz (1998) dalam empat arah:

- Tren tradisional adalah apa yang menjadikan filsafat sebagai ilmu ontologi total dengan minat dalam menemukan manusia.
- Karl Marx pernah berkata bahwa kita tidak ingin menjelaskan dunia, kita ingin mengubahnya, dan sebenarnya arah masa



depan ini tidak hanya diadopsi oleh kaum Marxis tetapi juga oleh para pragmatis.

- Sebuah tren yang tidak peduli dengan keberadaan publik, tetapi berfokus pada studi tentang realitas nyata, yang dapat menjadi sasaran metode penelitian empiris, seperti yang diyakini oleh para filsuf positivis.
- Pendekatan keempat digunakan untuk membatasi perhatian pada keberadaan manusia pribadi sejati, dengan fokus pada hubungannya dengan alam semesta dan hubungannya dengan orang lain, seperti yang diperdebatkan oleh para filsuf eksistensialis.

Konsep Pendidikan dan Fungsinya

Konsep Pendidikan

Pendidikan secara linguistik sebuah kata yang berasal dari kata kerja *Rabbaa Yarbuu* yang berarti tumbuh, dan dikatakan *Rabi* anak gembala mana pun dan merawatnya, tetapi secara idiomatis, pendidikan seperti yang dikenal perkembangan dan pengasuhan.

Pendidikan juga dapat dilihat sebagai proses bertahap yang membina dan mengembangkan semua segi kepribadian seseorang, baik jasmani maupun rohani, untuk membantu mereka menjadi manusia yang seutuhnya. Dengan kata lain, hanya jika ada proses menuju akhir pertumbuhan dan perkembangannya sampai pada keterampilan idealnya barulah dapat dicapai untuk menghasilkan kepribadian yang bulat dan utuh sebagai manusia individu, sosial, dan sebagai manusia. manusia dengan Tuhan. Oleh karena itu, banyak profesional pendidikan menganggap pendidikan sebagai proses yang berlangsung seumur hidup berdasarkan gagasan ini (Amrullah, 2007).

Plato (347427 SM) pemilik Republik untuk memberikan tubuh dan jiwa semua keindahan dan kesempurnaan yang mungkin



untuk itu, Imam al-Ghazali (1059-1111) percaya bahwa tujuan terpentingnya adalah kebajikan dan kedekatan dengan Tuhan, dan di zaman modern Spencer (1820-1903 M) melihat bahwa pendidikan adalah untuk mempersiapkan seorang wanita untuk menjalani kehidupan yang penuh, sementara pelopor pragmatisme dan filsuf John Dewey (1859-1952) melihat bahwa pendidikan adalah kehidupan, proses adaptasi antara individu dan lingkungannya

Pendidikan, menurut Ki Hadjar Dewantara, merupakan salah satu prakarsa utama untuk mentransmisikan nilai-nilai batin yang menjadi ciri kehidupan masyarakat yang berbudaya kepada setiap generasi baru (serah terima budaya), tidak hanya dalam bentuk “pemeliharaan”, tetapi juga dengan tujuan “memajukan” dan “mengembangkan” kebudayaan ke arah lintasan umum kehidupan manusia. (Suparlan, 2015)

Akhirnya, pemikir nasionalis besar Sate' al-Husari (1868-19 81M) mendefinisikannya sebagai "pengasuhan seorang individu yang kuat dalam tubuh, karakter yang baik, kecerdasan yang sehat, mencintai tanah airnya, bangga dengan kebangsaannya, sadar akan tugasnya, dan dilengkapi dengan informasi yang dia butuhkan dalam hidupnya.

Dengan meninjau definisi yang berbeda, (Rasyad, 2002) menyimpulkan sebagai berikut:

- Pendidikan adalah proses yang menjadi milik manusia dan bukan milik makhluk lain
- Pendidikan adalah proses interaksi antara individu dan masyarakat
- Pendidikan adalah proses yang terarah, bukan proses yang acak.
- Pendidikan adalah proses yang ditujukan untuk



pengembangan holistik dan terpadu

- Pendidikan adalah proses komprehensif yang dilakukan oleh semua lembaga pendidikan resmi dan paralel
- Pendidikan adalah proses bertahap

Fungsi Pendidikan

Adapun fungsi pendidikan, mereka banyak dan vital di tingkat individu dan di tingkat masyarakat, (Nasser, 2008) telah menguraikan fungsi-fungsi ini sebagai berikut :

1. Transfer pola perilaku individu dari masyarakat
2. Transmisi warisan budaya dari generasi sebelumnya ke generasi berikutnya
3. Mengembangkan warisan budaya dengan menyediakannya dengan berguna dan membersihkannya dari bahaya dan non-fungsional
4. Memberikan individu dengan pengalaman sosial yang berasal dari budaya masyarakat
5. Mencerahkan individu dengan ide dan pengetahuan baru

Filsafat Pendidikan, Tujuan, Fungsi dan Trennya

Pengertian Filsafat Pendidikan

Filsafat Pendidikan Socrates (470–399 SM) menegaskan bahwa metode dialektik adalah prinsip dasar pengajaran. Socrates menggunakan pendekatan ini sebagai kerangka pendidikan teknis yang dirancang untuk mempromosikan pemikiran kritis, evaluasi diri, dan pertumbuhan pengetahuan. Seorang siswa harus mampu berpikir kritis untuk dapat menciptakan ide-idenya sendiri, oleh karena itu seorang guru tidak boleh memaksakan pengetahuan atau pendapatnya kepada mereka (Amka, 2019).

Menurut Jenilan, filsafat pendidikan adalah ilmu yang mengkaji bagaimana guru mendidik siswa untuk membantu



mereka tumbuh dari mereka yang buta huruf menjadi individu berilmu yang memiliki kapasitas untuk menjadi siswa yang baik. Manusia tidak bisa sendirian dalam hidupnya. Untuk menciptakan perjumpaan yang membentuk mentalitas yang terus menerus mengalami perubahan sikap, perilaku, dan pengetahuan, manusia tetap membutuhkan orang lain. Semua itu adalah contoh aktivitas manusia yang dimaksudkan untuk siap menghadapi realitas berinteraksi, berbicara, dan berdiskusi dengan orang lain dalam suatu kelompok untuk membentuk suatu gagasan atau perspektif.. (Rebba, 2022)

Kami menyadari bahwa pikiran manusia akan terus berkembang dan berubah sepanjang hidup sesuai dengan tahap perkembangannya. Oleh karena itu, masuk akal jika dikenal sebagai filsafat pendidikan.

Afifi (1975) mengatakan bahwa filsafat pendidikan ialah upaya untuk menerapkan pemikiran filosofis di bidang pendidikan, atau penerapan pandangan filosofis umum dalam visi komponen pendidikan, telah melihat permanen (1991) peran masa depan untuk filsafat pendidikan, di mana ia menunjukkan bahwa itu adalah "pandangan ke depan yang sistematis dari masa depan pendidikan dalam kaitannya dengan masa depan masyarakat.

Tujuan Filsafat Pendidikan

Tujuan filsafat pendidikan ini terdiri dari butiran-butiran diantaranya ialah:

- Insan yang lebih mendidik
- Sebagai individu yang mampu memikirkan sendiri
- Dasar pengetahuan dan pandangan sintesis
- Filsafat mampu memberikan ilmu dasar pengetahuan lain tentang manusia, misalnya ilmu mendidik
- Secara substansial, seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan



yang dimilikinya karena memahami pengetahuan dasar berarti memahami dasar pengetahuan diri sendiri.

Fungsi Filsafat Pendidikan

Abou El Enein dan rekan-rekannya (2003) telah membatasi fungsi filsafat sebagai berikut:

1. **Klarifikasi**, melalui pemeriksaan masalah pendidikan yang jelas, akurat dan mendalam
2. **Interpretasi**, yaitu interpretasi masalah sosial dari sudut pandang pendidikan
3. **Orientasi**, karena keputusan dapat dipandu melalui interaksi antara tujuan pendidikan dan situasi pendidikan

Tren Filsafat Pendidikan

Dalam gaya pertanyaan, filsafat pendidikan membantu kita untuk mengajukan dan menjawab beberapa pertanyaan, seperti mengapa kita mengajar? Siapa yang kami kenal? Apa yang kita ketahui? Bagaimana kita mengajar? Apa saja capaian pembelajarannya?

Tentu saja jawaban dari pertanyaan seperti itu harus berurusan dengan rencana dan kebijakan pendidikan, kurikulum pendidikan, metode pengajaran dan metode evaluasi. Jika kita memeriksa diskusi para ilmuwan dan spesialis untuk sifat filsafat pendidikan, kita perhatikan dengan jelas bahwa ada beberapa tren tentang hal ini telah merangkum (mahmud, 1995) tren ini sebagai berikut:

- Tren yang melihat filsafat pendidikan bukan sebagai bidang pengetahuan yang berbeda
- Tren yang melihat filsafat pendidikan sebagai analisis filosofis dari frasa dan konsep pendidikan
- Tren yang melihat filsafat pendidikan sebagai turunan dari filsafat atau penerapannya



- Tren yang melihat filsafat pendidikan sebagai bidang yang berbeda dan independen dari filsafat.

Sebagai kesimpulan, mungkin berguna untuk menunjukkan bahwa ada tiga tren filosofis sehubungan dengan pekerjaan pendidikan yang dirujuk oleh (Nasser, 2008) sebagai berikut :

1. **Kecenderungan otoriter:** yang menyatakan bahwa pejabat tertinggi atau guru di kelas adalah pusat proses belajar mengajar
2. **Tren demokratis:** yang mementingkan guru dan murid dan interaksi bebas mereka dan filosofi ini disebut filsafat progresif.
3. **Tren emansipasi absolut:** yang sangat mementingkan kebebasan siswa dan fleksibilitas asuhannya dan tren ini berasal dari filsafat alam.

Administrasi Pendidikan dan Filsafat

Dari uraian di atas jelas bahwa administrasi pendidikan adalah suatu proses penyelenggaraan kegiatan yang dapat menumbuhkan kerjasama antara semua pihak yang terlibat dalam bidang pendidikan dalam rangka memajukan tujuan pendidikan. Ilmu pengelolaan pendidikan di lingkungan pendidikan, seperti sekolah atau sarana belajar lainnya, pada hakekatnya adalah yang memungkinkan terjadinya perkembangan pendidikan dan sangat menentukan proses belajar mengajar. Administrasi itu sendiri bertujuan untuk menggunakan orang-orang dalam pola kooperatif untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Efektif dalam artian bahwa usaha tersebut memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan efisiensi mengacu pada penggunaan waktu, uang, dan sumber daya secara bijak. (Hade, 2019).



Jika diingat bahwa administrasi pendidikan bertanggung jawab atas proses pendidikan di berbagai tingkat atas, menengah, dan eksekutif, dan jika kita ingat bahwa membahas hubungan erat antara filsafat dan pendidikan tidak diragukan lagi membahas hubungan erat antara administrasi pendidikan sebagai komponen utama dan bertanggung jawab atas pendidikan dan antarfilsafat. Kita menyadari bahwa pembahasan filsafat pendidikan yang dibahas di atas sebenarnya membahas administrasi pendidikan dalam salah satu dimensinya. Dengan cara yang sama filsafat membantu bidang pendidikan dalam mengeksplorasi tujuan pendidikan, mendefinisikan kerangka kurikulum pendidikan, dan mengidentifikasi metode dan strategi pengajaran serta alat untuk mengukur dan mengevaluasi pendidikan, itu juga membantu administrator pendidikan dalam mengembangkan rencana dan strategi, merancang pelatihan, program, dan mengembangkan kebijakan dan prosedur. Administrator pendidikan, seperti administrator lainnya, beralih ke filsafat ketika dia menemukan alternatifnya serupa dalam kelebihan dan kekurangannya, dan dalam konteks ini juga, jika kita setuju dengan Dewey filsafat adalah warna pemikiran yang muncul ketika dihadapkan. dengan pengalaman posisi keraguan. (Ali, 1995) mencatat bahwa mereka yang bertanggung jawab mengawasi proses pendidikan harus "cukup sadar akan tren umum dan premis utama serta kumpulan konsep dan nilai dasar yang menentukan tujuan, metode, dan sarana manajemen dalam memilih antara alternatif sebagai pilihannya didasarkan pada standar pendidikan dan filosofi sebenarnya.



KESIMPULAN

Filsafat administrasi pendidikan memperoleh mentalitas kritis yang memungkinkannya untuk memeriksa berbagai hal dan mengubahnya di wajah mereka, dan meneliti konsekuensinya. Filsafat administrasi pendidikan berguna dalam mengeksplorasi hubungan antara contoh dan kenyataan, atau seperti yang kadang-kadang dikatakan, teori dan praktik.

Filsafat administrasi pendidikan memungkinkan untuk melihat proses pendidikan secara komprehensif, yaitu, dengan semua implikasi interaktifnya. Filsafat administrasi pendidikan memperoleh kedalaman dalam mengatasi masalah yang dihadapinya karena melatihnya untuk berpikir terorganisir dan bertanggung jawab. Filsafat memungkinkan administrator pendidikan untuk mengantisipasi dan mempersiapkan masa depan karena itu adalah alat kritik dan evaluasi yang tidak puas dengan apa yang ada dan ada, melainkan menantikan apa yang seharusnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S. I. (1995). filsafat pendidikan kontemporer. kuwait: dunia pengetahuan.
- Amka, A. (2019). Filsafat pendidikan
- Amrullah, Abdul Malik Karim. dan Djumransjah. 2007. Pendidikan Islam Menggali Tradisi Mengukuhkan Eksistensi Malang: UIN-Malang Press.
- Harisah, A. (2018) Filsafat Pendidikan Islam Prinsip dan Dasar Pengembangan. Deepublish.
- Iman Jauhari, A. Y. (2020). Filsafat Ilmu. Yogyakarta: CV Budi Utama



- Ismaun, M. P. Pengertian Filsafat, Objek, dan Kedudukannya dalam Berbagai Ilmu Pengetahuan.
- Iye, R. (2022). Konsep Filsafat Betrand Russell: (Betrand Russell's Philosophy Concept). *Uniqbu Journal of Social Sciences*, 3(1), 114
- Kristiawan, M. (2016). *Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Valia Pustaka.
- Mahmud, d. t.-t. (1995). *Studi dalam Dasar-dasar Pendidikan*. qatar: budaya doha.
- Mariyah, S., Syukri, A., Badarussyamsi, B., & Rizki, A. F. (2021). Filsafat dan Sejarah Perkembangan Ilmu. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 4(3), 244
- Muhibbin, A., & Fathoni, A. (2021). *Filsafat Pendidikan*. Muhammadiyah University Press.
- Najihi, M. (1981). *Penantar Filsafat Trilogi*. Bairut, Libanon: Rumah Renaisans Arab.
- Nasser. (2008). *pengantar pendidikan*. yordania: Daarul Ammar.
- Nurgiansah, H. (2021). *Filsafat pendidikan*.
- Rasyad, A. d. (2002). *sistem pendidikan dan pembelajaran di yordania* . yordania : Daar As-Shafa.
- Reba, Y. A., & Sirjon, S. (2022). *Filsafat Pendidikan*.
- Sudin, M. (2017). *Aplikasi administrasi pendidikan sebuah tinjauan filosofis dalam terminologi Kontemporer*.
- Suparlan, H. (2015). Filsafat pendidikan Ki Hadjar Dewantara dan sumbangannya bagi pendidikan Indonesia. *Jurnal filsafat*, 25(1), 65
- Tanjung, L. A. (2022). *Sejarah Filsafat di Tanah Yunani* *Journal of Social Research*, 1(4), 234
- Tarbawiyah: *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 11(02), 163-164.
- Ulyani, A. S., Sulaeman, E., Uyuni, Y. R., & Solihin, B. (2023).



Peran Filsafat Dalam Pengembangan Administrasi Pendidikan Indonesia. *Indopedia (Jurnal Inovasi Pembelajaran dan Pendidikan)*, 1(1), 217



BIOGRAFI PENULIS

Della Adillah

Penulis Bernama Della Adillah tempat dan tanggal lahir kelahiran penulisan di pandeglang 22 Agustus 2002. Kesibukannya yaitu menjadi seorang mahasiswi di Universitas Sultan Maulana Hasanudin Banten. Bidang studi yang diampu adalah Pendidikan Bahasa Arab. Penulis juga merupakan salah satu tenaga pendidik di pondok pesantren modern Darussalam majasari Pandeglang.

Email: dellaadillah22@gmail.com.

Neneng Hamdah

Penulis bernama Neneng Hamdah, tempat dan tanggal kelahiran penulis di serang 09 November 2002. Kesibukannya yaitu menjadi seorang mahasiswi di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Bidang studi yang di ampu adalah Pendidikan Bahasa Arab. Penulis juga merupakan aktivis dalam organisasi lembaga Ikatan Mahasiswa Studi Arab Se Indonesia (IMASASI) Wilayah IV.

Email: nenenghamdah8@gmail.com.

Eti Suharyati

Penulis bernama Eti Suharyati, tempat dan tanggal lahir serang 25 Maret 2002. Kesibukannya yaitu menjadi seorang mahasiswi di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Bidang studi yang di ampu adalah Pendidikan Bahasa Arab. Penulis juga merupakan salah satu tenaga pendidik di pondok pesantren modern daar ettaqwa cigodeg, petir.

Email: etisuharyati.25@gmail.com.



Moch Wahyu Firmansyah

Penulis bernama Moch Wahyu Firmansyah tempat tanggal lahir. Lebak. 02 Maret 2001. Kesibukannya yaitu menjadi seorang mahasiswa di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddiin Banten. Bidang studi yang di ampu adalah pendidikan bahasa Arab. Penulis juga merupakan aktivis dalam organisasi, himpunan mahasiswa bahasa Arab (HMJ.PBA).
Email: mochwahyufirmansyah90@gmail.com.



MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM TINJAUAN ANTARA PELUANG DAN TANTANGAN DI ERA 5.0

Neli Sapitri, Siti Asiah Damawiyah, Adella Mutiarani, Fanni Izzatul Millah, Alya Rahma Herlinda

UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah, maupun tujuan jangka panjang. Manajemen pendidikan adalah sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan dirinya, masyarakat, dan negara. (Thoah, 1983).

Tujuan manajemen pendidikan sangatlah erat hubungannya dengan tujuan pendidikan pada umumnya, karena manajemen pendidikan pada hakikatnya adalah sarana untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Jika dikaitkan dengan konsep kepemimpinan pendidikan, pada hakikatnya kepemimpinan adalah alat untuk mencapai tujuan. Tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. (Christina, 2003).



Menurut G.R Terry, Winardi menyatakan bahwa fungsi manajemen pendidikan adalah rangkaian sub bagian tubuh yang bertanggung jawab agar bagian-bagian tubuh tersebut dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. fungsi manajemen terdiri dari : Perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), aktivasi (actuating), Pengawasan (controlling). (Terry, 1986)

Adapun permasalahan implementasi dari kurikulum kampus merdeka, Aturan atau panduan untuk pelaksanaan kurikulum kampus merdeka, termasuk implementasi diperlukan aturan atau acuan dari pimpinan perguruan tinggi dan antarperguruan tinggi. Acuan berupa peraturan, surat keputusan, buku panduan, petunjuk pelaksanaan, prosedur operasional, dan sejenisnya sangat diperlukan untuk segera diwujudkan. Tanpa panduan dan rambu-rambu yang jelas dari perguruan tinggi yang akan melaksanakan kurikulum kampus merdeka belajar, tentu program kegiatan tidak akan berjalan dengan baik. (Susetyo, 2020)

Dari segi Sumber Daya Manusia bertindak sebagai pengajar harus memiliki keterampilan dibidang digital dan berfikir kreatif. Menurut Zulkifar Alimuddin, Director of Hafecs (Highly Functioning Education Consulting Services) menilai di era masyarakat 5.0 (society 5.0) guru dituntut untuk lebih inovatif dan dinamis dalam mengajar di kelas. (Alimuddin, 2019). Society 5.0 di era pendidikan Ini berfokus pada keahlian, yaitu 4C yaitu. creativity, critical thinking, communication dan collaboration. (Risdianto, 2019).

Society 5.0 juga tampakn mendukung 17 SDG's *Sustainable Development Goals* dari United Nations tahun 2030. Jika ingin



mencapai 17 tujuan tersebut, masyarakat harus dapat menggunakan kompleksitas dunia digital untuk mengubah kehidupan dan memecahkan masalah lingkungan dan sosial di sekitar mereka. (Keidanren, 2019)

Teknologi pendukung konsep Society 5.0 adalah sebagai berikut:

1. Internet of Things (IOT) semuanya, setiap acara hadir di masyarakat ini terhubung dan disimpan di Internet sehingga informasi nyata dapat diperoleh cepat Saat ini, IoT hanya diimplementasikan di dunia maya.

2. Artificial Intelligence AI pertama kali ditemukan pada tahun 1960-an dan masih diteliti hingga saat ini Dalam beberapa tahun terakhir, bidang pembelajaran mesin telah berkembang pesat dan kemampuan program komputer untuk mengenali dan membaca informasi lingkungan, menganalisis dan membuat argumen berdasarkan data dan melaporkan hasil analisisnya. AI dimulai dengan kompleksitas menggantikan pekerjaan manusia seperti mengemudi, operator pabrik dan pekerjaan administratif lainnya. Karena AI dapat mengakses data di dunia ia dapat memperoleh semua keterampilan dan pengetahuan ada dan membantu orang memecahkan masalah dari yang kecil sampai yang kompleks.

3. Robotika AI berbeda dengan robot. AI adalah program komputer yang diciptakan untuk pekerjaan yang membutuhkan kecerdasan manusia. Sementara Robot adalah mesin yang dirancang untuk melakukan tugas fisik orang Kecerdasan buatan dapat diterapkan pada robot, begitu pula kecerdasan buatan non fisik (Wallace & Stephens, 2017).



IoT, AI, robot, dan blockchain membuat dan menganalisis bersama data dan semuanya mengubah hidup orang. Transformasi digital memadukan imajinasi dan kreativitas orang-orang di baliknya berbagai cara untuk memecahkan masalah dan menciptakan nilai-nilai baru yang akhirnya mengambil langkah maju dalam pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Semua pekerjaan manusia tidak dapat digantikan oleh kecerdasan buatan. Komunikasi interpersonal dan empati masih diperlukan. Masyarakat sebagai penerima sebuah keputusan.

Perkembangan dunia digital merubah kebiasaan masyarakat. Kemajuan dalam teknologi digital dan data telah dimanfaatkan untuk menyediakan akses terbuka bagi semua berbagai cara hidup untuk mencapai kebahagiaan Anda. Dimensi variabel lainnya bahwa setiap orang memiliki akses ke sana memperoleh "keterampilan manajemen". Orang dengan ambisi dan ide bisa sukses untuk mewujudkan mimpi dan imajinasi yang mungkin dianggap tidak nyata, tapi merekalah yang mengubah masyarakat. Society 5.0 adalah masyarakat yang imajinasi yang kaya mengenali kebutuhan dan tantangan yang berbeda permasalahan yang ada di masyarakat dan di lingkungannya, sehingga terjadi simbiosis adalah mungkin untuk mencapai hubungan yang berkelanjutan antara manusia dan alam. Strata sosial menyembunyikan orang dari latar belakang sosial, budaya dan ekonomi yang berbeda bertukar pikiran dan berkolaborasi. Jadi bisa kita simpulkan keunikannya Society 5.0 adalah kombinasi dari transformasi digital dan kreativitas manusia yang memfasilitasi pemecahan masalah dan penciptaan nilai mengarah ke masa depan yang lebih baik (Keidanren, 2019).



PEMBAHASAN

Kata manajemen diambil dari kata Latin *managiare*, yakni bentukan dari kata *manus* yang berarti tangan. Manajemen diartikan menangani, menatur, mengurus (Dr. Basalius R. Werang S.S., S.Sos. 2015). Menurut Mary Parker (Werang 2009), manajemen diartikan sebagai menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Yang dimaksud adalah dalam mencapai berbagai tujuan organisasi, para menejer tidak harus sendiri melaksanakan tugas dan pekerjaan, tetapi bisa mengatur orang-orang untuk mengerjakan berbagai pekerjaan agar mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Manajemen diartikan sebagai upaya menggunakan seluruh sumber daya organisasi secara maksimal untuk tujuan yang ditetapkan organisasi (Dr. Basalius R. Werang S.S., S.Sos. 2015). Fungsi manajemen ada empat sebagai Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*), Pengendalian (*Controlling*).

Pendidikan menurut Werang (2015) merupakan pendidikan merupakan proses timbal balik dari masing-masing manusia dalam adaptasi dengan alam semesta dan lingkungan kehidupan sosial. Pendidikan juga merupakan suatu yang terorganisir dan mengembangkan semua potensi yang dimiliki manusia, seperti; moral, intelektual, fisik (panca indera), dan untuk menjadi pribadi individu yang berguna bagi masyarakat dalam semua kegiatan kehidupan untuk tujuan hidupnya. Kemudian Barnadib (2002) mengatakan pendidikan sebagai fenomena utama dalam kehidupan manusia, orang dewasa membantu pertumbuhan dan perkembangan peserta didik agar menjadi manusia dewasa. Definisi pendidikan Wasitohadi (2000) pendidikan adalah suatu upaya orang dewasa memberikan bimbingan kepada anak untuk mencapai kedewasaan.



Sedangkan John Dewey mengatakan basis dari pendidikan adalah pengalaman. Mendapatkan pendidikan dengan mengolah dan menggali informasi dari pengalaman secara konsisten. (Dewey, 2004). Pendidikan juga diatur dalam UUD Nomor 20 Tahun 2003 (Indonesia 2003) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana pembelajaran dan proses pembelajaran agar siswa aktif mengembangkan potensi seseorang untuk kekuatan mental agama, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang diperlukan bagi diri, masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan pengertian di atas, pendidikan yaitu suatu proses mendewasakan anak atau peserta didik dengan cara membimbingnya dan mendidiknya oleh orang dewasa terdahulu dengan berbagai metode pembelajaran agar mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen pendidikan menurut Purwanto (1991) adalah suatu usaha besar yang dalam kegiatan sekolah meliputi perumusan, policy, pengarahan usaha besar, mengkoordinasi, konsultasi, korespondensi, kontrol kelengkapan, dan usaha usaha sederhana seperti menjaga sekolah. Kemudian Usman (2004) mendefinisikan manajemen pendidikan adalah Manajemen pendidikan adalah seni dan ilmu manajemen sumber daya manusia pendidikan untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan diperlukan bagi diri sendiri, bagi masyarakat, bagi bangsa dan bagi negara.

Manajemen pendidikan adalah cabang ilmu terapan dalam bidang pendidikan rangkaian kegiatan atau keseluruhan proses pengendalian usaha kerja jumlah orang yang sama untuk mencapai tujuan pendidikan atas dasar kesetaraan direncanakan dan diorganisasikan s cara sistematis dalam suatu lingkungan



tertentu khususnya lembaga pendidikan formal Nawawi (1997). Berbeda dengan Suryosubroto (2010) mengartikan manajemen pendidikan dengan beragam sudut pandangan, yaitu manajemen pendidikan dilihat sebagai proses kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan dengan melibatkan beberapa fungsi manajerial yaitu perencanaan, mengkoordinasi, monitoring, pelaksanaan, pengendalian. Manajemen pendidikan dilihat sebagai sebuah sistem yang mencakup beberapa komponen seperti kurikulum pendidikan, peserta didik, sumber daya manusia, tenaga pendidik, sarana prasarana. Dalam manajemen pendidikan membutuhkan sumber belajar untuk didayagunakan, maka manajemen pendidikan dilihat sebagai efektivitas pemanfaatan sumber. Untuk menjalankan sebuah lembaga pendidikan dibutuhkan pemimpin dalam memajemen pendidikan agar mengoptimalkan komponen pendidikan, dengan begitu manajemen dilihat sebagai kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan memperdayagunakan berbagai komponen pendidikan. Salah satu tugas pemimpin ialah pengambilan keputusan, maka manajemen pendidikan dapat dilihat sebagai proses pengamnilan keputusan dan terakhir manajemen pendidikan dapat dilihat sebagai komunikasi yang hanya dimengerti oleh para pelaksana.

Menurut Usman (2022) ada 7 M unsur manajemen pendidikan ialah Man (manusia), Material (barang), Machine (mesin), Money (uang), Method (metode), Market (pasar), Minute (waktu). Berdasarkan pengertian para ahli, penulis menyimpulkan bahwa manajemen pendidikan merukan suatu kegiatan kerjasama oleh sekelompok manusia dalam satu organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan bersama dalam pendidikan dengan memanfaatkan berbagai sumber dalam komponen pendidikan agar mencapai tujuan secara efektif dan efesien.

Menurut Asmendri (2012) tujuan dan manfaat Manajemen pendidikan ada 7, yaitu, 1) mencapai suasana belajar dan



pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan (PAIKEM); 2) menciptakan pembelajar aktif mengembangkan potensi seseorang untuk kekuatan mental agama, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, keluhuran budi, dan keterampilan yang diperlukan bagi diri sendiri, masyarakat dan negara bangsa; 3) memperoleh salah satu dari empat keterampilan guru dan tenaga kependidikan (kompetensi yang didukung profesional sebagai pendidik dan tenaga kependidikan sebagai manajerial; 4) terwujudnya tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien; 5) memberikan pendidik dengan teori proses dan tugas manajemen pendidikan (dukungan profesional) sebagai manajer atau konsultan manajemen pendidikan); 6) mengatasi kekurangan mutu pendidikan; 7) membuat jadwal pendidikan yang adil, bermutu, sesuai dan bertanggung jawab serta memperkuat citra positif pendidikan.

Sedangkan (2015) merumuskan tujuan pendidikan sebagai, terciptanya suasana belajar dan proses pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan, bermakna, dan berbobot (paikemnabot), mewujudkan peeserta didik yang aktif dan kreatif dalam mengembangkan potensi dir, tercapainya tujuan pendidikan yang efisien dan efektif, membekali tenaga pendidik dengan berbagai ilmu dan keterampilan, menyelesaikan berbagai masalah mutu pendidikan di Indonesia.

Manfaat teori dalam bidang manajemen pendidikan sama dengan bidang lainnya, yaitu untuk menjelaskan fenomena yang dihadapi oleh pengelola, menjelaskan dan menganalisisnya, dan sekaligus memungkinkan untuk membuat prediksi berdasarkan keadaan dan variabel objektif. Secara khusus, administrator pendidikan dapat menggunakan teori untuk menarik kesimpulan. Menanggapi atau membuat keputusan dalam situasi tertentu, karena jelas bagi manajer bahwa proses manajemen bukan hanya sekumpulan metode teknis, tetapi juga kumpulan faktor



perubahan yang permanen (Muhammad At-Tha'ani, 2015).

Kemajuan teknologi memberikan dampak cukup luas pada segala aspek kehidupan manusia, termasuk dalam bidang pendidikan. mengutip komentar Malik Fadjar, pakar pendidikan, dalam artikel Hendra Suwardana bahwa hakikat menjalankan sekolah atau universitas adalah manajemen masa depan, sehingga misi lembaga pendidikan tidak hanya menjaga dan melestarikan tradisi masyarakat saja, tetapi harus menghadirkan model pendidikan yang mampu menjawab tantangan global. Karena globalisasi adalah realitas yang dinamis (Suwardana, 2018). Menghadapi realitas yang demikian, pendidikan membutuhkan banyak inovasi dalam sistem pendidikan untuk efektif dan berhasil dalam proses pendidikan.

Dari Pendidik, siswa, pembuat kebijakan dan kurikulum adalah semua itu digabungkan dalam suatu sistem yang dikenal dengan teknologi pendidikan.

Perkembangan teknologi dalam dunia pendidikan memiliki banyak sisi positif tetapi bukan tanpa sisi negatifnya. Kebutuhan akan tenaga ahli dan sumber daya manusia yang mumpuni untuk mengelola teknologi dengan baik agar menjadi sarana atau alat untuk meningkatkan mutu pendidikan secara nyata penting untuk dilakukan. Membuat teknologi untuk pendidikan harus mempertimbangkan nilai-nilai pendidikan dan etika dalam penggunaan teknologi sehingga fungsi teknologi pendidikan dapat dimanfaatkan untuk pendidikan.

Adapun kelebihan manajemen pendidikan di era digital bagi administrasi adalah memudahkan dan membantu mengelola data di lembaga pendidikan, mempermudah urusan administrasi di lembaga pendidikan dengan menggunakan teknologi, membantu para pendidik dalam mengelola penilaian peserta didik, tidak hanya itu tapi dalam mengurus KBM di lembaga pendidikan, dapat mewujudkan pemerataan pendidikan di Indonesia.



Selain itu, kelebihan manajemen pendidikan di era digital bagi pendidikan ialah perkembangan kurikulum yang baik dengan menuntut siswa lebih aktif, inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, mempermudah pembelajaran dengan adanya sumber belajar berupa teknologi, memperluas akses pengetahuan dengan adanya teknologi, dapat mewujudkan pemerataan pendidikan di Indonesia, bertambahnya sarana dan prasarana lembaga pendidikan yang memperlancar pembelajaran, efektifitas dan efisien waktu dalam pembelajaran.

Di era revolusi industri 4.0, pendidikan menjadikan siswa sebagai passive learner, sehingga siswa diberi kesempatan untuk mengeksplorasi berbagai macam ilmu individu dengan menggunakan teknologi. Maka pada era ini peserta didik harus mempunyai empat kemampuan, yakni kreatif, kritis, komunikatif, dan kolaboratif. Dengan begitu ini lah kelebihan dari pendidikan di era digital.

Meskipun banyak kelebihan akan tetapi tidak luput dari kekurangan. Kekurangan dalam manajemen pendidikan di era digital dalam administrasi pendidikan yaitu, membutuhkan sumber dana yang besar atau money yang banyak, membutuhkan internet yang besar, adanya risiko hack atau error dalam data atau administrasi. Selain mengetahui cara penggunaan teknologi juga harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Dalam menggunakan teknologi ini. Hal ini dilakukan untuk pendidikan yang berkualitas untuk tetap terjaga. Dalam pendidikan yakni ketergantungan siswa dengan internet yang menjadikan siswa pemalas, akses koneksi internet di Indonesia yang belum rata ke daerah terpencil, kurangnya interaksi guru dengan siswa, maraknya informasi hoaks yang mempengaruhi siswa, degredasi moral siswa, banyaknya dampak negatif internet terhadap siswa, dan kurangnya pengawasan kepada siswa terhadap pemakaian internet,



penggunaan internet sebagai sumber informasi yang luas dan belum tentu kredibilitasnya. Lebih lanjut Yohannes Marryono Jamun dalam tulisannya berjudul Dampak teknologi terhadap pendidikan juga mengatakan bahwa teknologi membuka peluang terjadinya tindak pidana dalam dunia pendidikan, seperti Pencurian dokumen penting dan pengaturan pendidikan dirahasiakan oleh sebuah organisasi (Jamun 1996).

Solusi dalam mengatasi kekurangan manajemen pendidikan dalam era teknologi atau gempurnya teknologi ialah peserta didik dibekali kemampuan literasi, dibekali pendidikan karakter dan memahami urgensi teknologi dalam pendidikan dan juga dampak positif dan negatif dalam menggunakannya teknologi. Menurut Triyanto (2020) dalam artikelnya menyebutkan tantangan yang dihadapi pendidikan ialah dalam pendidikan karakter akan terjadinya *cyberbullying* dan *sexting*.

Tantangan bagi pendidik dalam menghadapi gempurnya teknologi yang proaktif dan tidak disadari adalah menemukan cara agar siswa mempunyai etika dan karakter yang bagus dari era digital yang bergerak secara proaktif, cepat dan reflektif. Beberapa tantangan yang dihadapi dalam pendidikan karakter ialah keseimbangan, keselamatan, *cyberbullying*, *sexting*, hak cipta, plagiarisme, perundungan dan keamanan. Tantangan terbesar bagi pendidikan di era digital ialah bagaimana para pendidik agar para siswa tidak terjadinya penurunan etika dan moral.

Siswa harus belajar menggunakan teknologi internet secara efektif, kreatif, dan bijak. Mereka tidak hanya akan belajar cara menggunakannya, tetapi juga tahu kapan dan mengapa, dengan rasa aman, kebersamaan, keadilan dan tanggung jawab. Siswa akan belajar bagaimana menggunakan teknologi dan Internet secara aman dan bertanggung jawab. Sekolah harus menyediakan lingkungan yang aman yang menumbuhkan rasa saling menghormati dan memotivasi siswa belajar dan bertindak secara



bertanggung jawab dalam komunitas lokal dan online mereka. Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara keluarga siswa, sekolah dan masyarakat.

Di sisi lain, banyak peneliti, sarjana, dan pembuat kebijakan pendidikan menentang pendidikan digital karena dapat berdampak negatif pada pembelajaran, prestasi, dan sosialisasi motivasi siswa (Nguyen, 2015). Sosialisasi adalah masalah serius dengan pembelajaran digital karena dalam pendidikan siswa diharapkan untuk belajar bagaimana bekerja sama dengan orang lain dan menginternalisasi norma dan nilai yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat (Li-Wei, 2009). Pembelajaran digital dipandang tidak memiliki standar dan norma norma dengan demikian lingkungan belajar virtual cenderung tidak mensosialisasikan nilai-nilai etika yang diharapkan dimiliki di sekolah konvensional (Beldarrain, 2006). Sekolah konvensional menjunjung tinggi prinsip kejujuran, menghormati diri sendiri dan orang lain, bertanggung jawab, dan berkewarganegaraan. Pendidikan yang diajarkan sekolah konvensional ini berhasil karena adanya pembelajaran tatap muka atau langsung dari guru atau interaksi antara guru dan siswa yang kuat, berbeda sekali dengan pendidikan virtual atau menggunakan teknologi. Selain itu, koneksi jaringan internet belum merata ke daerah-daerah terpencil di Indonesia yang menjadi tantangan pendidikan digital karena dalam pembelajarannya membutuhkan koneksi internet.

Setiap ada tantangan pasti ada peluang yang ada, begitu juga pendidikan digital yang mengharuskan peserta didik mempunyai karakter yang kritis, inovatif, kreatif. Dengan revitalisasi kurikulum yang mengharuskan siswa lebih aktif dalam pembelajaran dibandingkan guru. Dengan kemajuan teknologi juga memberi akses pengetahuan yang lebih luas. Begitu juga adanya sumber belajar yang bervariasi yang dapat memudahkan tujuan pembelajaran sehingga meningkatkan kualitas



pembelajaran. Mampu meningkatkan kolaboratif dan daya saing antar siswa yang dapat menghasilkan karya karya anak bangsa. Selain itu, memudahkan para pendidik dalam pembelajaran, penilaian, dan metode pengajaran kepada peserta didik. Pembelajaran digital dapat meningkat pengalaman belajar, menghemat waktu guru, memungkinkan guru untuk mempersonalisasi pembelajaran memenuhi kebutuhan siswa dengan lebih baik, membantu melacak kemajuan siswa, menyediakan transparansi dalam proses pembelajaran bagi semua pemangku kepentingan, dan lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dijabarkan diatas dapat disimpulkan peluang dan tantangan manajemen pendidikan di era digital ialah, tantangan yang di hadapi pendidikan yaitu dalam pendidikan karakter yang akan menyebabkan terjadinya cyberbullying dan sexting. Beberapa tantangan yang dihadapi dalam pendidikan karakter diantaranya keseimbangan, keselamatan, *cyberbullying*, *sexting*, hak cipta, plagiarisme, perundungan dan keamanan. Tantangan terbesar bagi pendidikan di era digital ialah bagaimana para pendidik agar para siswa tidak terjadinya penurunan etika dan moral. Akan tetapi dalam setiap tantangan pasti ada peluang, begitu juga pendidikan digital yang mengharuskan peserta didik mempunyai karakter yang kritis, inovatif, kreatif. Dengan revitalisasi kurikulum yang mengharuskan siswa lebih aktif dalam pembelajaran dibandingkan guru. Dan kemajuan teknologi juga memberi akses pengetahuan yang lebih luas.

Begitu juga adanya sumber belajar yang bervariasi yang dapat memudahkan tujuan pembelajaran sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran. Penulis mencitakan adanya pemerataan pendidikan dan juga adanya mengoptimalkan pendidikan karakter



terkhusus di zaman ini dengan meningkatkan mutu kualitas pendidik dan lembaga kependidikan. Penelitian ini belum mencapai kata sempurna, dengan demikian penulis mengharapkan adanya perkembangan serta saran dan kritik terkait penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Z. 2019. *The New You: Petakan Ulang Hidupmu (No 2): Dan Jadilah Hebat*. PT INSAN BARU INDONESIA.
- Asmendri. 2012. *Teori Dan Aplikasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah/Madrasah*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press.
- Barnadib, Imam. 2002. *Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Beldarrain, Yoany. 2006. "Distance Education Trends: Integrating New Technologies to Foster Student Interaction and Collaboration." *Distance Education* 27(2): 139–53.
- Christina. 2003. *bisnis ritel - ekonomi*.
- Dellot, Benedict, and F. Wallace-Stephens. 2017. "The Entrepreneurial Audit -Twenty Policy Ideas to Strengthen Self Employment and Micro Businesses in the UK." *RSA Action and Research Centre* (February).
- Dewey, John. 2004. *Experience and Education*. (Terjemahan). Bandung: Teraju.
- Dr. Basalius R. Werang S.S., S.Sos., JCL. 2015. *MANAJEMEN PENDIDIKAN DI SEKOLAH*.
- Indonesia, Republik. 2003. *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL*.
- Jamun, Yohannes Marryono. 1996. "Dampak Teknologi Terhadap Pendidikan." (10): 48–52.
- Keidanren. 2019. "Society 5.0." 5(1): 2019.



- Li-Wei, Peng. 2009. "Digital Science Games' Impact on Sixth and Eighth Graders' Perceptions of Science." (June).
- Muhammad, Ahmad, and Hasan Ahmad At-Tha'ani. 2015. *Al Idaaroh Al-Tarbawiyah*. Dar al-Fiker. Nawawi, Hadari. 1997. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nguyen, Tuan. 2015. "The Effectiveness of Online Learning: Beyond No Significant Difference and Future Horizons." *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching* 11(2): 309–19.
- Prof. Dr. Husaini Usman, M.P.M.T. 2022. *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Bumi Aksara.
- Purwanto, M. Ngalm. 1991. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya.
- Risdianto, Eko, and M Cs. 2019. "ANALISIS PENDIDIKAN INDONESIA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0."
- Suryosubroto, B. 2010. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susetyo, Susetyo. 2020. "Permasalahan Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia FKIP Universitas Bengkulu." *Seminar Nasional Pendidikan Bahasa dan Sastra* 1(1): 29–43.
- Suwardana, Hendra. 2018. "Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental." *JATI UNIK* 1(2): 109–18.
- Terry, G R. 1986. *Principles Of Management: Irwin Series In Industrial Engineering And Management*. Literary Licensing, LLC.
- Thoha, M. 1983. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali.
- Triyanto. 2020. "Peluang Dan Tantangan Pendidikan Karakter Di Era Digital." *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan* 17(2): 175–84.
- Usman, Husaini. 2004. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta Press.



Wasitohadi. 2000. “HAKEKAT PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF JOHN DEWEY Tinjauan Teoritis.”

Werang, Basilius Redan. 2009. Organisasi Dan Manajemen. Merauke: Fakultas Ekonomi dan Sosial Politik Universitas Musamus Merauke.



BIOGRAFI PENULIS

Neli Safitri



Neli Safitri, berasal dari Pandeglang menempuh pendidikan Mts di Yayasan Nurul Falah, melanjutkan ke jenjang SMAN 1 Pandeglang, dan sedang berproses menempuh pendidikan di UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, aktif sebagai aktivis dakwah bergerak pada remaja milenial serta masyarakat sekitar, melalui keahliannya sebagai seorang photograprer dan content creator untuk terus berkarya. Alhamdulillah karya buku pertama berjudul "Terpaut Kasih" publish 2021 dan buku kedua antologi berjudul "Kita Cerita Tentang Rohis" publish 2022. Lebih seru bisa cek Instagram @nelisftri_

Siti Asiah Damawiyah



Siti Asiah Damawiyah, lahir di Jakarta 24 April pada tahun 2002. Saya merupakan anak terakhir dari 4 bersaudara. Saya Tinggal Di Kepulauan Seribu. Saya memulai jenjang Pendidikan di TK (Taman Kanak-Kanak) pada usia 5 tahun, kemudian melanjutkan ke Sekolah Dasar di SDN Pulau Harapan 01 PG dan saya sering mengikuti lomba akademik seperti lomba OSN hingga tingkat Provinsi, puisi, Pidato, saya aktif di Pramuka dan kegiatan lainnya. Lalu saya melanjutkan pendidikan Ke Pondok Pesantren Daarul Falah Jayanti - Serang sejak MTS Hingga MA. Setelah lulus dari sana, saya Terpilih Untuk mengabdikan (Belajar Dan Mengajar) selama Satu Tahun di Pondok Cabang Kalimantan Tengah. Dan sekarang saya sedang



menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten pada prodi Pendidikan Bahasa Arab. Email: Asiahdamawiyah@gmail.com

Adelia Mutiarani



Adella Mutiarani lahir di Gunungkencana, lebak 27 mei 2002, saya adalah anak ke 2 dari 3 bersaudara, ketika saya berumur 5 tahun saya memulai pendidikan di Tk (taman kanak-kanak) mutiara kencana, dan melanjutkan ke SDN 1 Gunungkencana, ketika saya di Sekolah Dasar saya aktif mengikuti turnamen olahraga yaitu badminton di acara O2SN Setiap tahunnya, setelah lulus dari sd dan melanjutkan pendidikan ke Pondok Pesantren Modern Al-Hidayah di Rangkasbitung Lebak Banten selama 6 tahun yaitu d mulai dari MTS sampai SMA, setelah lulus saya melanjutkan studi ke perguruan tinggi UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten, di sana saya mengambil Jurusan Pendidikan Bahasa Arab Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Alya Rahma Herlinda



Alya Rahma Herlinda, lahir di Kota Serang pada tahun 2003. Saya merupakan anak tengah dari 3 bersaudara. Saya memulai jenjang Pendidikan di TK (Taman Kanak-Kanak) pada usia 5 tahun, kemudian melanjutkan ke Sekolah Dasar di SDN Serang 17. Lalu saya melanjutkan pendidikan ke SMP yaitu MTsN 1 Kota Serang. Setelah lulus dari sana, saya melanjutkan Pendidikan di MAN 1 Kota Serang. Dan sekarang saya sedang menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri



Sultan Maulana Hasanuddin Banten pada prodi Pendidikan bahasa arab. Lahir di Indramayu 02 juni 2003, tapi berdomisili di Serang Banten. Anak kedua dari empat bersaudara penulis mengenyam pendidikan dasar di SDN Bhayangkara, setelah itu 6 tahun belajar di Pondok Pesantren Walisongo dan MTs sampai MA di Perguruan Mua'allimat Jombang Jawa Timur. Penulis gemar membaca buku muali dari fiksi hingga non fiksi. Tahun 2021 masuk ke Perguruan Tinggi Negeri di UIN SMH BANTEN dan masih menempuh pendidikan di Program Studi Pendidikan Bahasa Arab. Penulis aktif dalam organisasi PMII dan mempunyai minat dalam bidang literasi. Ini merupakan biografi dari Fanni Izzatul Millah.



KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN

**Reza Pahlepi, M.Farhan A.R, Haris Munandar, Wardah
Zakiyah, Siti Maghfiroh**

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan manusia. Karena dengan Pendidikan manusia dapat berkembang dan hidup menjadi lebih terarah. Pendidikan sangat berpengaruh untuk peserta didik baik lahir maupun batin, dari sifat kodratnya menuju kearah peradaban menjadi manusiawi yang lebih baik. Salah satu proses dalam Pendidikan adalah menghormati yang lebih tua dan menyayangi yang lebih kecil, menjaga kebersihan, rapih dalam berpakaian, tidak berteriak-teriak agar tidak mengganggu orang sekitar (Sujana, 2019).

Adapun tujuan dari Pendidikan, sebagaimana yang terkandung dalam Undang-Undang Republik Indonesian Nomor 20 Tahun 2003 tentang system Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Pendidikan harus dilaksanakan secara demokratis dan berkeadilan sereta tidak diskriminatif (membeda-bedakan) dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa (Christina, 2003).

Tujuan Pendidikan dapat terlaksana dengan baik secara efektif dan efisien dengan adanya kepemimpinan dalam Pendidikan yang dapat menggerakkan pelaksanaan Pendidikan. Hal demikian dapat menjadi bukti bahwasannya pemimpin dapat menjadi manajer yang lamar karena system perencanaanya kurang memadai sehingga



mengakibatkan kelompok/peserta didik berjalan ke arah yang salah (Rohmat, 1970).

Pada dasarnya, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mengarahkan, dan mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin harus mengarahkan anggota organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak sangat bergantung pada pemimpinnya (Doni, 2012).

Dalam studi manajemen, kepemimpinan adalah komponen penting. Kemampuan seorang pemimpin memotivasi untuk mendorong, mengajak, membina, dan menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai "tujuan" tertentu yang dikenal sebagai kepemimpinan. Kegiatan kepemimpinan dalam suatu lembaga atau institusi pada dasarnya adalah prinsip-prinsip yang telah disepakati oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mendorong, mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan guru dan anggota sekolah lainnya untuk menerapkan proses belajar dan mengajar dengan cara terbaik untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Ini dikenal sebagai kepemimpinan dalam bidang pendidikan.

Dari pemaparan diatas penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut: Konsep Pendidikan, perbedaan antara manajemen dan kepemimpinan, pentingnya kepemimpinan, teori kepemimpinan, dan model atau gaya kepemimpinan. Berdasarkan penelitian sebelumnya telah dilakukan penelitian “kepemimpinan pendidikan”. Namun, hanya membahas pengertian, fungsi dan teori kepemimpinan. Oleh karena itu, keterbaruan penelitian ini terletak pada perbedaan antara manajemen dan kepemimpinan serta model atau gaya kepemimpinan.





Konsep Pendidikan

Kepemimpinan secara umum didefinisikan Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan, dan mengarahkan orang atau kelompok untuk menerima pengaruh tersebut dan melakukan sesuatu untuk membantu mencapai tujuan tertentu yang dikenal sebagai kepemimpinan (Afriansyah, 2019).

Kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi kegiatan kelompok untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Penggunaan otoritas dan pengambilan keputusan adalah dua aspek kepemimpinan organisasi. Individu dalam kelompok yang bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mengorganisasikan kegiatan kelompok disebut kepemimpinan. Semua kontribusi untuk pembentukan dan tujuan grup diartikan sebagai kepemimpinan memiliki dua definisi: kemampuan dan kemauan untuk mendorong, memimpin, atau mengendalikan orang lain; dan peran juru bahasa untuk kepentingan dan tujuan grup, untuk memperoleh pengakuan dan penerimaan juru bahasa sebagai pembicara. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk Bagaimana mengontrol pendidikan dilakukan agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik dan efisien (Afriansyah, 2020).

Meskipun ada beberapa definisi yang berbeda untuk kepemimpinan, tinjauan sastra secara komprehensif mengacu pada konsep kepemimpinan tertentu. Misalnya, Bass mendefinisikan kepemimpinan sebagai "proses yang membangkitkan minat orang lain, melepaskan energi mereka, dan mengarahkan mereka ke arah mereka," dan Likert mendefinisikan kepemimpinan sebagai "mempertahankan semangat tanggung jawab di antara anggota kelompok, dan memimpinya untuk mencapai tujuan bersama."



Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dan membayarnya untuk kepentingan rakyat, seperti yang dijelaskan dalam definisi sebelumnya dan lainnya. Melalui konsep ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mencakup beberapa unsur-unsurnya, yaitu:

1. Pemimpin yang bertanggung jawab untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan keputusan.
2. Kelompok, pengikut, atau bawahan, yang menjadi subjek pengaruh pemimpin dan memiliki tujuan bersama yang ingin dicapai.
3. Tujuan: apa yang dimaksudkan untuk dicapai (terjemah kel4)

Perbedaan antara Manajemen dan Kepemimpinan

Pengertian Manajemen

Menurut Indrawan (2015) dalam bukunya "Pengantar Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah", manajemen pendidikan merupakan disiplin ilmu yang masih tergolong baru, sehingga masih banyak orang yang belum memahami istilah tersebut. Namun seiring dengan perkembangan zaman, frasa "manajemen pendidikan" sudah mulai banyak digunakan di berbagai lingkungan keilmuan. Banyaknya lulusan dari perguruan tinggi yang memiliki Program Studi Manajemen Pendidikan dan forum-forum keilmuan nasional lainnya seperti Perhimpunan Sarjana Manajemen Pendidikan Islam (PERSMAPI), Perhimpunan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (PPMPI) Indonesia, dan Perhimpunan Manajer Pendidikan Islam (Permapendis) dapat menjadi indikator akan hal ini.

Romlah (2016) mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai pengelolaan yang efektif dan efisien dari semua tuntutan institusional dalam pendidikan. Manajemen pendidikan, di sisi lain, adalah tindakan mengelola sumber daya pendidikan dan guru melalui perencanaan, kepemimpinan, dan pengaturan (Atmodiwirio, 2000).



Mantja (2016) mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai manajemen institusional yang mencoba membantu pengembangan dan pelaksanaan pengajaran, dengan merujuk pada Campbell dkk. (1966). Gagasan ini, secara teori, sebanding dengan pernyataan Wati (2014) bahwa manajemen atau administrasi adalah suatu jenis aplikasi yang dapat digunakan untuk mengelola, mengorganisir, dan mengalokasikan sumber daya dalam bidang pendidikan.

Pengertian Kepemimpinan

Untuk menghasilkan manusia yang luar biasa yang terdidik, terlatih, dan siap untuk memenuhi tuntutan masyarakat, kepemimpinan pendidikan Islam memiliki harapan yang tinggi untuk lahirnya individu-individu yang kompeten di berbagai bidang yang merupakan para pemikir dan pekerja. Hal ini mendukung pernyataan yang dibuat oleh Afandi (2013) bahwa kualitas manajemen dan kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam kinerja organisasi pendidikan.

Rendahnya kualitas pengajaran di setiap tingkat dan satuan pendidikan merupakan salah satu isu pendidikan saat ini (Dandarwati, 2013; Usman, 2014; Saleh, 2017; Na'im, 2018). Berbagai inisiatif telah dilakukan, seperti peningkatan kredensial dan pelatihan guru, penyediaan dan peningkatan infrastruktur pendidikan, dan peningkatan standar manajemen pendidikan. Namun, belum ada peningkatan yang konsisten dan berarti dalam kualitas pendidikan menurut sejumlah tolak ukur.

Perbedaan antara Manajemen dan Kepemimpinan

Manajemen pendidikan yaitu sebagai perencanaan, mengatur, melaksanakan, dan mengawasi pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, material, metode, teknik, market, waktu, dan informasi



untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan.

Kepemimpinan pendidikan Islam adalah jenis kepemimpinan yang digunakan dalam pendidikan Islam untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan membimbing anggota staf ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pentingnya Kepemimpinan

Adapun menurut Ubben dan Hughes (1992) kepemimpinan pembelajaran yang sukses memiliki lima kualitas utama: (1) mengkoordinasikan program pembelajaran, memberikan penekanan pada pencapaian, secara teratur menilai kemajuan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan mengembangkan strategi pembelajaran. Selain itu, model kepemimpinan pembelajaran yang dikembangkan oleh Ubben dan Hughes (1992) mengidentifikasi empat set kekuatan berikut yang berpotensi mempengaruhi hasil belajar siswa: 1) konstruksi luar yang menggabungkan lingkaran asumsi, nilai, keyakinan yang mempengaruhi cara berperilaku dan kapasitas administrasi pembelajaran, lingkaran yang menunjukkan cara berperilaku dan kapasitas perintis pembelajaran, (2) lingkaran yang menunjukkan cara berperilaku dan kapasitas perintis pembelajaran, (3) desain ke dalam yang dibuat oleh perintis dan pengajar dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan akhir melalui hasil pembelajaran atau lulusan, dan (4) lingkaran 3 hasil pembelajaran dan lulusan (hasil pengganti). Hasil akhir dari lulusan akan memberikan masukan terhadap asumsi, nilai dan keyakinan para perintis, yayasan dan masyarakat.



Teori Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan Tradisional (Traditional Theories)

Ini mencakup sejumlah teori, yang paling penting adalah:

- **Teori Orang Hebat (Great man Theories)**

Teori kepemimpinan ini berasal dari penelitian awal yang melibatkan kajian tentang pemimpin besar. Para pemimpin memiliki gelar yang turun-temurun dan berasal dari kelas yang istimewa. Tidak banyak orang di kelas bawah yang memiliki kesempatan untuk menjadi pemimpin. Gagasan bahwa seseorang yang luar biasa akan muncul dan memecahkan masalah ketika ada kebutuhan akan kepemimpinan adalah teori dasar orang hebat. Nama teori "great man" berasal dari fakta laki-laki bahwa sebagian besar pemimpin dan para peneliti adalah laki-laki saat diajukan. Pada teori ini yang disebut "orang besar", konsep kepemimpinan adalah atribut atau sifat individu yang membedakan pemimpin dari pengikutnya. (Hutahaean 2021)

Teori ini secara garis besar adalah penjelasan tentang orang besar dengan pengaruh individualnya, seperti karisma, intelegensi, keahlian, atau bagaimana pengaruhnya memengaruhi sejarah. Teori ini sebagian besar bersandar pada pendapat Thomas Charly dari abad ke-19 yang mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki kualitas luar biasa dan dilahirkan dengan sifat istimewa yang dibawa sejak lahir dan dikirim untuk menjadi pemimpin dalam berbagai jenis organisasi. Orang-orang dengan kualitas ini dapat dikatakan sukses dan disegani oleh bawahannya, dan mereka juga dapat menjadi pemimpin besar. (buku)

Kesimpulannya adalah bahwa seorang pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk, ia dilahirkan dengan kualitas dan



karakteristik tertentu. Hal ini memungkinkan dia untuk menjadi pemimpin yang efektif (kel 4)

- **Teori Sifat (Trait)**

Setelah Perang Dunia Kedua berakhir, teori kepemimpinan sifat (trait) muncul (Bertocci, 2009). orang Teori hebat berkembang menjadi pendekatan sifat ini, yang mengarah pada kepemilikan sifat-sifat kepemimpinan daripada menghormati pemimpin terkenal (Chow et al., 2017). Meskipun kepemimpinan telah dipelajari selama beberapa ratus tahun, penelitian empiris yang sistematis tentang subjek tersebut baru dimulai pada tahun 1930-an dan 1940-an (Bass & Bass, 2008; Bolden et al., 2011; Lussier & Achua, 2010). Sifat teori tentang kepemimpinan mendapat perhatian besar pada tahun 1930-an, ketika fokus utama adalah pengaruh daripada dominasi (Northouse, 2013, 2016). Banyak pendekatan baru dan alat ukur yang digunakan dalam diskusi kepemimpinan setelah tahun 1948. Memang, pada awal tradisi penelitian ilmiah tentang kepemimpinan, sifat dianggap sebagai kualitas bawaan atau sifat kepribadian yang diwariskan dari individu (Zaccaro, 2007). Jadi, teori sifat ini mengacu pada berbagai karakteristik atau sifat yang dimiliki pemimpin (Harrison, 2018).

Teori sifat menyatakan bahwa kemampuan untuk menjadi pemimpin sudah ada sejak lahir (Lussier & Achua, 2010; Northouse, 2016). Selain itu, teori ini menerapkan kepemimpinan yang berhasil dengan karakteristik fisik (tinggi badan, usia, penampilan), latar belakang sosial, psikologis (kemampuan dan intelektual), dan Pertama, karakteristik pemimpin adalah kumpulan sifat yang saling terkait yang memengaruhi kinerja mereka. Kedua, ketika berbagai kualitas pribadi digabungkan, kinerja kepemimpinan menjadi lebih stabil. Ketiga, keyakinan bahwa kualitas pemimpin bertahan lama menghasilkan stabilitas



dalam kinerja. Hubungan dengan ini, Northouse (2013) menguraikan lima kualitas kepemimpinan: kecerdasan, keyakinan, ketekunan, kejujuran, dan kemampuan bersosialisasi. (Lumban Gaol 2020)

Selain itu, teori sifat mencakup model kepribadian yang terdiri dari lima faktor: neoritisisme, sikap ekstrovert, penyertaan, keramahaan, dan kehati-hatian. Pemimpin yang efektif dan tidak efektif berbeda karena ciri-ciri ini (Lussier & Achua, 2010; Zaccaro, 2007). Individu (pemimpin) lebih penting daripada situasi (Stanley, 2017) dalam teori kepemimpinan sifat. Jadi, pemimpin besar bisa menjadi orang yang dilahirkan dengan keunikan pribadi yang "unggul". Oleh karena itu, premis utama teori ini adalah bahwa pemimpin besar ada karena mereka dilahirkandengan sifat khusus yang membuat mereka menjadi pemimpin besar; lebih tepatnya, mereka dapat ada karena dipilih (Northouse, 2013, 2016).

Namun, teori sifat ini memiliki kelemahan, seperti keterbatasan untuk membatasidaftar sifat kepemimpinan untuk menjamin keberhasilan pemimpin (Lussier & Achua, 2010), ketidakmampuan untuk menentukan sifat subjektif, ketidakmampuan untuk mempertimbangkan situasi, dan kegagalan melihat sifat-sifat dengan terhadap dampak kepemimpinan (Northouse, 2016)(jurnal 118).

Teori-teori tradisional ini jelas tidak diterima secara ilmiah lagi. Meskipun seseorang memiliki beberapa sifat yang membuatnya cocok untuk kepemimpinan sejak lahir, diperlukan persiapan dan pelatihan. Selain itu, karakteristik tersebut sulit untuk diukur dan tidak mudah untuk mencapai kesepakatan. (kel4)



Teori Perilaku Kepemimpinan (Behavioral Theories)

Teori perilaku bertujuan untuk menemukan bagaimana seorang pemimpin berperilaku. Jika ada perbedaan dalam perilaku pemimpin dibandingkan dengan yang lain, kepemimpinan dapat diajarkan. Jika kepemimpinan dapat diajarkan, pasukan pemimpin dapat ditingkatkan (Yudiatmaaja, 2013). Para peneliti bergerak maju dari akhir tahun 1940-an hingga 1960-an sebagai akibat dari kegagalan teori sifat kepemimpinan sebelumnya. Mereka mulai menyadari perilaku yang ditampilkan oleh pemimpin tertentu. Mereka bertanya-tanya apakah ada sesuatu yang unik dalam cara seorang pemimpin bertindak. Untuk menggunakan contoh modern, dua pemimpin yang telah berhasil memimpin perusahaan mereka melalui masa-masa sulit adalah Tom Siebel, ketua sistem Siebel, dan Larry Ellison, CEO Oracle. Selain itu, mereka menggunakan gaya kepemimpinan. Ekspresif, penuh semangat, dan otoriter (Robbins & Judge, 2008)

Selama tahun 1950an, ketidakpuasan dengan pendekatan teori tentang kepemimpinan mendorong ilmuwan perilaku untuk berfokus pada perilaku pemimpin tentang apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukannya. Pada dasarnya, pendekatan gaya kepemimpinan berpendapat bahwa pemimpin yang efektif menggunakan gaya tertentu untuk mengarahkan orang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Pendekatan perilaku berbeda dengan teori sifat karena berfokus pada kinerja pemimpin daripada penampilan (Gitosudarmo: 2000, 132). Salah satu subkategori pendekatan perilaku lainnya adalah fokus utama dalam menentukan perilaku kepemimpinan yang efektif. Dalam lima puluh tahun terakhir, ratusan studi survei telah dilakukan untuk menilai hubungan antara perilaku seorang pemimpin dan berbagai ukuran efektivitas kepemimpinan. Sebagian besar penelitian telah menggunakan eksperimen di laboratorium, eksperimen di lapangan, atau peristiwa penting untuk menentukan



bagaimana perilaku seorang pemimpin yang efektif berbeda dengan perilaku seorang pemimpin yang tidak efektif (Yukl, 2009).

Teori perilaku bertentangan dengan teori genetis dan juga dikenal sebagai teori sosial. Pemimpin harus disiapkan, dididik, dan dibentuk; mereka tidak dilahirkan begitu saja. Setiap orang memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin jika mereka didorong oleh keinginan mereka sendiri dan melakukan upaya untuk mempersiapkan diri dan belajar. Teori ini tidak berfokus pada kualitas apa yang harus dimiliki seorang pemimpin, tetapi pada bagaimana seorang pemimpin berperilaku dalam mempengaruhi orang lain, dan bagaimana gaya kepemimpinan masing-masing memengaruhi hal ini. Teori ini berlandaskan pada gagasan bahwa kepemimpinan adalah bagaimana seseorang berperilaku saat mengarahkan suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Menurut teori ini, kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku daripada sifat seorang pemimpin. Alasannya adalah sifat seseorang yang agak sulit diketahui. (Supriono and A'yun 2020).

Beberapa ahli, seperti Owen (1973), berpendapat bahwa perilaku dapat dipelajari. Ini menunjukkan bahwa mereka yang berhati-hati dalam perilaku kepemimpinan yang tepat akan dapat memimpin dengan baik. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang tepat dalam satu situasi mungkin tidak tepat dalam situasi lain. Namun, banyak faktor yang menentukan seberapa efektif perilaku kepemimpinan ini. Menurut Robert F. Bales (Stoner, 1986), penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar kelompok yang efektif memiliki model kepemimpinan yang terbagi, atau dibagi. Dalam hal ini, satu anggota melakukan tugas, dan anggota lainnya melakukan tugas sosial. Bagian fungsi ini disebabkan oleh fakta bahwa seseorang akan berkonsentrasi pada satu peran sambil mengabaikan peran lainnya.



Menurut teori kepemimpinan, ada kemungkinan bahwa perilaku seorang pemimpin dipengaruhi oleh perbedaan antara perilaku otokrasi dan demokrasi. Selain itu, kedudukan, tujuan, dan kemampuan bawahan memengaruhi perilaku seorang pemimpin.

Teori Situasi

Hubungan dengan bawahan, struktur tugas yang dikerjakan, dan posisi kewenangan manajer menentukan keberhasilan manajer, menurut teori situasional. Teori situasional yang berbasis perilaku manajerial termasuk dalam kelompok ini. Vroom-Yetton 1973 adalah salah satu ahli yang mempengaruhi aliran ini. Penelitiannya menunjukkan bahwa _manajer atau pemimpin dibuat atau disituasikan. Untuk memastikan kepemimpinan yang efektif, berbagai faktor dapat dimasukkan. Teori kontingensi berasal dari penelitian dalam bidang lain, seperti antropologi, sosiologi, psikologi, kependudukan, politik, dan ilmu administrasi sendiri. Teori manajerial kontingensi adalah dasar studi yang dilakukan pada yang organisasi publik ini. Menurut psikolog sosial terkenal Mc. Clelland (1987), pendekatan kontingensi diakui secara luas. Menurut pendekatan ini, gaya kepemimpinan adalah pola (yang dominan) seorang pemimpin yang merupakan akumulasi dari berbagai faktor latar belakang, seperti sosial, budaya, psikologis, ekonomi, dan politik. Gaya ini bisadianggap sangat melekat pada diri seorang pemimpin (bersifat statis), tetapi berbagai faktor yang mempengaruhinya (Asang 2012).

Gaya/Model Kepemimpinan

Berbicara tentang model kepemimpinan, terdapat berbagai model yang mengemuka, seperti berikut:



1. Kepemimpinan Tradisional (Traditional Leadership)

Model kepemimpinan tradisional, yang merupakan dasar dari semua model kepemimpinan lainnya, telah ada sejak lama. Fokus model kepemimpinan ini adalah untuk bertahan hidup dengan menguasai orang lain, misalnya untuk mendapatkan makanan dan minuman. Fungsinya adalah untuk menguasai orang lain dengan menguasai mereka. Membuat dirinya dan usahanya menjadi makanan adalah etikanya. Kekuatan, penaklukan, dan penguasaan adalah pendekatan yang dia gunakan. Dengan menggunakan kekuatan, kekuatan, perintah, uang, pendudukan fisik, dan menyebarkan ketakutan dan ketaatan, mereka dapat mempengaruhinya. Membangun ketakutan dan ketaatan bawahan adalah tujuan kepimpinannya, dengan tujuan fisik dan materi (Pureklolon 2022).

Hal ini ditemukan dalam masyarakat tradisional, seperti suku, di pemimpin mana yang sering dipilih secara turun temurun, dan mereka memimpin sesuai dengan norma, tradisi, dan adat istiadat yang berlaku, dan memiliki kekuatan besar di atas para pengikutnya.

2. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin karismatik percaya diri bahwa kepribadian dan tindakan mereka dapat mempengaruhi orang lain untuk berperilaku tertentu. Mereka juga adalah pemimpin yang antusias, yang memancarkan energi dan dorongan. Pemimpin yang karismatik memiliki lima ciri berikut: memiliki tujuan yang jelas, berusaha untuk mencapai tujuan tersebut, peka terhadap kondisi organisasi dan kebutuhan karyawan, dan berperilaku luar biasa. Pemimpin yang karismatik dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan anggota kelompoknya (Thian, 2021: 198). Pemimpin yang memiliki kepribadian yang luar biasa dan mampu mengendalikan pikiran, keinginan, jiwa, dan raga pengikutnya disebut sebagai pemimpin karismatik (Hutahean, 2021: 61). Pemimpin seperti



ini jarang terlihat di lembaga pendidikan formal, tetapi mereka sering terlihat di lembaga keagamaan, kenegaraan, atau pemerintahan (seperti Soekarno, Presiden pertama Republik Indonesia). Pemimpin yang karismatik terdiri dari dua jenis: yang visioner (Wijono, 2018: 98) dan yang krisis (Wijono, 2018: 98). Pemimpin karismatik memiliki dampak yang signifikan karena mereka dapat memberikan kontribusi sosial, ekonomi, dan keilmuan bagi pesantren dan masyarakat sekitar. Masyarakat percaya bahwa kehadiran kiai menguntungkan lingkungan. Menurut Ivancevich et al. (2005), pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk memainkan peran yang dapat mengubah.

Karena karismanya, Muhammad Rasulullah berhasil dalam kampanye agama dan sosial. Satu-satunya pernyataan dan tindakan, keyakinan, dan contoh. Seorang Nabi dan Rasul yang beribadah pada siang hari dan bekerja pada malam hari seseorang yang tidak kekurangan kekuatan dan kekayaan meskipun memiliki banyak pengikut. seorang nabi yang memikirkan nasib umatnya lebih dari dirinya sendiri dan keluarganya (Musfah 2022).

3. Kepemimpinan yang Rasional

Konstitusi, undang-undang, dan peraturan mengatur kepemimpinan modern, yang dimiliki oleh negara maju, di mana peran individu berkurang dan peran institusi meningkat.



KESIMPULAN

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan, dan mengarahkan orang atau kelompok untuk menerima pengaruh tersebut dan melakukan sesuatu untuk membantu mencapai tujuan tertentu. Adapun perbedaan antara manajemen dan kepemimpinan adalah Manajemen pendidikan yaitu



sebagai perencanaan, mengatur, melaksanakan, dan mengawasi pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, material, metode, teknik, market, waktu, dan informasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan. Kepemimpinan pendidikan Islam adalah jenis kepemimpinan yang digunakan dalam pendidikan Islam untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan membimbing anggota staf ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Lima ciri utama membentuk kepemimpinan pembelajaran yang sukses: mengatur program pembelajaran, tekanan keinginan, melakukan evaluasi rutin kemajuan siswa, membuat lingkungan belajar yang menyenangkan, dan membuat strategi pembelajaran. Terdapat tiga teori dalam kepemimpinan diantaranya yaitu: *pertama*, Teori kepemimpinan tradisional (Traditional Theories) yang mencakup teori orang hebat (*Great Man Theories*), dan teori sifat (*Trait*). *kedua*, teori perilaku kepemimpinan (*Behavioral theories*), dan yang *ketiga* teori situasi. Adapun gaya atau model dalam kepemimpinan dapat di kemukakan sebagai berikut: kepemimpinan tradisional (*traditional leadership*), kepemimpinan karismatik, dan kepemimpinan yang rasional (*rational leadership*).



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, R. (2013). Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 18(1), 95–116.
- Asang, Sulaiman. 2012. *MEMBANGUN SUMBERDAYA MANUSIA BERKUALITAS*. ed. Agus wijaya. surabaya: Griya Candra.
- Atmodiwirio, S. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Ardadizya Jaya.
- Campbell, R. F., Corbally, J. E., & Ramseyer, J. A. (1966). *Introduction to Educational Administration*. Allyn and Bacon.
- Christina. 2003. “UU RI NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG



- PENDIDIKAN NASIONAL.” *Zitteliana* 19(8): 159–70. bisnis ritel - ekonomi.
- Danarwati, Y. S. D. (2013). Manajemen Pembelajaran Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Mimbar Bumi Bengawan*, 6(13), 1–18.
- Hade Afriansyah. 2020. “Arikel 13.” *Kepemimpinan Pendidikan* : 1–4.
- Hutahaean, Wendy Sepmady. 2021. *Teori Kepemimpinan*. Ahli Media Press.
- “Kepemimpinan Pendidikan by Doni.”
- Indrawan, I. (2015). *Pengantar Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah*. Deepublish.
- Juhji, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, Nana Suryapermana. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*. Vol.1, No.2, Desember 2020, pp. 111-124.
- Lumban Gaol, Nasib Tua. 2020. “Teori Kepemimpinan: Kajian Dari Genetika Sampai Skill.” *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5(2): 158–73.
- Musfah, Jejen. 2022. *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN*. Jakarta: KENCANA.
- Pureklolon, Thomas Tokan. 2022. *TRANSFORMASI POLITIK*. ed. murwaningsih. Yogyakarta: Pt Kanisius.
- Rohmat, Rohmat. 1970. “Kepemimpinan Pendidikan.” *INSANIA : Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan* 11(1): 19–33.
- Romlah, R. (2016). *Manajemen pendidikan Islam*. Harakindo Publishing.
- Sujana, I Wayan Cong. 2019. “Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia.” *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar* 4(1): 29.
- Supriono, and Qurratu A’yun. 2020. “Behavior Theory of Leadership.” *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 10(1): 79–91. www.ejournal.annadwahkualatungkal.ac.id.
- Uben, G.C., & Hughes, L.W. 1992. *The Principal: Creative Leadership for Effective School*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.



BIOGRAFI PENULIS

Reza Pahlevi



Reza Pahlevi, lahir di Bekasi pada 15 Juli 2003, anak kedua dari tiga bersaudara. Riwayat pendidikan; TK fajar, SD negeri Kertanegara 3, Mts Daarul Falah, dan MA Al-urwatul wustqo. Saat ini menjalani pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten angkatan tahun 2021 di jurusan Pendidikan Bahasa Arab. Pernah berkontribusi dalam kegiatan SIIR (Studi Intensif Islam Ramadhan) pada tahun 2019 dimana kegiatan tersebut membantu mengajar di MI yang ada di Indramayu pada saat bulan ramadhan. Instagram : @pahlevi.15

Muhammad Farhan Al-Mauludy



Muhammad farhan Al-maulidy Rahmansyah lahir di Pandeglang 02 agustus 1999, saya adalah anak ke 2 dari 2 bersaudara. ketika umur 7 tahun saya memulai pendidikan di MI Al-falah karang tanjung kemudian saya lulus dan melanjutkan pendidikan di MTS Al-Hidayah Rangkasbitung dan saya pun mengemban ilmu agama di pondok pesantren Al-Hidayah setelah lulus sayapun melanjutkan di jenjang SLTA yaitu di SMA plus Al-hidayah, setelah lulus sayapun memutuskan untuk melanjutkan ke Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten mengambil prodi tharbiyah dan keguruan jurusan bahasa Arab.



Haris Munandar



Haris Munandar, Lahir di pandeglang 29 juni 2002, saya berasal dari keluarga 4 bersaudara, pada usia 6 tahun, pada 2008 saya bersekolah di SDN Pandeglang 3, lulus pada tahun 2014, dan bersekola di MTs At Taqwa Yastu, lulus pada tahun 2017, Dan melanjutkan sekola di MA Ashabul Maimanah sampang, dan lulus pada tahun 2020, lalu melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Pada tahun 2021, mengambil prodi Pendidikan Bahasa Arab, dan sampai saat ini masih melaksanakan pendidikan di universitas tersebut.

Wardah Zakiyah



Wardah Zakiyah lahir di serang 02 maret 2003, saya adalah anak ke 3 dari 4 bersaudara. ketika umur 7 tahun saya memulai pendidikan di SDN Parigi kemudian saya lulus dan melanjutkan pendidikan di MTS Nahdlatul Ulum Cempaka dan saya pun mengemban ilmu agama di pondok pesantren Nahdlatul Ulum Cempaka setelah lulus sayapun melanjutkan di jenjang SLTA yaitu di MAN 1 Kota Serang dan saya juga mengemban ilmu agama di Pondok Pesantren Ath-Thahiriyah Kaloran Dan setelah lulus dari SLTA, sayapun memutuskan untuk melanjutkan ke Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten mengambil prodi tharbiyah dan keguruan jurusan bahasa Arab.



Siti Maghfiroh



Siti Maghfiroh lahir di Serang, 27 september 2002. Saya merupakan anak terakhir dari tiga bersaudara. Ketika umur 7 tahun sama memulai Pendidikan dasar di SDN onyam 2, setelah lulus SD saya melanjutkan Pendidikan MTS dan MA di Nahdlatul Ulum Cempaka Kresek sekaligus mengemban ilmu agama di Pondok Pesantren Nahdlatul Ulum Cempaka Kresek dan mengabdikan selama satu tahun untuk memenuhi persyaratan lulus pondok. Dan setelah tamat sekolah dan mengabdikan saya melanjutkan Pendidikan ke Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten dengan mengambil prodi tarbiyah dan keguruan jurusan Pendidikan Bahasa Arab.



PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

**M. Tajul Muluk, Putri, Lukmanul Hakim, Aliatunnovita,
Dwi Nurfebriana**

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

PENDAHULUAN

Proses pengambilan keputusan merupakan aspek yang penting dalam manajemen pendidikan. Keputusan yang tepat dan efektif dapat berdampak signifikan terhadap pengembangan dan perbaikan sistem pendidikan. Dalam lingkungan pendidikan yang kompleks dan terus berkembang, pengambilan keputusan yang baik menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Manajemen pendidikan melibatkan pengelolaan sumber daya, pengembangan kebijakan, perencanaan kurikulum, dan pengawasan proses belajar mengajar. Semua tahapan tersebut memerlukan pengambilan keputusan yang bijaksana. Namun, pengambilan keputusan dalam manajemen pendidikan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan dan kompleksitas. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam pengambilan keputusan dalam manajemen pendidikan adalah adanya beragam pemangku kepentingan. Pendidikan melibatkan siswa, guru, orang tua, administrasi sekolah, dan pemerintah, yang memiliki kepentingan dan perspektif yang berbeda. Pengambilan keputusan yang mengakomodasi kebutuhan dan harapan semua pihak menjadi tugas yang rumit. Dalam konteks ini, penting untuk memahami dan menganalisis proses pengambilan keputusan dalam manajemen pendidikan. Pendekatan yang sistematis dan berdasarkan bukti dapat membantu mengatasi kompleksitas dan memperkuat



kualitas keputusan yang diambil. Melalui penelitian dan pengembangan dalam bidang ini, kita dapat mengidentifikasi strategi dan metode yang efektif untuk meningkatkan proses pengambilan keputusan dalam manajemen pendidikan.

Tujuan jurnal ini adalah untuk menjelajahi dan menganalisis proses pengambilan keputusan dalam konteks manajemen pendidikan. Melalui pendekatan interdisipliner, jurnal ini akan mengeksplorasi konsep-konsep teoritis, model pengambilan keputusan yang relevan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan dalam manajemen pendidikan. Diharapkan bahwa jurnal ini dapat memberikan wawasan yang berharga dan memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas pengambilan keputusan dalam konteks pendidikan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang proses pengambilan keputusan dalam manajemen pendidikan, diharapkan kita dapat mengembangkan strategi dan pendekatan yang lebih baik untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal, meningkatkan mutu pendidikan, dan mendorong pembaharuan dalam sistem pendidikan.



PEMBAHASAN

Konsep Dasar Proses Pengambilan Keputusan

Proses memilih satu atau lebih tindakan untuk mengatasi masalah tertentu disebut sebagai "pengambilan keputusan" atau "membuat keputusan". George P. Huber membedakan pengambilan keputusan dari pengambilan keputusan (juga dikenal sebagai memilih) dan pemecahan masalah (juga dikenal sebagai pemecahan masalah) (Huber, 1999). Penting untuk membuat keputusan dengan sangat hati-hati, pandangan jauh ke depan, keberanian, akuntabilitas, dan dedikasi. Tanpa perspektif seperti itu, sebuah pilihan tidak akan memiliki arti penting. Dinamika dan perubahan organisasi disebabkan oleh sikap ini (Suryadi, 1992). Ada dua bagian dalam pengambilan



keputusan. Dimodifikasi secara khusus dan tidak disesuaikan. ketika keputusan dibuat secara teratur dan ada prosedur yang jelas untuk menangani masalah. Sementara itu, jika metode untuk menangani masalah tersebut baru dan tidak terstruktur, maka metode tersebut tidak terprogram (Aspizain, 2017). Mengingat gagasan pohon pilihan yang merupakan perangkat administrasi dalam memilih pilihan untuk masalah kompleks yang berbeda. Membutuhkan perkembangan pemikiran kritis yang berurutan dalam kelompok kerja yang kuat atau hebat. Pohon keputusan probabilistik atau deterministik keduanya mungkin. Ada dua jenis tahapan dalam teori deterministik dan probabilitas. Secara khusus, keputusan dalam satu langkah dan beberapa keputusan dalam beberapa langkah (Anzizhan, 2004).

Penulis berpendapat bahwa konsep dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut, sebagaimana ditentukan oleh para ahli dari berbagai konsep pengambilan keputusan:

1. Efektif: Keputusan harus dibuat sesuai dengan rencana, tujuan, dan sasaran
2. Efisien: Batasan waktu, sumber daya, dan keuangan semuanya harus diperhitungkan saat membuat keputusan.
3. Normatif: Bertanggung jawab, ikuti aturan, dan ikuti aturan.
4. Rasional: Tindakan yang diambil merupakan hasil keputusan yang objektif, transparan, berdasarkan fakta.

Sarjana manajemen memberikan perhatian khusus pada proses pengambilan keputusan, karena dianggap "simon" sebagai detak jantung manajemen. Orang manajemen pada akhirnya adalah pembuat keputusan, dan jika dia dibedakan oleh sesuatu dari orang lain, dia dibedakan sebagai seorang "pembuat keputusan." Oleh karena itu, keputusan itu dianggap sebagai inti dari proses administrasi. Harrison (1974) mendefinisikan Harrison, keputusan sebagai "mengeluarkan penilaian khusus tentang apa yang harus dilakukan individu dalam



situasi tertentu, setelah pemeriksaan hati-hati dari alternatif yang berbeda yang dapat diikuti, dengan kata lain, pengambilan keputusan adalah "memilih alternatif dari dua alternatif atau lebih." Mungkin di sini kita harus membedakan antara dua ungkapan. Dua yang umum adalah pengambilan keputusan dan pengambilan keputusan. Sebenarnya, pengambilan keputusan adalah suatu proses yang terdiri dari beberapa langkah yang akan kami jelaskan nanti, tetapi yang terakhir adalah pengambilan keputusan, yaitu memilih salah satu alternatif yang berbeda. Jadi, perbedaan utama antara pengambilan keputusan dan pengambilan keputusan adalah bahwa kita Yang pertama, kita berbicara tentang rangkaian langkah-langkah yang mengarah pada keputusan, sedangkan yang kedua, kita berbicara tentang hasil dari proses, yaitu "keputusan", tanpa membicarakan langkah-langkah yang mengarah ke sana. Pengambilan keputusan adalah kemampuan inisiatif yang juga menentukan siklus dan tingkat kemajuan inisiatif aktual (Purwanto, 2006).

Langkah-langkah Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan terdiri dari langkah-langkah penting yang dipantau oleh pendidik terkenal "John Dewey" dalam bukunya yang terkenal "Bagaimana menurut Anda?" Yang dikeluarkan dalam ilmu tahun 1915, dan langkah-langkahnya adalah:

1. **Merasakan masalah**, atau merasa ada masalah.
2. **Mendefinisikan masalah**, dan ini tentu saja berkaitan dengan informasi dan data yang harus dikumpulkan untuk memahami sifat dan dimensi masalah.
3. Mengkristalkan **alternatif untuk memecahkan masalah**, yaitu memikirkan sejumlah solusi yang dapat mengarah pada penyelesaian masalah, dan wajar jika setiap alternatif memiliki kelebihan (Advantages) dan kekurangan (Disadvantages).



4. **Memilih alternatif terbaik** untuk memecahkan masalah , yaitu alternatif yang mencapai jumlah manfaat terbesar dan kerugian paling sedikit, dan dari sini beberapa pemikir manajemen percaya bahwa kita sering tidak dapat memilih solusi(ideal) karena sulitnya menerapkannya dalam praktik, tetapi kita memilih yang memuaskan. solusi (Satisfactory) Diketahui bahwa ada sejumlah faktor yang mengatur proses pemilihan alternatif yang paling tepat, mungkin yang paling penting adalah pengalaman dan penelitian dan tak perlu dikatakan di sini bahwa alternatif yang "dipilih" inilah keputusan atau pengambilan keputusan yang kami sebutkan di atas.

Seperti yang ditunjukkan oleh M. Quality Newport, Langkah-langkah menuju pengambilan keputusan, adalah: A. Menetapkan tujuan; B. membatasi masalah; C. mencari tahu opsi lain untuk menyelesaikannya; D. memilih yang terbaik; e. menerapkannya; F. menindaklanjuti (Suhertian, 1994). Proses pengambilan keputusan lima langkah menurut Mondy dan Premeaux, yang harus dipahami oleh seorang manajer, adalah sebagai berikut:

- 1) mencari tahu apakah ada masalah atau peluang,
- 2) menghasilkan alternatif,
- 3) melihat alternatif,
- 4) memiliki dan menggunakan alternatif,
- 5) melihat alternatif. (Rizki & Firmadhani, Teknik Pengambilan Keputusan, 2022).

Jenis Keputusan

Pada umumnya pengambilan keputusan terbagi menjadi tiga, yaitu: keputusan terstruktur, tidak terstruktur dan semi terstruktur



Keputusan Terstruktur

Keputusan terstruktur mencakup masalah yang sering terjadi dan solusi standar. Ini juga merupakan prosedur yang mencakup solusi terbaik dari pemecahan masalah saat ini atau pendekatan yang lebih dekat dengan solusi standar. Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan Penelitian Operasional adalah teknologi yang digunakan.

Keputusan Tidak Terstruktur

Keputusan yang tidak terstruktur mencakup masalah yang kompleks dengan metode pemecahan masalah yang tidak biasa. Pembuat keputusan bergantung pada intuisi manusia saat mencari solusi. Sistem pakar digunakan.

Keputusan Semi Terstruktur

Keputusan Semi-terstruktur adalah kombinasi dari struktur dan tidak struktur. Solusi masalah adalah kombinasi teknik solusi standar dan kemampuan manusia. (Winnie & Triwulandari, 2022).

Sedangkan berdasarkan level manajemennya terbagi menjadi Tiga kategori keputusan yaitu strategis, taktis, dan operasional. (Aswar, 2017).

Keputusan strategis

Tingkat keputusan strategis berada di tingkat pimpinan organisasi dan bertanggung jawab atas pencapaian visi dan misi perusahaan. Ini mengarah pada penyusunan berbagai strategi yang efektif untuk mencapai sasaran perusahaan. Untuk jenis keputusan strategis, membutuhkan waktu yang lama untuk menilai benar atau salahnya karena dampak dari keputusan tersebut akan terasa ketika dilakukan, dan membutuhkan waktu yang lama untuk merasakan dampak dari keputusan tersebut. Oleh karena itu, keputusan strategis tidak dapat (sulit) dinilai benar atau salah. (Ditdit Nugeraha, 2021)



Keputusan taktis

Keputusan taktis adalah keputusan yang dibuat segera untuk kepentingan operasional perusahaan. Keputusan-keputusan ini mungkin kecil dalam skala, tetapi dampak jangka panjangnya akan besar.

Keputusan Operasional

Keputusan operasional adalah keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi sehari-hari, biasanya dibuat oleh supervisor. Keputusan operasional akan berdampak pada seberapa efektif pimpinan perusahaan membuat keputusan strategis.

Herbert Simon membagi keputusan menjadi dua jenis: keputusan terprogram dan keputusan tidak terprogram. (Anzizhan, 2004). Keputusan terprogram dianggap sebagai keputusan yang dijalankan secara rutin tanpa masalah penting karena setiap keputusan hanya berusaha membuat pekerjaan berlangsung dengan baik dan stabil. Dalam kenyataannya, mereka dapat diselesaikan pada tingkat paling rendah tanpa meminta masukan dari pihak yang sangat terkait. Seperti manajemen tingkat menengah dan atas. Sedangkan Keputusan yang tidak terprogram, di sisi lain, biasanya dibuat untuk memberikan solusi untuk masalah yang belum pernah terjadi sebelumnya; masalah ini tidak berulang, tidak terorganisir, dan sulit untuk mengidentifikasi bentuk, fakta, dan konsekuensi mereka. Sebagaimana dinyatakan oleh Ricky WGiffin (Fahmi, 2011:4). Ada pula pendapat lain yang membagi keputusan menjadi dua kategori: (1) keputusan administratif—keputusan tentang kegiatan operasional sehari-hari; dan (2) keputusan strategis—keputusan tentang kegiatan target. Ini adalah keputusan strategis yang membutuhkan waktu yang lama untuk membuat keputusan administrasi (Safri Harahap, 1996: 132). (Jonathan, 2004).



Ilmuwan dan spesialis telah mengkategorikan keputusan ke dalam jenis menurut kriteria tertentu sebagai berikut:

1. Keputusan di bawah Kepastian (*Decisions under certainty*).
2. Keputusan di bawah risiko (*Decisions under risk*).
3. Keputusan di bawah ketidakpastian (*Decisions under uncertainty*).

Pembagian Lainnya (Fella, 2005) membaginya menjadi beberapa jenis berikut:

1. **Keputusan tradisional**, yang mencakup keputusan eksekutif yang menangani masalah rutin dan berulang, dan keputusan taktis atau teknis, yang menangani masalah yang lebih teknis dan terperinci, dan keputusan teknis biasanya diambil oleh kepala teknis dan spesialis.
2. **Keputusan non-tradisional**, termasuk keputusan-keputusan vital, yaitu: Penanganan masalah yang memerlukan dialog dan pertukaran pendapat dengan pihak lain (penasehat dan ahli hukum) karena kepentingannya.
3. **Keputusan strategis** adalah keputusan-keputusan yang berkaitan dengan hal-hal berikut: Masalah strategis dengan dimensi yang berlipat ganda dan kompleks, sudah terbukti dengan sendirinya Keputusan ini membutuhkan studi mendalam dan pertimbangan yang cermat Setiap orang memiliki asumsi dan kemungkinan.

Gore, sebagaimana dinyatakan dalam Ahmed (1996), mengklasifikasikan macam-macam keputusan yang berlawanan seperti yaitu:

1. Keputusan rutin (Routine decisions).
2. Keputusan adaptif (Adaptive decisions).
3. Keputusan inovatif (Innovative decisions).



Adapun Assaf (100), ia mengklasifikasikan macam-macam keputusan yang berlawanan seperti yaitu:

1	Keputusan Regulasi	Sisi depan	Versus pribadi
2	Resolusi terbatas	Sisi depan	Operasional
3	Resolusi terbatas	Sisi depan	Tak terbatas
4	Dibawah konfirmasi keadaan darurat	Sisi depan	Keputusan yang direncanakan
5	Memulai keputusan	Sisi depan	Dikonversi
6	Keputusan masalah	Sisi depan	Keputusan peluang
7	Keputusan yang bersangkutan dengan masalah tertentu	Sisi depan	Keputusan peluang
8	Keputusan bidang pekerjaan pemasaran dan atau spesialisasi	Sisi depan	Keputusan Pembiayaan

Metode Pengambilan Keputusan

Empat metode pengambilan keputusan umum dalam pengambilan keputusan organisasional: metode rasional, metode tawar menawar inkremental (juga dikenal sebagai tawar menawar peningkatan), metode agregatif, dan metode keranjang sampah. (Rohaety).

1. Metode rasional

Metode rasional, juga dikenal sebagai "model rasional", adalah pendekatan klasik yang secara implisit mengintegrasikan model birokratik dalam pengambilan keputusan. Ini juga merupakan model klasik dalam pengambilan keputusan bisnis dan ekonomi. Ia mendapat banyak kritik karena dianggap tidak realistis, tetapi



sekarang menjadi penting karena telah dikaitkan dengan analisis kebijaksanaan.

2. Metode tawar-menawar inkremental (incremental-bargaining)

Metode tawar-menawar inkremental, juga dikenal sebagai tawar-menawar inkremental, yang dianggap sebagai model paling penting dari aktivitas politik, yaitu penyelesaian konflik melalui negosiasi. Inkrementalisme memiliki ciri bahwa Keputusan kebijaksanaan dibuat secara bertahap, sehingga tidak menyimpang dari keadaan saat ini.. Hasilnya didapatkan melalui perjuangan yang sulit dan persuasi melalui negosiasi dan perdebatan.

3. Metode agregatif (aggregative methods)

Metode agregatif mencakup teknik pengambilan keputusan seperti Delphi dan pengambilan keputusan lainnya. Metode ini sering kali melibatkan konsultan dan tim staf yang bekerja keras untuk membuat kebijaksanaan politik. Konsensus dan peran adalah ciri khas metode agregatif.

4. Metode keranjang sampah (the garbage-can)

Model keranjang sampah, yang diciptakan oleh March dan Olsen (1979), juga dikenal sebagai metode keranjang sampah, atau nondecision-making model. menentang model rasional, bahkan model rasional-inkremental yang paling sederhana. Fokusnya lebih pada karakter yang muncul selama proses pengambilan keputusan, berbagai masalah yang dihadapi oleh peserta pengambilan keputusan, dan masalah yang muncul saat itu.

Diketahui bahwa ada metode pengambilan keputusan tradisional, menurut Campbell dan rekan-rekannya (Campbell & others, 1987):

1. **Metode berbasis pengalaman (Experience)** di mana administrator bergantung berdasarkan pengalamannya untuk membuat keputusan.



2. **Metode eksperimentasi atau uji coba dan kesalahan** (Experimentation, trial, error) dimana administrator\menejemen melakukan percobaan beberapa solusi sebelum mencapai solusi optimal. (Huber, 1999)
3. **Berdasarkan intuisi dan penilaian pribadi** manajemen menggunakan kebijaksanaan dan kecerdasannya untuk mencapai keputusan.

Berbeda dengan metode pengambilan keputusan tradisional, beberapa spesialis menunjukkan metode ilmiah “pengambilan keputusan” adalah:

1. Metode riset operasi (Operations research).
2. Teori probabilitas (probability theory).
3. Teori pohon keputusan (Decisions tree).
4. Teori permainan manajerial (Game theory).
5. Metode analisis marjinal (Marginal analysis).

Jelas bahwa semua metode ini dipengaruhi oleh nilai-nilai yang diyakini oleh administrator, sifat organisasi tempatnya bekerja, waktu yang tersedia, dan ketersediaan kemampuan. dimensi penelitian sistematis, penggunaan statistik dan analisis yang hanya dapat dikuasai oleh spesialis tingkat tinggi Ilmuwan manajemen terkenal Drucker (triker) percaya bahwa ada dua metode pengambilan keputusan, diantaranya:

1. Metode yang digunakan di Jepang, yaitu dengan fokus dicirikan dengan lebih berfokus pada pendefinisian masalah daripada berfokus pada pencarian solusi, dan lebih berfokus pada alternatif daripada berfokus pada solusi, karena ini memungkinkan fokus pada pengambilan keputusan, memberi ruang untuk partisipasi, dan menyajikan poin yang berbeda pandangan.
2. Metode yang digunakan di Amerika Serikat, metode ini berdasarkan kebutuhan Membujuk mereka yang berkepentingan



dengan keputusan tersebut, mempromosikan keputusan tersebut dan “menjualnya” (selling decision).

Perlu dicatat bahwa dalam hal mengadopsi cara pertama, pejabat mungkin tidak mengambil banyak keputusan, melainkan beberapa keputusan besar, atau karena tidak memberikan cukup waktu untuk mengidentifikasi alternatif keputusan (alternatif) dan sebagai gantinya untuk metode pengambilan keputusan (atau pembuatannya), beberapa sarjana manajemen berbicara tentang model-model untuk pengambilan keputusan yang ada di antara mereka membuat dua model: model pengembangan kematangan dan model kematangan terbatas, dan beberapa di antaranya membuatnya Tiga adalah: model rasional, model konsensual, dan model intuitif. Mungkin klasifikasi kedua termasuk yang pertama, sehingga dapat disajikan sebagai berikut:

1. Model pemaksimalan rasional (Rational maximizing model). Menurut model ini, pembuat keputusan menghadapi beberapa alternatif yang dia klasifikasikan dan susun, dan kemudian memilih mana yang mengarah pada hasil terbaik
2. Model yang memuaskan (satisfying model). Menurut Simon, manajemen menurut model ini tidak mencari solusi yang optimal, tetapi puas dengan kondisi yang memuaskan, dan mungkin logikanya di sini adalah rasionalitas penuh dalam pengambilan keputusan tidak mungkin, dan oleh karena itu manajer menggunakan solusi yang mungkin Masalah pendidikan.
3. Model inkremasi (incrementalist model). Masalah, dan model ini, menurut penulisnya, Linbiom, cocok untuk menangani masalah kompleks yang ditandai dengan kurangnya kejelasan dan peluang konflik. Dalam hal mengadopsi model ini, tidak perlu menetapkan tujuan atau menganalisis alternatif, tetapi cukup mengusulkan sejumlah alternatif yang sepadan dengan jumlah situasi dan memprediksi konsekuensinya.



Stephen P Robbin (dalam Badeni, 2014) menawarkan berbagai metode pengambilan keputusan, setiap satu dengan berbagai keunggulan dan kekurangan, yaitu:

- *Decesion by authority without group discussion* (Keputusan pimpinan yang dibuat tanpa meminta pendapat anggota)
- *Decesion by expert* (Pengambilan keputusan diserahkan pada satu atau beberapa ahli.)
- *Decesion by averaging individual's opinion* (Pendapat anggota secara umum tentang masalah digunakan untuk pengambilan keputusan).
- *Decesionby authority after group discussion* (keputusan yang dilakukan Setelah berbicara dengan anggota dan dilakukan oleh pimpinan yang berwenang membuat keputusan)
- *Decesion by minority* (pengambilan keputusan dilakukan dengan diberikan kepada yang berwenang yang paling memahami tentang permasalahan)
- *Decesion by majority vote* (Pengambilan keputusan dengan meminta semua anggota untuk menentukan apakah mereka setuju atau tidak dengan sesuatu)
- *Decesion by consensus* (keputusan dengan kualitas tertinggi,di mana semua anggota setuju dengan keputusan) (Kaja, 2022)

Faktor-faktor yang Mengatur Proses Pengambilan Keputusan

Ada banyak faktor yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan, yaitu: faktor manusia, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Selain faktor manusia, ada yang menyebut faktor legislatif (undang-undang, peraturan, dan petunjuk), dan tekanan eksternal. Faktanya, faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan dapat dijelaskan sebagai berikut :



- a. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pemimpin, dan yang dimaksud di sini adalah filosofi, dan budayanya, Dan sejauh mana kepercayaan pemimpin terhadap bawahannya, dan sejauh mana kesadarannya terhadap pesan kepemimpinan.
- b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan bawahan dalam hal kemauan, kepuasan, keterampilan, dan pengalaman mereka.
- c. Faktor-faktor yang berkaitan dengan situasi dalam hal sifat organisasi, filosofinya, masalah yang diangkat dan waktu terjadinya.

Terlepas dari faktor-faktor yang mengatur proses pengambilan keputusan, Leys telah mengindikasikan bahwa administrator harus mengingat enam nilai etika saat membuat keputusan. resolusi dan nilai-nilai ini adalah:

- a. Kebahagiaan (*happiness*) berarti, keputusan menghasilkan hasil yang diinginkan. dan kepuasan pribadi.
- b. Keabsahan (*lawfulness*) dalam arti putusan itu sesuai dengan hukum, peraturan, dan petunjuk yang berlaku.
- c. Harmoni (*harmony*) dalam arti keputusan yang logis dan adil.
- d. Bertahan (*Survival*) dalam arti menyelidiki kemampuan untuk bertahan dan melanjutkan.
- e. Integritas (*integrity*) berarti bahwa keputusan berakhir pada realisasi diri dan ketenangan pikiran (peace of mind)
- f. Kesetiaan (*loyalty*) yaitu keputusan mendedikasikan afiliasi ke institusi.

Unsur – unsur mengatur proses pengambilan keputusan dapat dipergunakan oleh kepala sekolah terlebih dahulu dapat mengkaji dan mempertimbangkan mengenai tujuan pengambilan keputusan, identifikasi masalah, factor – factor intra maupun ekstra sekolah, serta sarana – sarana pengambilan keputusan. Pada prinsipnya, seorang



pemimpin Lembaga Pendidikan seperti kepala sekolah selalu mencari perilaku yang rasional dalam bertindak.

Kepala sekolah memiliki tugas untuk mengarahkan semua sumber daya sekolah untuk menumbuhkan etos kerja dan produktivitas yang kuat dalam mencapai tujuan. Menurut Ety Rohaety, elemen – elemen berikut tidak akan dipisahkan dari pengambilan keputusan :

- a. Peran kepala sekolah sebagai administrator teratas di sekolah dan orang yang bertanggung jawab atas program pendidikan,
- b. Masalah yang sedang diputuskan, apakah itu masalah di dalam sekolah ataukah masalah di luar sekolah, seperti masalah dengan kebijakan pemerintah,
- c. Mempertimbangkan situasi baik di dalam maupun di luar sekolah untuk memastikan bahwa pilihan tersebut tidak memiliki hasil negative,
- d. Persyaratan yang, Ketika diperhitungkan dengan elemen lain, membiarkan pilihan dibuat,
- e. Maksud pengambilan keputusan mempertimbangkan dampak internal dan eksternal sekolah.

Menurut sudut pandang yang berbeda, elemen – elemen berikut mempengaruhi pengambilan keputusan internal :

- **Kondisi internal organisasi** : Skenario ini berkaitan dengan apa yang ada di dalam organisasi, termasuk sumber daya seperti uang, orang, keterampilan, dan peralatan yang berfungsi penuh.
- **Keadaan eksternal organisasi** : Situasi ini terkait dengan factor – factor eksternal organisasi, seperti ekonomi, social, politik, hukum, dan budaya.
- **Kesediaan informasi yang diperlukan** : Informasi yang diperlukan : (1) benar (2) saat ini (3) menyeluruh (4) relevan (5) memiliki kesalahan yang kecil.



- **Kepribadian dan penilaian** : Ciri – ciri ini termasuk kebutuhan, kecerdasan, bakat, dan kemampuan menghakimi. (Rohaety).

Sebelum kepala sekolah dapat membuat keputusan, beberapa persyaratan harus dipenuhi :

1. Selain tindak positif, ada upaya untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai.
2. Ada pemahaman yang jelas tentang arah alternatif yang tujuan dapat dicapai mengingat keadaan dan keterbatasannya.
3. Diinformasikan dan mampu menganalisis dan mengevaluasi alternatif.
4. Keinginan untuk mencapai solusi optimal dengan memilih alternatif yang paling memuaskan untuk tujuan langsung.

Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi dalam pengambilan keputusan sangat penting, karena berarti mengingkari otoritarianisme dan tirani (kedzaliman) serta kontribusi masing-masing makna terhadap efek keputusan dalam pengambilannya, yang menjamin semangat pelaksanaannya oleh mereka yang berkepentingan dan menjamin tingkat rasionalitas yang lebih tinggi dalam pengambilan keputusan. formulasinya Secara khusus, menurut Assaf (1994), partisipasi dalam pengambilan keputusan diyakini pada hal-hal berikut:

1. Berikan banyak informasi tentang masalah tersebut.
2. Menempatkan pikiran kolektif sebagai pengganti pikiran individu, yang memandu keputusan.
3. Pastikan bahwa peserta memahami keputusan dan tujuannya.
4. Mengabdikan semangat tim dan kritik diri.
5. Bantuan dalam mengkoordinasikan posisi umum pada berbagai masalah.



Itu diklasifikasikan oleh Tannenbaum dan Schmidt Skor partisipasi sebagai berikut:

- Pengambilan keputusan dan kemudian mengkomunikasikannya kepada satu orang.
- Pemimpin membuat keputusan dan kemudian menjelaskan kebenarannya.
- Pemimpin membuat keputusan dan kemudian menyerukan dialog tentang hal itu.
- Pemimpin membuat keputusan awal, membuka kemungkinan untuk mengubahnya.
- Pemimpin menyajikan masalah dan kendala penyelesaiannya, dan meminta orang tersebut untuk mengambil keputusan.
- Delegasikan masalah tersebut kepada bawahan untuk mendiagnosis masalah dan mengambil keputusan.

Sebenarnya, ada dua pendekatan mengenai partisipasi dalam pengambilan keputusan:

- A. Kecenderungan tradisional** yang meyakini bahwa partisipasi harus dikaitkan dengan kualitas keputusan, karena keputusan strategis harus diambil oleh manajemen senior.
- B. Kecenderungan modern** yang tidak melihat adanya keberatan terhadap keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Willie Wijaya (2004:2008), kata partisipasi berasal dari kata kerja bahasa Inggris *participate*, yang berarti ambil bagian. Tilaar, H.A.R (2009:287) mengungkapkan partisipasi adalah sebagai wujud dari keinginan untuk mengembangkan demokrasi melalui proses desentralisasi dimana diupayakan antara lain perlunya perencanaan dari bawah (*bottom – up*) dengan mengikut sertakan masyarakat dalam proses perencanaan dan pembangunan masyarakatnya.



Menurut Soegarda Poerbakawatja partisipasi adalah suatu gejala demokratis dimana orang diikutsertakan di dalam perencanaan serta pelaksanaan dari segala sesuatu yang berpusat pada kepentingan dan juga ikut memikul tanggung jawab sesuai dengan tingkat kematangan dan tingkat kewajibannya (Soegarda Poerbakawatja, 1981:251).

Pendapat lain disampaikan oleh Cohen dan Uphoff (Siti Irene A.D., 2011:61) yang menyatakan bahwa partisipasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

1. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Partisipasi ini terutama berkaitan dengan penentuan alternatif dengan masyarakat yang berkaitan dengan gagasan atau ide yang menyangkut kepentingan bersama. Dalam partisipasi ini masyarakat menuntut untuk ikut menentukan arah dan orientasi pembangunan. Wujud dari partisipasi ini antara lain seperti kehadiran rapat, diskusi, sumbangan pemikiran, tanggapan atau penolakan terhadap program yang ditawarkan.

2. Partisipasi dalam pelaksanaan suatu program

Meliputi: menggerakkan sumber daya, dana, kegiatan administrasi, koordinasi dan penjabaran program.

3. Partisipasi dalam pengambilan manfaat

Partisipasi ini tidak lepas dari hasil pelaksanaan program yang telah dicapai baik yang berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas. Dari segi kualitas, dapat dilihat peningkatan output, sedangkan dari segi kuantitas dapat dilihat seberapa besar prosentase keberhasilan program.

4. Partisipasi dalam evaluasi

Partisipasi masyarakat dalam evaluasi ini berkaitan dengan masalah pelaksanaan program secara menyeluruh. Partisipasi ini bertujuan untuk mengetahui ketercapaian program yang telah direncanakan sebelumnya.



Keputusan partisipasi memiliki banyak pro dan kontra (Luthans, 2011). Menyeimbangkan sifat – sifat ini sulit karena factor – factor seperti gaya kepemimpinan dan kepribadian dimasukkan Ketika mengevaluasi fektivitas keputusan investasi. Ini termasuk factor kontekstual dan ideologis serta factor situasional dan lingkungan. Ada dukungan penelitian umum, tetapi metode partisipasi yang berbeda mengarah pada hasil yang berbeda.

Hambatan Pengambilan Keputusan

Ada banyak kendala yang mungkin dihadapi dalam mengarahkan proses pengambilan keputusan, dan Abdel-Fattah (1994) meringkasnya dalam tiga tingkatan:

- a. **Hambatan administratif** seperti birokrasi, dan sentralisasi yang parah.
- b. **Kendala lingkungan** seperti stagnasi regulasi dan warisan sosial.
- c. **Hambatan manusia**, yang mungkin berupa ketidakstabilan pekerjaan dan motivasi yang buruk.

Namun terlepas dari kendala tersebut di atas, dapatkah administrator menahan diri untuk tidak mengambil keputusan? Tentu saja, hal ini terkadang terjadi, dan Kanaan (2009) membahas topik ini, menjelaskan hal berikut:

1. Pemimpin dapat mengambil keputusan selama dia bersedia melakukannya.
2. Bahwa pemimpin mungkin ingin membuat keputusan tetapi tidak bisa - keadaan tertentu seperti kurangnya informasi atau peraturan yang tidak jelas, dan karena itu tidak membuat keputusan.
3. Pemimpin dapat menahan diri dari membuat keputusan untuk menghindari tanggung jawab, dan alasannya mungkin karena kurangnya kompetensi, atau ketakutannya akan konsekuensi dari



keputusan tersebut, atau posisi pemimpin yang baru dan kurangnya kesadaran akan batas-batasnya. Atau seolah-olah dia mencoba untuk menyingkirkan masalah sepenuhnya dengan mengarang masalah sampingan, atau menyibukkan karyawan dengan mengumpulkan informasi, atau merujuk masalah tersebut ke sebuah komite.

Adapun hambatan lainnya bilamana memiliki banyak orang yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan:

- a. Karena keinginan para pihak yang terlibat untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan;
- b. Keputusan bisa sangat lambat;
- c. Sering terjadi ketidaksepakatan di antara pihak-pihak yang terlibat, sehingga sulit untuk mencapai kesepakatan tentang:
 1. Langkah-langkah dalam navigasi
 2. Konsekuensi dari pilihan yang akan diambil
 3. Bahaya yang muncul
 4. Bobot yang harus ditanggung oleh perkumpulan sebagai pendayagunaan kekayaan

Lingkungan sekitar juga berdampak pada pengambilan keputusan. Ini lebih berlaku untuk melihat seperti apa udara tempat kerja di masa lalu, bagaimana keadaan organisasi itu dan variabel lainnya. Keadaan organisasi yang menurun kualitasnya akan berdampak positif pada navigasi. Sementara itu, situasi lebih didominasi oleh situasi mereka yang terkena dampak langsung, seperti pemogokan karyawan yang meluas.

Menurut Ety Rohaety, dalam pengambilan keputusan tidak akan terlepas dari faktor-faktor sebagai berikut:

- a) Kepala sekolah bertanggung jawab atas pendidikan dan merupakan pimpinan tertinggi sekolah;



- b) Memutuskan apakah masalahnya ada di dalam sekolah atau di luar, seperti kebijakan pemerintah;
- c) Meneliti situasi baik di dalam maupun di luar sekolah untuk memastikan bahwa keputusan tersebut tidak mengakibatkan hasil yang lebih buruk;
- d) Kondisi yang memungkinkan untuk mempertimbangkan faktor yang ada saat mengambil keputusan;
- e) Tujuan pengambilan keputusan dan bagaimana pengaruhnya terhadap lingkungan internal dan eksternal sekolah diperhitungkan.

Penilaian lain mengatakan bahwa unsur-unsur yang berdampak dalam pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- a. **Keadaan internal organisasi;** keadaan sekarang ini ada hubungannya dengan apa ada di dalam asosiasi yang memuat cadangan, kondisi SDM, kapasitas perwakilan, pemenuhan peralatan hierarkis.
- b. **Kondisi luar pergaulan;** Situasi ini berkaitan dengan hal-hal di luar organisasi, seperti masalah hukum, budaya, ekonomi, dan sosial politik.
- c. **Aksesibilitas data penting;** data yang diperlukan memiliki sifat-sifat yang menyertai: (1) akurat; (2) up to date; (3) komperhensif; (4) relevan; (5) memiliki kesalahan yang kecil.
- d. **Ciri-ciri kepribadian dan kemampuan untuk membuat keputusan;** Evaluasi kebutuhan, kecerdasan, keterampilan, dan kapasitas adalah bagian dari kepribadian dan kecakapan. (Usman, 2010).



Pengambilan Keputusan dalam Penyelenggaraan Pendidikan

Jika keputusan adalah inti dari proses administrasi seperti yang diketahui oleh ahli teori dan praktisi manajemen, maka itu sama di bidang administrasi pendidikan, tetapi dalam kenyataannya mungkin lebih penting dalam bidang ini mengingat administrasi pendidikan berkaitan dengan manusia pertama dan terutama, karena tidak berusaha untuk memaksimalkan produksi atau keuntungan, melainkan untuk mengawasi perkembangan kepribadian manusia dalam segala aspek fisik, mental, dan emosional, dan karena itu harus jeli untuk mencapai tujuan yang rasional. keputusan yang mencapai tujuan ini, dan mungkin kita harus menambahkan di sini bahwa tujuan ini memerlukan sebagian besar unsur partisipasi oleh semua pihak yang berkepentingan dengan keputusan tersebut, dengan kata lain Artinya. Secara pasti, administrasi pendidikan harus merupakan administrasi demokratis yang percaya pada partisipasi dan mengadopsinya dalam pemikiran dan praktik, untuk membangkitkan generasi yang sadar, tercerahkan, dan memiliki kemampuan memberi tidak hanya untuk dirinya sendiri, tetapi untuk semua warga negaranya.

Dalam lembaga pendidikan, pengambilan keputusan memainkan peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan organisasi. Pengambilan keputusan dilakukan secara mandiri dan berjenjang pada setiap jenjang administrasi sekolah. Pendidikan pelanggan, khususnya siswa, dipengaruhi oleh keputusan yang dibuat oleh administrator. Akibatnya, setiap administrator pendidikan harus mencakup kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat waktu, tepat, efisien, dan efektif. (Atmosudirdjo, 1987). Namun dalam dunia pendidikan, musyawarah adalah jalan yang harus ditempuh. Dalam setiap proses pengambilan keputusan, pendidik, siswa, orang tua, dan masyarakat semua harus terlibat. Dengan demikian, setiap keputusan



dapat diterima dan dijalankan dengan benar oleh seluruh bagian tersebut. Musyawarah mengandung nilai-nilai kebajikan yang sangat tepat jika diterapkan dalam dunia pendidikan.

Atmosudirjdo mengatakan bahwa keputusan itu adalah sesuatu yang mengakhiri proses pemikiran tentang suatu masalah atau masalah untuk menjawab pertanyaan tentang apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan masalah ini dengan memilih satu opsi di atas yang lain. (Davis, 1999). Keputusan implementasi dapat berupa penyimpangan yang signifikan dari rencana semula. (Stoner, 1999). Pilihannya adalah keputusan politik di antara pilihan. Ada tiga makna dalam definisi ini: (1) Ada pilihan berdasarkan logika atau pertimbangan; (2) Ada beberapa opsi lain harus dipilih benar-benar luar biasa; (3) Keputusan semakin dekat dan dekat untuk mencapai tujuan. (Syamsi, 2000).

Menurut Ibnu Syamsi dan Iqbal Hasan, George R. Terry mengusulkan keputusan mendasar sebagai berikut:

- a. **Persepsi;** Keuntungan ini antara lain: 1) Waktu untuk mengejar pilihan cukup singkat, (2) Untuk masalah dengan dampak terbatas, pengambilan pilihan akan memberikan pilihan pada umumnya, (3) kapasitas mengambil pilihan dari kepala sangat berperan dan harus dimanfaatkan secara efektif. Sedangkan kekurangannya adalah : Keputusan yang dihasilkan tidak terlalu bagus, sulit untuk menemukan alat yang membandingkan, sehingga sulit untuk menentukan apakah itu benar atau tidak, dan faktor lain yang masuk ke dalam pengambilan keputusan sering diabaikan.
- b. **Pengetahuan;** dinamis melalui pengalaman memiliki kelebihan untuk informasi yang berguna. Dengan pengalaman, seseorang sudah dapat mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi dengan pandangan sekilas.



- c. **Fakta;** dengan realitas, tingkat kepercayaan pada kepala suku dapat lebih tinggi sehingga individu dapat mengakui pilihan yang dibuat secara energik dan terbuka. Pengambilan keputusan berdasarkan fakta dapat menghasilkan pilihan yang sehat, solid, dan baik.
- d. **Legitimasi;** Manfaat dari otoritas ini adalah: (1) Kebanyakan pertemuan itu bawahan, apakah penerima atau tidak mengakui dengan sengaja atau otomatis, (2) Pilihan bisa membuat karena rentang waktu yang luas, (3) memiliki kekuatan. Sedangkan kekurangannya adalah: (1) Dapat mengakibatkan rutinitas, (2) Dapat dikaitkan dengan praktik diktator, dan (3) Dapat mengakibatkan seringnya berlalunya masalah yang perlu diselesaikan, yang dapat menimbulkan kebingungan.
- e. **Wajar;** Beberapa faktor berperan dalam pengambilan keputusan yang rasional, antara lain: (1) Kejelasan masalah, hampir pasti dan pengaburan isu, (2) pengarahan objektif dan solidaritas pengarahan yang ingin dicapai, (3) Informasi elektif, semua pilihan diketahui jenis dan hasil. Preferensi yang jelas, alternatif-alternatif yang dapat diatur sesuai dengan kriteria, dan terakhir, hasil yang maksimal, yaitu pemilihan alternatif yang paling menguntungkan mengingat hasil ekonomi yang maksimal. (Hasan, 2002).





DAFTAR PUSTAKA

- Anzizhan, S. (2004). *Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Aspizain, C. (2017). *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Aswar, A. (2017). *Interaksi Pengambilan Keputusan dan Evaluasi Kebijakan*. Celebes Media Perkasa.
- Atmosudirdjo, P. (1987). *Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Balai Aksara.
- Davis, R. C. (1999). *Fundamentals of Top Management*. New York: Harper & Row.
- Muthohar, Ahmad. (2003). *Decision Making*. Semarang : IAIN Walisongo Semarang
- Ngalim Purwanto. (2006). *Administrasi dan Sepervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dwiningrum, Siti Irene Astuti. 2011. *Desentralisasi dan Partisipasi Masyarakat Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Piet Suhertian. (1994). *Dimensi Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Usaha Nasional.
- H.A.R.Tilaar. 2009. *Kekuasaan Pendidikan : Kajian Manajemen Pendidikan Nasional dalam Pusaran Kekuasaan*. Jakarta : Rini Cipta.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-pokok Materi Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Huber, G. P. (1999). *Managerial Decision Making*. Glenview: Scoot Foresmen.
- Jonathan, S. (2004). *Pengambilan Keputusan Stratejik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kaja, S., and M. Si. (2022). *PENGAMBILAN KEPUTUSAN Suatu Tindakan dan Solusi*. Penerbit Lakeisha
- Luthans, Fred. (2006). *Organization Behavior*. New York, America : Published by McGraw - Hill/Irwin.
- Poerbakawatja, Soegard. *Ensiklopedi Pendidikan*. Jakarta. Gunung Agung. 1981.



- Rizki, A., & Firmadhani, C. (2022). *Teknik Pengambilan Keputusan*.
Rohaety, E. (n.d.). *Sistem Informasi Manajemen*.
Stoner, J. A. (1999). *Manajemen*. Jakarta: Prenhalindo.
Suryadi. (1992). *Pembuatan Keputusan : Konsep, Prinsip, dan Proses*. Bandung: IKIP Bandung.
Syamsi, I. (2000). *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Jakarta: Bina Aksara.
Usman, H. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
Utama, Ditdit Nugeraha. (2021). *Logika Fuzzy Untuk Model Penunjang Keputusan*. Garudhawaca.
Willie Wijaya. (2004). *Kamus Lengkap Inggris - Indonesia*. Semarang: Bintang Jaya.
Winnie, S., & Triwulandari, S. (2022). *Analisis Keputusan : Teori dan Implementasi*. Nas Media Pustaka.



BIOGRAFI PENULIS

M. Tajul Muluk

Saya adalah lulusan dari MA Negeri 1 Pandeglang dan Mahasiswa Semester 4 Pendidikan bahasa Arab UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Saya merupakan mahasiswa yang aktif dan memiliki antusias yang tinggi dalam dunia pendidikan. Saya juga dinobatkan sebagai Duta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Tahun 2022. Impian saya untuk menjadi seorang guru menuntun untuk terus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan saya. Saya yakin dan percaya bahwa kesungguhan akan membuahkan keberhasilan dan saya pun yakin serta percaya bahwa ilmu pengetahuan itu amat penting bagi kehidupan. I Believe that education is in important thing in *life*.

Putri

Putri lahir di Serang, 07 Oktober 2002, Banten, saya merupakan anak kelima dari enam bersaudara. Ketika usiaku umur tujuh tahun saya memasuki sekolah dasar di SDN Ciwaktu selama enam tahun kemudian saya melanjutkan pendidikan di SMP Riyadhul Ulum, Cipare, Serang. Serta memasuki Pondok Pesantren Hilmatul Madani yang terletak didekat sekolah SMP-nya selama tiga tahun, setelah itu saya melanjutkan pendidikan ke MAN 1 kota Serang yang terletak di Cikulur dan melanjutkan mesantren di Rumah Qur'an Baiturrahim. Setelah menyelesaikan di SLTA saya memutuskan untuk melanjutkan ke Universitas Islam Negri Sulthan Maulana Hasanuddin Banten di tahun 2021 hingga saat ini 2023 semester empat dengan jurusan Pendidikan Bahasa Arab.



Lukmanul Hakim

Lukmanul Hakim lahir di Serang, 20 Desember 2002, Banten, saya merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Ketika usiaku umur tujuh tahun saya memasuki sekolah dasar di SDN Kebarosan selama enam tahun kemudian saya melanjutkan pendidikan di MTS Bany Tsamin Kebarosan, Serang. Setelah itu saya melanjutkan pendidikan ke MA Al Jauharotunnaqiyah yang terletak di Cibeber dan tinggal dipesantren di PONPES Bany Lathif. Setelah menyelesaikan di SLTA saya memutuskan untuk melanjutkan ke Universitas Islam Negeri Sulthan Maulana Hasanuddin Banten di tahun 2021 hingga saat ini 2023 semester empat dengan jurusan Pendidikan Bahasa Arab.

Aliatunnovita

Nama Aliatunnovita, lahir di Cilegon, 21 Mei 2003, Anak ke 1 dari 3 bersaudara, saya tinggal di link.cigobang, randakari, Ciwandan, Cilegon,banten. Saya menempati jenjang sekolah dasar di SDN kubangsari 2, selama 3 tahun, lalu melanjutkan kelas 4 di SDN Bojong baru. Setelah tamat sekolah dasar, saya melanjutkan jenjang SMP-SMA di pondok pesantren modern Alhasyimiyah yang bertempat di kecamatan Ciwandan, kota Cilegon. Dan sekarang saya menempuh pendidikan di salah satu universitas Banten yaitu universitas Islam negeri Sultan Maulana Hasanuddin, Banten dan mengambil prodi pendidikan bahasa Arab.

Dwi Nurfebriana

Penulis bernama Dwi Nurfebriana, dilahirkan di Tangerang pada tanggal 26 Februari 2002. Penulis memiliki kakak kandung laki-laki dan tinggal di Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. Penulis menyelesaikan Raudhatul Athfal/ Taman Kanak – Kanak Islam Miftahul Jannah, lulus pada tahun 2008 dan melanjutkan



ke tingkat Sekolah Dasar Islam di sekolah yang sama, lulus pada tahun 2014. Setelah itu melanjutkan pendidikan di Pasirangka, Kecamatan Tigaraksa, Kabupaten Tangerang. Madrasah Tsanawiyah Miftahul Huda, lulus pada tahun 2017 dan melanjutkan ke tingkat Madrasah Aliyah di sekolah yang sama, lulus pada tahun 2020. Setelah itu melanjutkan Pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten pada tahun 2021 hingga saat ini 2023. Jurusan Pendidikan Bahasa Arab. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.



MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA

**Khilwatun Nisa, Neneng Mawar Juwaeriah, Neng Elis, Masitoh,
Dandiansyah Lubis**

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten



PENDAHULUAN

Bakat adalah orang yang memiliki sumber daya atau potensi untuk melakukan kegiatan positif. Manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup fungsi administrasi perencanaan, organisasi, administrasi, dan kontrol, sedangkan fungsi operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemutusan hubungan kerja (Maharsi, 2011). Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, perusahaan, karyawan dan sosial.

Elemen manajemen terdiri dari 6 M: orang, uang, metode, mesin, bahan, dan pasar. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang semakin penting dalam keberhasilan suatu lembaga, dan banyak lembaga mengakui bahwa unsur manusia dari suatu lembaga dapat memberikan keunggulan kompetitif. (Mathis & Jackson, 2001).

Diketahui bahwa sumber daya manusia dalam sistem pendidikan adalah semua pegawai yang diangkat di kementerian pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, dan tentunya termasuk guru, kepala sekolah, pengawas pendidikan, direktur pendidikan dan direktur departemen di pusat-pusat pelayanan. dan lain-lain, meskipun tidak diragukan Administrasi pendidikan diwakili oleh apa yang disebut manajemen sumber daya manusia,



perencanaan, pengorganisasian dan mengarahkan proses memilih, menunjuk, mengembangkan dan merawat individu, atau proses yang bersangkutan dengan menarik, mengembangkan dan mempertahankan individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan mencapai tujuannya (Al-Salam & Saleh, 2003).



PEMBAHASAN

MSDM adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam lembaga-lembaga. Unsur MSDM adalah manusia sebagai tenaga kerja pada lembaga.

Berdasarkan latar belakang tersebut, investasi sumber daya manusia yang optimal menuntut administrasi pendidikan untuk melaksanakan banyak tugas dalam konteks ini, yang terpenting di antaranya adalah:

Penilaian Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Penetapan ini dilakukan secara ilmiah dan cermat harus didasarkan pada beberapa landasan seperti jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk penyelesaiannya, waktu yang diperlukan untuk itu, dan cara rotasi pekerjaan yaitu perubahan yang terjadi pada jumlah individu yang bekerja di lembaga selama periode waktu karena keluarnya sebagian dari mereka dan masuknya sebagian lainnya ke dalamnya.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia (Staffing)

Proses rekrutmen meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Rekrutmen didefinisikan sebagai “pencarian individu yang cocok untuk mengisi lowongan kerja, menarik dan memikat mereka, dan memilih yang terbaik dari mereka setelah itu untuk bekerja., memaksimalkan efektivitas organisasi dengan meningkatkan stabilitas



karyawan yang berkualitas dan kompeten, dan perlu dicatat bahwa ada dua sumber utama untuk menarik karyawan:

- **Sumber perekrutan internal** adalah individu yang diharapkan untuk dipromosikan atau dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, yang mengurangi biaya perekrutan, serta meningkatkan moral karyawan yang bekerja di organisasi. lebih disukai daripada lowongan di posting pekerjaan atau manfaat dari stok keterampilan. Jika ada inventaris Keterampilan, atau di salah satu publikasi internal, agar tidak menuduh manajemen bias.
- **Sumber rekrutmen eksternal** biasanya beralih ke sumber eksternal ketika sumber internal tidak memenuhi tujuan, atau ketika lembaga ingin mendiversifikasi kompetensinya, menyuntikkan darah baru ke dalamnya, berupaya mengembangkannya, dan meningkatkan kinerjanya. adalah bahwa hal itu mengarah pada lemahnya moral para pekerja di institusi tersebut.

2. Seleksi

Didefinisikan sebagai proses pemilihan individu yang memiliki karakteristik yang dibutuhkan oleh lembaga untuk bekerja di dalamnya. Pilihan biasanya mengambil beberapa langkah, yang paling penting adalah:

1. Menerima pencari kerja. e -Pra-seleksi (tinjauan komprehensif dan perbandingan dengan hasil tes)
2. Penyaringan awal lamaran kerja (wawancara awal)
3. Tes
4. Wawancara (diarahkan tidak berorientasi situasional)
5. Pra-seleksi (tinjauan komprehensif dan perbandingan dengan hasil tes)
6. keputusan akhir
7. Pemeriksaan medis



8. Penunjukan Penerbitan Keputusan Penunjukan Persiapan Awal Tindak Lanjut Selama Uji Coba dan Konfirmasi)

Mungkin langkah pertama yang memerlukan klarifikasi khusus dari langkah-langkah ini adalah tes, karena harus diperhatikan dari sejumlah fakta, yang paling penting adalah bahwa tes merupakan bagian dari proses perbandingan dan bahwa mereka menunjukkan kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu, tetapi itu tidak menjamin bahwa ia akan melakukannya secara optimal di masa depan. Perlu dicatat bahwa ada beberapa jenis tes fungsional yang diperlukan, yang menentukan tes yang sesuai, dan yang paling penting dari tes ini adalah:

- **Performace test**, yang bertujuan untuk mengukur kinerja atau keterampilan yang dimiliki kandidat untuk pekerjaan tersebut (seorang juru ketik, misalnya).
- **Tes kecerdasan** bertujuan untuk mengukur kemampuan mental Untuk kandidat seperti memahami hubungan, kemampuan komputasi, dan memori.
- **Tes Aptitude** bertujuan untuk mengukur kemampuan pelamar untuk berhasil dan maju, termasuk tes pemahaman, inovasi dan pengambilan keputusan.
- **Tes kepribadian** bertujuan untuk mengukur beberapa dimensi kepribadian seseorang seperti motivasi, yang paling utama adalah tes adaptasi sosial, kemampuan kepemimpinan dan kemandirian.

3. Penilaian kinerja sumber daya manusia

Menurut Dewi Hanggraeni (2012:121) dan Soekotjo Notoatmodjo (2009:135), penilaian kinerja merupakan suatu proses yang diselenggarakan oleh suatu perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai kinerja individu setiap karyawan. Departemen SDM perusahaan menggunakan hasil tinjauan kinerja sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas dan keberhasilan berbagai kebijakan SDM.



Penilaian yang baik membutuhkan gambaran yang akurat tentang kinerja yang diukur dengan benar-benar mengevaluasi kinerja guru yang dinilai. Penilaian harus terkait dengan pekerjaan (profesional) melalui perilaku pendidik dan penilaian pekerjaan yang sebenarnya.

Proses evaluasi kinerja harus dapat mengidentifikasi kriteria kinerja, mengukur kriteria yang digunakan untuk melakukan evaluasi, dan memberikan umpan balik kepada pendidik masa depan atas hasil evaluasi, untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Peningkatan kinerja dianggap tidak standar. Standar kinerja merupakan tolok ukur yang dijadikan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja pendidik yang sebenarnya. Agar evaluasi menjadi efektif, kriteria harus dikaitkan dengan kinerja pekerjaan sehingga menjadi ukuran kinerja. Alat pengukur yang baik harus memenuhi persyaratan minimum untuk efektivitas dan keandalan yang tinggi. Relevansi tinggi ketika mengukur apa yang harus diukur. Keandalan tinggi ketika meter memberikan pembacaan yang konsisten.

Yang dimaksud di sini adalah menganalisis kinerja individu untuk mengidentifikasi tingkat pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk meningkatkan kekuatan dan menetralkan kelemahan untuk mencapai efektivitas individu dan dengan demikian tujuan organisasi. Tidak hanya, tetapi juga untuk memaksimalkan hal-hal yang positif juga, dan tidak hanya melibatkan mengetahui sejauh mana pencapaian karyawan saja, melainkan mengukur sejauh mana komitmennya terhadap perilaku kerja dan konsekuensinya, dan di samping hal-hal di atas, Gordon (1986) menunjukkan bahwa pentingnya evaluasi kinerja terletak pada hal itu membantu dalam membuat keputusan tentang karyawan, seperti pendidikan, transportasi, insentif, dan penghargaan, dan membantu dalam mengevaluasi hasil seleksi dan pelatihan karyawan.



Proses evaluasi kinerja SDM melewati beberapa tahapan:

- a. **Tentukan tujuan** evaluasi: unsur-unsur yang akan diukur dan kepentingannya menurut tujuan umum organisasi harus diidentifikasi.
- b. **Pemilihan metode** evaluasi yang paling tepat yaitu dengan berbagai cara : Diketahui bahwa ada banyak metode evaluasi dan sangat penting untuk memilih metode yang paling tepat.
- c. **Latih** mereka untuk bertanggung jawab atas penilaian: Bisa jadi manajer penilai atau supervisor penilai yang kita latih untuk tugas ini. - mereka harus tepat dan adil, oleh karena itu pelatihan mereka sangat penting dalam sebuah evaluasi.
- d. **Penentuan kriteria** evaluasi: Ketika seorang pendidik diminta untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, persyaratan tersebut harus ditentukan terlebih dahulu dalam hal kuantitas, kualitas atau waktu, yang memastikan bahwa evaluasinya tidak memihak. Secara umum kriteria tersebut harus menekankan pada dua aspek penting, yaitu unsur kerja dan perilaku pendidik
- e. **Mendiskusikan hasil penilaian** dengan pendidikan yang bersangkutan. Ini karena menginformasikan dan mendiskusikan hasil evaluasi serta kekuatan dan kelemahannya dengan tenaga seorang pendidik yaitu untuk membantu menemukan cara agar meningkatkan kinerja, sehingga mengurangi ambiguitas dan ketegangan. hubungan antara atasan dan bawahan serta meningkatkan stabilitas organisasi.
- f. **Membuat Keputusan** Manajemen yang Tepat: Keputusan manajemen yang tepat seperti transfer, hiburan, motivasi, penurunan pangkat, pemecatan, atau lainnya, pengambilan keputusan strategis atau aspek teknis semata dari bisnis dibuat berdasarkan penilaian di atas.



Tentang metode evaluasi!

Kegiatan kedua dunia ini banyak, dan mungkin yang paling penting adalah:

- a) **Skala peringkat grafis** Ini adalah salah satu metode paling sederhana dan paling umum untuk mengukur efisiensi seorang karyawan menggunakan lembar peringkat dengan peringkat mulai dari (1-5) yang mewakili, misalnya, (1) buruk dan (5) luar biasa. metode ini memberikan bobot tunggal untuk semua karakteristik dan kriteria ini digunakan dengan cara argumentatif, dan potensi bias instruktur juga terbukti
- b) **Metode insiden kritis terpusat.** Metode ini tentang memantau peristiwa penting yang terjadi selama karyawan bekerja, baik positif maupun negatif, dalam file khusus sehingga karyawan tersebut dievaluasi dan kinerjanya akhirnya dinilai berdasarkan fakta dan peristiwa tersebut. mereka, bukan yang positif.
- c) **Metode daftar periksa** Metode ini didasarkan pada penyusunan daftar pertanyaan tentang kinerja karyawan, sehingga atasan langsung karyawan menyiapkan jawaban atas pertanyaan tersebut untuk dilakukan oleh manajemen sumber daya. Setelah itu, manusia diberi bobot yang sesuai, tanpa sepengetahuan atasan langsung yang melakukan proses evaluasi, dan jelas bahwa metode ini sederhana dan mungkin cocok untuk sebagian besar pekerjaan, meskipun diambil darinya tidak mengetahui pemahaman evaluator tentang bobot yang diberikan pada pertanyaan :
 1. **Metode Esai**, dan kesimpulannya adalah bahwa manajer menyerahkan laporan terperinci tentang karyawan tersebut, yang menunjukkan pro dan kontra, prospek perkembangannya di bidang pekerjaan, dan kemungkinan promosi pekerjaannya.



2. **Metode gradien** perilaku Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) Metode ini ditandai dengan dimasukkannya fakta-fakta kritis dan faktor perilaku secara bersamaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, dan dilakukan melalui tiga langkah:
 - a. Sekelompok ahli mendefinisikan berbagai komponen pekerjaan, seperti menentukan tujuan, memaksimalkan kapabilitas dan kemampuan seseorang, dan mengklarifikasi model perilaku efektif dan tidak efektif untuk komponen pekerjaan tersebut di atas.
 - b. Kelompok ahli lainnya mengevaluasi hasil kelompok sebelumnya yang menggabungkan berbagai perilaku dengan tugas kerja dan memberikan skor laporan untuk setiap perilaku tertentu.
 - c. Kelompok ahli ketiga menganalisis pola perilaku yang berbeda berdasarkan upaya dari dua kelompok sebelumnya dan mengevaluasi sejauh mana kaitannya dengan tugas pekerjaan yang dievaluasi.

Membandingkan cara ini dengan cara sebelumnya ternyata lebih akurat dan berdasarkan banyak kriteria yang jelas, tetapi juga jelas agak rumit dan membutuhkan banyak tenaga.

4. Metode manajemen

Berdasarkan tujuan Management by Objectives (MBO) adalah pendekatan sistematis dan terorganisir yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Manajer dan pendidik peduli dengan pengaturan tujuan ini. Keduanya berkesempatan untuk membahas tujuan dan sasaran yang harus dilaksanakan. Secara teori, memiliki suara dalam menetapkan tujuan dan rencana tindakan mendorong partisipasi dan keterlibatan pendidik serta penyelarasan tujuan di seluruh organisasi.



Jadi, pada akhirnya, strategi ini mengarah pada sesuatu yang akan dihasilkan oleh orang-orang, tim, dan perusahaan. Ini memberikan pendidik gagasan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka. Manajer menetapkan tujuan untuk setiap anggota tim dan setiap pendidik diberi daftar tugas individu. Oleh karena itu, setiap pendidik merasa sangat diperlukan bagi lembaga pendidikan.

Penetapan tujuan yang terukur memberikan arti bagi pendidik sehingga pada akhirnya mereka mengembangkan loyalitas kepada lembaga pendidikan.

Manfaatnya juga mencakup pendidik yang bangga dengan pekerjaan mereka dan mengetahui bahwa mereka dapat mencapai tujuan. Selain itu, pendidik disesuaikan dengan kekuatan, keterampilan, dan pengalaman pelatihan mereka. Dan pada akhirnya, motivasi pendidik meningkat tanpa harus dipaksa.

Dan terakhir, manajemen dapat menciptakan tujuan yang mengarah pada kesuksesan lembaga pendidikan. Tugas manajer adalah memastikan bahwa tujuan pendidik saling terkait dan konsisten dengan tujuan lembaga pendidikan.

Metode ini terjadi dalam kerja sama atasan dan bawahan dan berbeda dari yang lain karena terjadi sebelum penyajian pertunjukan dan bukan setelah tindakan dalam sintaksis saat ini yang terdiri dari lima langkah:

- a. Menentukan bidang kegiatan dan mengklarifikasi standar (dibagi antara atasan dan bawahan)
- b. Tetapkan tujuan terukur untuk musim yang akan datang (bersama dengan atasan dan bawahan).
- c. Persetujuan rencana tindakan bawahan.
- d. Tinjau kemajuan menuju tujuan (bersama-sama antara atasan dan bawahannya).
- e. Evaluasi Kinerja. (dibagi antara atasan dan bawahan).



Salah satu masalah utama dengan metode ini adalah sangat sulit untuk mengukur tujuan dan didasarkan pada asumsi bahwa manajer bersifat langsung. Pahami tanggung jawab pekerjaan dengan hati-hati. Pertanyaan berikut mungkin muncul di akhir wawancara penilaian kinerja:

“Siapa yang menilai kinerja pendidik?”

Pendapat berbeda tentang masalah ini, dan mungkin pihak terpenting yang dapat memainkan peran ini adalah:

1. Atasan langsung
2. Manajer atasan langsung (supervisor)
3. Peer Reviewer
4. Panitia
5. harga diri
6. Pakar manajemen sumber daya manusia

5. Pelatihan dan pengembangan staf

Pelatihan memiliki banyak definisi dan dapat dikatakan sebagai kegiatan terencana yang dirancang untuk membawa perubahan dalam pengetahuan, pengalaman, keterampilan, sikap, tingkat kinerja, metode dan perilaku serta karakter pada individu dan kelompok agar individu dan kelompok tersebut cocok. untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan dengan produktivitas yang tinggi (Batah dan Al-Saud, 1995). Pelatihan dan pengembangan pendidik tidak pernah menghasilkan kerugian. Ini menawarkan manfaat besar yang dapat dialami oleh pendidik dan lembaga pendidikan. Berikut adalah bagaimana Anda bisa mendapatkan keuntungan dari program ini.

1. Pengurangan kesalahan teknis

Kesalahan tidak bisa dihindari di tempat kerja, tetapi itu tidak normal terjadi setiap saat. Program pelatihan berguna untuk meminimalisir kesalahan teknis selama bekerja. Pendidik



mempelajari banyak hal yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

2. Meningkatkan moral

Semangat kerja pendidik juga turun karena sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Itu sebabnya mereka membutuhkan pendidikan. Mereka memperoleh pengetahuan baru dan menerapkannya sampai tidak ada lagi kesalahan dalam pekerjaan mereka. Hasil kerja yang memuaskan justru meningkatkan semangat dan motivasi kerja mereka.

3. Implementasi inovasi bisnis

Pendidikan merupakan sarana untuk memahami perkembangan dan trend di bidang ini. Pendidik dapat mempelajari alat, teknologi, atau cara kerja baru yang pasti lebih efisien. Penggunaan teknologi baru ini dapat mempromosikan inovasi kontemporer di lembaga.

4. Cari pendidik potensial

Melalui program ini, pendidik dapat menemukan potensi dan keterampilannya. Keterampilan mereka dikembangkan dengan bantuan guru atau pelatih sehingga dapat diwujudkan dalam pekerjaan atau dalam kehidupan sehari-hari. Bukan tidak mungkin jika mereka mendapatkan peluang baru di masa depan.

Prinsip Pendidikan

Agar proses pelatihan berhasil dan mencapai tujuannya, ia harus mengikuti prinsip-prinsip berikut:

- a. Pembagian bertahap dari proses pelatihan menjadi fase-fase tertentu.
- b. Kebutuhan untuk menggabungkan partisipasi dalam pelatihan dengan insentif khusus.



- c. Ikuti peserta pelatihan pelatih, izinkan mereka untuk bergabung dalam percakapan, mengajukan pertanyaan, dan menjawab dengan gigih.
- d. Minat menyeleksi pendidik yang mau belajar.
- e. Menggabungkan pelatihan dengan kebutuhan bisnis nyata.
- f. Menyediakan lingkungan manajemen yang tepat di mana peserta dapat menerapkan keterampilan bisnis dan manajemen yang dipelajari selama pelatihan.
- g. Mendorong peserta untuk saling belajar dengan memfasilitasi komunikasi dan partisipasi yang efektif di antara mereka.
- h. Mempertimbangkan perbedaan individu antara peserta pelatihan dalam hal pengetahuan dan motivasi (Qaryouti, 1990).

Pengertian pelatihan pendidikan biasanya bekerja sama untuk mencapai tujuan. Untuk meningkatkan lapangan kerja akademik, sumber daya manusia, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, merupakan satu-satunya komponen terpenting dari proyek. Mengingat pentingnya tenaga kerja, perhatian akan diberikan pada tujuan dan proses produksi serta strategi pelatihan karyawan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini adalah beberapa definisi pelatihan ahli

1. **Chan (2010)** menyatakan bahwa instruksi diberikan untuk meningkatkan lapangan kerja yang berkaitan dengan metode pendidikan saat ini.
2. Instruksi, menurut **Roger dan Caple (2009)**, adalah metode sistematis dan praktis untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap melalui pengalaman belajar dengan tujuan mencapai satu atau lebih tujuan tertentu.

Instruksi adalah cara untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh karyawan saat ini, dengan memperluas definisi kelompok tersebut di atas. Proyek untuk



meningkatkan kinerja siswa juga termasuk dalam pelatihan. dididik pada skala kemampuan dan keterampilan saat ini yang sesuai dengan pangkat dan kualifikasi penilai. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa siswa memahami dan melaksanakan pendidikannya, dan bahwa mereka melakukannya dengan cara yang adil dan aman, sehingga meningkatkan efektivitas pekerjaan siswa. Pelatihan, atau prinsipnya, dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip seluas-luasnya yang terkait.

Seperti bimbingan belajar, promosi pekerjaan guru adalah tindakan penting yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Pengembangan ditujukan untuk guru yang sudah bekerja di organisasi atau lembaga pendidikan karena pelatihan dan pengajaran guru ditujukan untuk menangani masalah pendidikan yang lebih besar. Berbeda dengan pelatihan yang disarankan untuk pendidik baru selama masa orientasi, Komunitas memberikan beberapa definisi pengembangan berikut

1. Menurut Sikula (2001), perekrutan sumber daya manusia bergantung pada tingkat pendidikan yang ada di organisasi. Pengembangan sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai aktivitas manajerial. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang di mana atasan memperoleh pengetahuan konseptual dan teori yang dapat digunakan dalam sumber daya manusia. Proses pendidikan ini dikenal sebagai pengembangan SDM. Aktivitas ini
2. Menurut Flippo (2002), pengembangan SDM adalah proses pelatihan dan pengajaran.
 - a) Pendidikan harus berfokus pada dua topik utama: etika operasional dan kepemimpinan organisasi.
 - b) Siswa harus dididik untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas, baik sekarang maupun di masa depan.



Berdasarkan analisis di atas, dapat dikatakan bahwa perkembangan menghambat pembelajaran bagi mereka yang akan menjadi guru karena pembelajarannya kurang dari standar pendidikan atau pembelajaran saat ini dari perubahan atau perkembangan lingkungan pendidikan.

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan, proses pengajaran dan usaha harus melalui berbagai macam proses. Proses pengajaran dan bisnis terdiri dari langkah-langkah berikut:

1. Identifikasi masalah Kebutuhan tertentu membutuhkan upaya. Saat ini, jika program dilaksanakan hanya karena pendanaan dari lembaga lain, akan terjadi konflik. Untuk menentukan kebutuhan, pendekatan sistematis selalu digunakan.
2. Mengulangi Tujuan dan Tujuan Pendidikan, Tujuan pendidikan harus jelas dan dapat dicapai. Pendidikan tidak dapat memberikan pengajaran dan program bisnis yang efektif tanpa tujuan yang jelas.
3. Penetapan Metode dan Sistem Penyampaian: Dalam kegiatan pelatihan dan perekrutan, instrumen arahan, studi kasus, rotasi pekerjaan, magang, pelatihan pekerjaan, dan metode lainnya digunakan.
4. Peluncuran Program adalah langkah terakhir dalam proses pelatihan dan bisnis. Tujuan dapat dicapai dengan program bimbingan belajar yang baik dan berkualitas.
5. Evaluasi Program Integritas organisasi dapat meningkat jika instruksi dan pendampingan program ini bermanfaat bagi perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi juga dilakukan untuk berbagai alasan, seperti memutuskan apakah program harus dilanjutkan, ditinggalkan, atau dibiarkan begitu saja. Mengingat hal ini, departemen bisnis dan pendidikan harus menyadari dan menekankan bahwa usaha di atas memberikan layanan yang berharga dan bermanfaat.



Prinsip Perkembangan Pendidik

1. Pengertian Perkembangan

Memenuhi kebutuhan organisasi dengan kemampuan pendidikan dikenal sebagai pertumbuhan. Ini dicapai dengan meningkatkan kemampuan pendidik melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta perubahan pandangan. Dengan cara yang sama, baik lembaga tertentu maupun organisasi pendidikan itu sendiri memberikan pengembangan kepada guru dan tenaga pendidikan. "Pengembangan yang mengacu pada masalah pendidikan dan personalia, adalah proses pendidikan jangka panjang dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dengan mana personel manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis", kata Andrew F. Sikula (dalam Fatah Syukur, 2012). Jadi, pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral guru dan pendidik sesuai dengan kebutuhan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sementara latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan tenaga guru dan pendidik.

2. Tujuan Pengembangan Guru dan Pendidik

Ada beberapa organisasi yang menyatakan bahwa tujuan pengembangan:

- a. Untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan guru. Ini karena selalu ada cara untuk meningkatkan produktivitas keterampilan (Siagian, 1996).
- b. Produktivitas pendidik Pengembangan akan meningkatkan produktivitas pendidik melalui peningkatan kapasitas manusia, teknis, dan manerial.
- c. Efek, guru, dan siswa bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan.



- d. Tujuan program pendampingan guru dan pendidik adalah untuk meningkatkan layanan pendampingan yang diberikan kepada siswa lembaga pendidikan tinggi.
- e. Pencapaian siswa di institusi pendidikan sangat penting.
- f. Pengembangan akan meningkatkan moral guru dan pendidik karena orang-orang dapat mengikuti peraturan dan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka, meningkatkan rasa hormat mereka sendiri dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas profesional dengan sukses.
- g. Karir: Komunitas menawarkan lebih banyak kesempatan bagi guru dan siswa untuk berhasil di bidang mereka sendiri karena jumlah kesempatan yang meningkat (Hasibuan, 70-72).
- h. Hubungan antara guru dan siswa sangat penting dalam pendidikan untuk membantu orang meningkatkan keterampilan mereka sendiri dan orang lain.

3. Strategi rekrutmen guru dan murid

Sumber daya manusia adalah aset berharga yang dapat diinvestasikan secara besar-besaran. Sekarang semua perusahaan harus memutuskan apakah mereka akan menginvestasikan lebih banyak uang untuk meningkatkan nilai mata uang mereka sendiri atau tidak. Menentukan apakah pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan atau tidak tergantung pada bidang apa, seberapa intensif, dan dengan teknik apa. Sebaliknya, pertanyaannya adalah berapa banyak dana yang harus diinvestasikan. Pengembangan SDM bergantung pada kemampuan untuk multitasking, terutama untuk menjawab tantangan di masa depan.

Seorang ahli pengembangan, biasanya kepala sekolah atau tim tertentu, membuat program pengembangan untuk menentukan tujuan, prosedur, jangka waktu, dan metode pelaksanaan. Program ini juga



harus berfungsi sebagai landasan untuk pelaksanaan latihan dan pengembangan.

Sedarmayanti Fatah Syukur (2012) menyatakan bahwa ada berbagai macam metode mengajar yang dapat digunakan oleh guru dan siswa. Salah satu jenis pembelajaran di tempat kerja yang paling umum adalah "mikropembelajaran" atau "pembelajaran dalam kelas", yang melibatkan guru dan siswa hadir sepanjang waktu di tempat kerja. Ada dua kategori penulis profesional:

- 1) **Metode nonformal** di mana subjek diminta untuk bersimpati dengan orang lain yang melakukan pendidik (mengajar) dan kemudian diminta untuk menyelesaikan tugas.
- 2) **Prosedur formal** di mana peserta memiliki mentor yang ditunjuk, biasanya seorang guru

Demonstrasi dan ilustrasi metode pertumbuhan dilanjutkan dengan pembicaraan dan penjelasan tentang strategi pembelajaran yang efektif dengan contoh dari sumber belajar yang tersedia. Demonstrasi biasanya termasuk gambar, teks, diskusi, video, dan materi lainnya.

Setiap kelas disesuaikan dengan Metode Kelas Pengembangan Metode tersebut dapat diandalkan.

- 1) **Metode ceramah**, yang biasanya digunakan untuk mengajar sejumlah besar perempuan dengan fokus yang kuat pada topik teoritis.
- 2) **Seminar (konferensi)** dilakukan dalam kelompok kecil, dan peserta terlibat dalam diskusi aktif. Setelah percakapan berakhir, pelatih menilai kontribusi masing-masing peserta.
- 3) **Instruksi program**, juga dikenal sebagai instruksi program, dibuat oleh siswa menggunakan terprogram atau bahasa program lainnya yang sesuai.
- 4) **Bermain peran (bermain peran)** cara ini memungkinkan beberapa orang untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan



organisasi. Ini meningkatkan komunikasi antara pendidik dan siswa, baik di dalam maupun di luar kelas.

Berdasarkan uraian di atas, seorang penulis dapat menyimpulkan bahwa pendekatan yang digunakan di ruang kelas sangat cocok untuk pendampingan guru dan murid karena siswa memiliki kesempatan untuk melihat dengan sabar bagaimana guru atau anggota kelas lainnya menjelaskan konsep dan harapan untuk tugas mereka, dan informasi ini kemudian dapat dipraktikkan oleh siswa saat mereka berada di ruang kelas.

Ada dua cara untuk mengukur profisiensi guru profesional, menurut Suryosubroto (2010) dari Depdiknas.

- 1) Meningkatkan standar profesi individu, seperti penataran, belajar mandiri, dan media massa.
- 2) Komitmen Anda untuk bergabung dengan organisasi atau sekolah profesional.

Lingkungan belajar yang tidak terstruktur di mana guru dan siswa membaca literatur atau buku tentang pengalaman dan keyakinan mereka sendiri untuk meningkatkan kinerja kerja mereka sendiri Ini adalah apa yang disebut pembelajaran nonformal. Pengembangan formal. Sekolah formal harus memiliki guru dan siswa untuk mengadakan pelajaran dan instruksi yang meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Pernyataan Formal Sekolah membutuhkan partisipasi siswa dan guru dalam pembelajaran. Ini berlaku untuk sekolah itu sendiri dan lembaga pendidikan tinggi lainnya (Hasibuan, 2007).



KESIMPULAN

Manajemen berarti tuntunan dalam pengelolaan baik itu dalam pendidikan ataupun yang lain. Semua elemen 6M diperiksa. Tujuan manajemen adalah membuat semua elemen 6M lebih efisien dan efektif untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Seluruh elemen 6M



tersebut harus dikelola untuk menghasilkan manfaat yang optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Manajer adalah manajer dan karyawan mereka, yaitu. manajemen puncak, manajer menengah, dan supervisor. Cara pengelolaannya adalah melakukan kegiatan sesuai dengan urutan kegiatan pengelolaan. Dengan demikian, manajemen adalah ilmu dan seni mengelola penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni Dewi. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Penerbit FE. UI. Jakarta. Malahayati Anastasia, (2010).
- Anthony, William P., Management of Human Resources: A Systems Approach to Personnel Management, Columbus: Grid Inc., 1977.
- Buku. Dharma Setyawan Salam, 2003, Otonomi Daerah Dalam Perspektif Lingkungan, Nilai, dan Sumber Daya, Djambatan, Jakarta.
- David. B Chapin. (2001). Analisis efektivitas kepemimpinan pendidikan program pelatihan, universitas negeri Michigan Dal - A-50/40.
- Fink, E, & Resnick, L.B, (2001), Mengembangkan kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional, phi Delta Kapan, 82 (8).
- Hasibuan, Malayu Hasbi S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Hersey, P. Blanchard, K.H. & Johnson, D, E. (2001), Manajemen perilaku organisasi: memimpin sumber daya manusia, tebing Englewood, Nj prentice Hall.
- Ismail, M. Yusanto, Pengantar Manajemen Syariat, Jakarta: Khairul Bayan, 2003.
- Ivancevich, John M. (2001): Sumber Daya Manusia Pendidikan Internasional manajemen, New York: McGraw-Hill.



- Jawwad, M. Abdul, Manajemen Diri, Bandung: Syamil Cipta Media, 2004.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta
- Larry Lash Way (2003), Meningkatkan Evaluasi Pokok, ERIC Digest, E.D. 482347.
- Macbeath, J & Mortimore, P. (2001), Meningkatkan Efektivitas Sekolah, Pers universitas terbuka Buckingham.
- Madfes, T.J., dan J.H Shulman, eds. (2000), Dilema dalam pengembangan profesional pendekatan berbasis kasus untuk meningkatkan praktek. San Francisco: barat
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta. Sarwono, Jonathan. 2009.
- Peterson, RL, (2005). Budaya dalam pendidikan dan pelatihan, In C. Brewer (Moderator Keanekaragaman epistemologis dalam simposium psikologi yang diselenggarakan di American Psychological Association, Educational Leadership Conference, Arlington Virginia.
- Petrus Maharsi, S.E, M.M, 2011,. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Realita di Indonesia Edisi. 1, POLINES, Semarang.
- Pidarta, Made, Manajemen Pendidikan Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Sahertian, Piet A., Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia “Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS”, Bandung: Refika Aditama, 2007.
- Siagian, Sondang P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Balai Pustaka, 1996.
- Steinberg, J. (2000), sekolah bangsa berjuang untuk menemukan kepala sekolah yang cukup, New York Tiems, 3 September.
- Suryosubroto, B, Manajemen Pendidikan di Sekolah, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.



Syukur, Fatah, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012.

Tim Penyusun Bahan Ajar Sertifikasi Guru, Kebijakan Pengembangan Profesi Guru, Semarang: IKIP PGRI Semarang, 2012.

Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Dirjen Binbagais, Depag RI, 2006



BIOGRAFI PENULIS

Khilwatun Nisa

Khilwatun Nisa, lahir di Cirebon pada 26 November 2003 dan sekarang menetap di Kota Tangerang. Menyelesaikan pendidikan dasar di MI. Darussalam 1 Kota Tangerang pada 2009-2015, dan pendidikan di MTs. Darussalam Centre pada 2015-2018, pendidikan di MAN 1 Kota Tangerang pada 2018-2021 serta, Mengenyam pendidikan non-formal pondok pesantren salafiyah Daarul Barkah pada 2016-2021. Sekarang, tengah menempuh studi strata satu semester empat di Universitas Islam negeri sultan Maulana Hasanuddin, Banten Fakultas Tarbiyah Dan keguruan, mengambil konsentrasi pada bidang peminatan Pendidikan Bahasa Arab. Disamping itu ia melanjutkan pendidikan non-formal nya di pondok pesantren salafiyah Riyadhul awamil 2021-Sekarang. Pengalaman organisasi yaitu :

1. Ketua OSIS 2016-2017
2. Ketua Hadroh putri 2017-2018
3. Wakil ketua ekstrakurikuler Qasidah 2018-2019
4. Dep. Kaderisasi Rohis MAN 1 Kota Tangerang (2018-2019)
5. Anggota PKPT IPPNU UIN SMH BANTEN 2022-sekarang

Neneng Mawar Juwaeriah

Neneng Mawar Juwaeriah atau sering dipanggil Neneng lahir di Serang provinsi Banten Pada Tanggal 04 September 2003. Menempuh sekolah Dasar Pada tahun 2009-2015, kemudian melanjutkan di MTs Mathla'ul Anwar Kepuh tahun 2015-2018, dan MA Mathla'ul Anwar Kepuh pada tahun 2018-2021, dan saat ini sedang menempuh studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten mengambil jurusan Pendidikan Bahasa Arab (PBA). Memiliki pengalaman menjadi ketua anggota bidang keagamaan pada



organisasi OSIS tahun 2019-2020, dan mengikuti organisasi pada Ikatan Mahasiswa Studi Arab Se Indonesia (imasasi) 2022-sekarang.

Neng Fitri

Neng Fitri atau sering di panggil Fitri, lalu beralih nama menjadi Neng Elis, lahir di Pandeglang pada 03 Januari 2002, dan sekarang berada di Pandeglang, menempuh pendidikan nya di TK Dewi Sartika 2007-2009, lalu melanjutkan sekolah di SDN Cikayas 1 Pandeglang dan MDA Al- ikhlas 2009-2014 , serta melanjutkan pendidikan nya ke Pondok pesantren Ma'had Al Muawanah pada tahun 2014-2020 di Yayasan Perguruan Islam Malnu Menes serta bersekolah di Mts Malnu Pusat Menes 2014-2017 sampai menetap di MA Malnu Pusat Menes 2017-2020, dan sedang melanjutkan pendidikan nya studi strata (S1) semester empat di UIN sultan Maulana Hasanuddin Banten, Fakultas tarbiyah dan keguruan, jurusan pendidikan bahasa arab

Pengalaman organisasi:

1. Pramuka SDN Cikayas 1 Pandeglang 2010-2012
2. Anggota PMR Mts Malnu Pusat Menes 2015-2017
3. Bidang Kesehatan di ponpes Ma'had Al Muawanah Menes 2019-2020
4. Anggota PKPT IPPNU UIN SMH BANTEN 2022-sekarang.

Dandiansyah Lubis

Dandiansyah lubis sering di panggil dandi lahir di Bekasi pada tanggal 25 Mei 2003, menempuh sekolah Dasar pada tahun 2009-2015, kemudian melanjutkan di Mts. darul falah carenang kopo serang 2018 – 2021, dan saat ini sedang menempuh studi di Universitas Islam negeri sultan maulana hasanuddin banten mengambil jurusan pendidikan Bahasa Arab. Pengalaman menjadi ketua bidang



EKSTERNAL pendidikan Bahasa Arab UIN banten pada tahun 2023 dan mengikuti oraganisasi HMJ pendidikan Bahasa Arab tahun 2023.

Masitoh

Masitoh, lahir di serang pada 8 Januari 2001 dan sekarang menetap di serang. Menyelesaikan SD di SD Negeri purut pada 2007-2013, dan melanjutkan pendidikan SMP di SMP Negeri 11 kota serang pada 2013-2016, dan melanjutkan pendidikan SMK Negeri 4 pada 2016-2019, sekarang tengah menempuh Studi strata atau semester empat di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Fakultas Tarbiyah dan keguruan, dan mengambil konsentrasi pada bidang peminat bahasa arab.

Pengalaman organisasi

1. Sekretaris OSIS 2017-2019
2. Bendahara Pramuka 2017-2019
3. Anggota Rohis



PEMBERDAYAAN ADMINISTRASI

**Imam Maulana, Maulana Yusup, Ninda Miftahul Hamdah,
Mutia Permata Sari**

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

PENDAHULUAN

Saat ini, istilah pemberdayaan sudah banyak digunakan dalam bentuk program atau kegiatan institusional dan non-pemerintah dengan tujuan masyarakat. Ini adalah komponen penting dari pembangunan dan penyadaran pembangunan terhadap kesadaran dan keberdayaan masyarakat. Ada banyak pengertian tentang pemberdayaan. Salah satunya, menurut Wuradji, yang dikutip oleh Azis Muslim (2009), menyatakan bahwa pemberdayaan adalah sebuah proses penyadaran masyarakat yang dilakukan secara transformatif, partisipatif, dan berkelanjutan melalui peningkatan kemampuan untuk menangani masalah dasar yang dihadapi orang dan meningkatkan kondisi hidup mereka sesuai dengan harapan. “Pemberdayaan adalah proses dan tujuan,” kata Edi Suharto (2010). Dimana pemberdayaan didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kekuatan dan keberdayaan kelompok yang lemah di dalam masyarakat, termasuk mereka yang mengalami masalah kemiskinan, dan sebagai tujuan, pemberdayaan menunjuk pada keadaan atau hasil yang ingin dicapai dalam perubahan sosial, yaitu masyarakat yang berdaya, berkuasa, atau memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk memenuhi kehidupannya.

Administrasi, baik dalam dunia kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari, pasti sudah tidak asing lagi. Kata-kata ini sering digunakan dan dilihat dalam kehidupan sehari-hari. Namun, tidak



semua orang memahami administrasi. Dr. Sondang Siagian menyatakan bahwa administrasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua atau lebih individu yang didorong oleh rasionalitas untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam buku pengantar administrasi, Irra Chisyanti Dewi (2011) menyatakan bahwa administrasi dapat didefinisikan sebagai pekerjaan tulis menulis atau ketatausahaan atau kesekretarisan. Ini mencakup hal-hal seperti menerima, mencatat, mengumpulkan, mengolah, mengadakan, mengirim, dan menyimpan. Dalam bukunya yang berjudul "Administrasi Perkantoran Modern", The Liang Gie (2009) menyatakan bahwa administrasi memiliki pengertian yang luas, yang berarti bahwa administrasi adalah proses kerja sama antara beberapa orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menyimpulkan bahwa administrasi adalah kumpulan kegiatan yang memerlukan proses kerja sama, dan itu bukan sesuatu yang baru karena telah ada sejak awal peradahan manusia.



PEMBAHASAN

Konsep Pemberdayaan

Kamus Oxford mendefinisikan kata kerja memberdayakan sebagai memberikan kemampuan kepada orang yang mungkin, jadi gagasan pemberdayaan melibatkan penciptaan motivasi dan motivasi, Zimaki dan Shaff (tunate & Sehaar 1989) mendefinisikan pemberdayaan sebagai membebaskan seseorang dari pembatasan, mendorong individu, memotivasi dia, dan menghargai dia untuk latihan inisiatif dan kreativitas, dan membuat keputusan serta memecahkan masalah dalam lingkup tanggung jawab dan wewenangnya, dan Berry (1995) benar ketika dia melihat bahwa pemberdayaan adalah keadaan pikiran, dan bahwa keadaan pikiran ini memiliki sejumlah karakteristik, yang paling penting di antaranya adalah:



1. Merasa memegang kendali dan mengendalikan kinerja.
2. Kesadaran dan rasa kerangka penuh.
3. Akuntabilitas dan tanggung jawab atas hasil tindakan karyawan.
4. Partisipasi dalam memikul tanggung jawab atas kinerja organisasi tempat orang tersebut bekerja.

Tidak jauh dari state of mind yang dibicarakan Perry, Thomas dan Velthouse (1999) berpendapat bahwa sejumlah persepsi dihasilkan oleh individu ketika mereka diberdayakan, yang terpenting di antaranya adalah:

1. Artinya, individu merasakan nilai dari pekerjaan yang dilakukannya.
2. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan terampil.
3. Penentuan nasib sendiri berarti bahwa karyawan bebas memilih gaya kerja sesuai kebijaksanaannya.
4. Dampak berarti tingkat pengaruh individu terhadap pencapaian institusi tempat orang tersebut bekerja.

Pemberdayaan dari Sudut Pandang Administrasi Sekolah

A. Teori Klasik

Pemberdayaan tidak diketahui ketika gerakan manajemen ilmiah muncul di tangan Frederick Taylor, tetapi setiap tinjauan cepat dari prinsip-prinsipnya menunjukkan bahwa pemberdayaan dalam konsep modernnya tidak ada dalam kartu, karena agama dari gerakan ini adalah fokus pada produksi, dan untuk menganggap orang yang bekerja sebagai "mesin", Teori administrasi Henri Fayol tidak berbeda dengan gerakan manajemen ilmiah, karena empat belas prinsip Fayol berfokus pada pengendalian kondisi kerja tanpa memberikan kebebasan bertindak yang wajar kepada karyawan, Pada gilirannya,



birokrasi Max Thier tidak berbeda dari pendahulunya, karena berkaitan dengan kepatuhan terhadap undang-undang, pembagian kerja, dokumentasi, dan hierarki kekuasaan, sementara itu tidak berkaitan dengan pemberian kebebasan kepada individu pekerja dan pemberdayaan mereka.

B. Teori Perilaku

Tidak ada keraguan bahwa teori-teori perilaku yang diwakili oleh upaya Mary Parker Follett, Elton Mayo, Maslow, dan lain-lain lebih peduli tentang manusia daripada teori-teori klasik. Pada kenyataannya, teori-teori ini berfokus pada kepuasan karyawan (pekerja), Dan kebangkitan moralnya, dan pemuasan kebutuhannya yang berbeda dan menganggapnya sebagai pintu masuk nyata untuk memaksimalkan produksi, dan oleh karena itu dapat dikatakan bahwa teori-teori inilah yang menciptakan lahan subur bagi munculnya konsep pemberdayaan dalam pengertian kontempornya.

C. Teori Modern

Jika kita meninjau prinsip-prinsip teori modern seperti teori situasional, teori sistem, teori kualitas, dan teori (manajemen Jepang), kita melihat minat yang meningkat pada individu yang bekerja. Teori ini, di mana saya berbicara tentang tiga pilar, yang paling penting adalah pilar manusia, dan pilar-pilar ini adalah pemimpin, bawahan dan posisi, dan sehubungan dengan teori sistem, dianggap bahwa manusia adalah salah satu input penting dalam sistem apa pun, dan untuk teori, "itu berfokus pada karyawan dengan jelas dan percaya pada perlunya mempekerjakan dia untuk umur panjang (pekerjaan) dan perlunya partisipasinya dalam pengambilan keputusan. Dengan kata lain, teori ini berkaitan dengan pemberdayaan manusia (karyawan), dan teori kualitas tidak berbeda dari teori "" di bidang ini. Pada partisipasi, pelatihan, dan motivasi karyawan, karena mereka



percaya bahwa mencapai kualitas tidak mungkin tanpa kepuasan, afiliasi, dan inisiatif karyawan.

Prinsip Pemberdayaan Administratif

Literatur yang berkaitan dengan pemberdayaan mengacu pada banyak prinsip, tetapi McGunnigle (2003) mengidentifikasi tujuh prinsip yang diyakininya berasal dari huruf pertama kata (Empower), yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan: Dalam arti perlu mendidik setiap individu dalam organisasi, yang mengaktifkan pekerja dan meningkatkan peluang keberhasilan dalam organisasi.
2. Motivasi: Yaitu, berfokus pada penciptaan motivasi di kalangan pekerja Dengan meyakinkan mereka tentang gagasan pemberdayaan, dan dengan menjelaskan peran vital mereka dalam menyukseskannya
3. Menetapkan Tujuan: Tujuan Dalam arti memperjelas tujuan kepada karyawan juga Filosofi dan prinsip organisasi.
4. Rasa kepemilikan: yaitu karyawan merasa bahwa institusi dimiliki oleh mereka, sebagai hasil dari pemberdayaan mereka.
5. Keinginan untuk berubah: Artinya, para pekerja memiliki keinginan untuk mencapai dan menaikkan level organisasi menjadi lebih baik.
6. Penghapusan Ego: Ini, meskipun berlaku untuk pekerja, berlaku lebih khusus untuk manajer yang seharusnya menyangkal diri demi kepentingan organisasi tempat mereka bekerja.
7. Restrukturisasi: yaitu, tinjauan struktur organisasi dan desain bisnis dengan pandangan untuk mencapai efektivitas lebih oleh individu yang bersangkutan, dan restrukturisasi dapat berarti memberikan otoritas kontrol karyawan dan mengambil tanggung jawab melalui partisipasi dalam perencanaan bisnis dan pengawasan.



Langkah-langkah Pemberdayaan Administrasi

Pemberdayaan administrasi dapat dilaksanakan melalui beberapa langkah yang seharusnya datang secara berurutan dan logis menuju tujuan, yang disebutkan oleh Al-Shayyab dan Abu Hammour (2011) sebagai berikut:

1. Menentukan alasan perlunya perubahan

Dalam arti manajer menjelaskan kepada pekerja alasan di balik pemberdayaan mereka, yang membuat pekerja lebih memahami tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka, dan bagaimana mereka dapat melakukannya.

2. Perubahan perilaku manajer

Pemberdayaan tidak dapat benar-benar dicapai tanpa keinginan manajer untuk menyerahkan sebagian kekuasaannya kepada bawahannya dengan harapan memberdayakan mereka, yang membutuhkan keyakinan mereka akan perlunya pemberdayaan dan komitmen mereka. untuk mempraktikkannya.

3. Menentukan keputusan di mana bawahan berpartisipasi

Semakin banyak keputusan di mana bawahan berpartisipasi, semakin mereka merasa percaya diri dan kemungkinan sukses, dan kemampuan untuk memikul tanggung jawab dan mencapai prestasi, yang mencapai pemberdayaan dalam praktik, bukan dalam kata-kata.

4. Pembentukan tim kerja

Pekerjaan dapat dicapai melalui satu individu, tetapi dapat dicapai lebih baik melalui tim (Teams), yang memberikan unsur partisipasi dan tanggung jawab dengan orang lain dan pemikiran kolektif.

5. Bertukar informasi dan diskriminator

Ketersediaan informasi yang benar merupakan elemen penting untuk pencapaian yang efektif, dan oleh karena itu keberhasilan



pemberdayaan bergantung pada kemampuan untuk menyediakan informasi yang diperlukan yang memungkinkan individu atau tim kerja bekerja dengan sukses dan berhasil.

6. Memilih individu yang tepat

Tidak diragukan lagi bahwa pemberdayaan tidak dapat berhasil sebagai sebuah ide atau filosofi jika seseorang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dengan motivasi yang tinggi, dan oleh karena itu memilih individu yang tepat adalah masalah yang sangat penting.

7. Memberikan pelatihan

Memilih individu yang tepat untuk memberdayakan mereka tidaklah cukup, melainkan harus dilatih tentang tugas-tugas yang akan mereka lakukan baik sebagai individu maupun sebagai anggota tim kerja, ini berarti melatih mereka tentang kerja sama tim, tanggung jawab, komunikasi yang efektif, dan pemecahan masalah secara sistematis dan terorganisir.

8. Koneksi

Yang dimaksud di sini adalah agar manajemen menghubungi semua pihak yang berkepentingan dalam organisasi untuk menyadarkan mereka akan pentingnya pemberdayaan dan bentuk-bentuk praktiknya, dan individu-individu yang akan diberdayakan untuk pemahaman yang lebih baik oleh semua tingkatan administrasi dan bahkan semua orang dalam organisasi gagasan pemberdayaan yang akan dilaksanakan.

9. Pengembangan program penghargaan dan motivasi

yang dimaksud di sini adalah mengembangkan program terpadu untuk penghargaan dan insentif material dan moral yang akan menghasilkan pemberdayaan pekerja, yang seharusnya memotivasi mereka untuk memberi lebih banyak dan mencapai lebih banyak.



10. Jangan terburu-buru mendapatkan hasil

Karena menempatkan tanggung jawab baru pada karyawan dengan memberdayakan mereka tidak menemukan penolakan/hambatan atau kurangnya pemahaman tertentu, dan oleh karena itu organisasi harus memberikan waktu yang cukup bagi dirinya sendiri untuk membuat proses pemberdayaan berhasil dan tidak terburu-buru memanen hasilnya, sebagaimana adanya jika organisasi mengambil semua alasan untuk sukses.

Metode Pemberdayaan Administratif

Pemberdayaan administrasi dapat dilakukan dengan berbagai cara. Davis, sebagaimana dimaksud dalam Al Yacoub (2004), menyebutkan beberapa cara untuk memberdayakan karyawan, yaitu:

1. Pemberdayaan melalui tanggung jawab, yaitu menugaskan karyawan untuk melaksanakan tugas tertentu.
2. Pemberdayaan melalui kekuatan: yaitu memberi karyawan lebih banyak kekuatan, yang mengharuskan peningkatan semangat mereka untuk bekerja.
3. Pemberdayaan melalui kinerja standar: Artinya, administrasi menetapkan tingkat kinerja standar atau ideal untuk memotivasi karyawan untuk mencapainya dengan memberdayakan mereka.
4. Pemberdayaan melalui pelatihan: Dalam artian pelatihan memberi para pekerja kemampuan dan keterampilan yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.
5. Pemberdayaan melalui pengetahuan: yaitu memberikan informasi yang benar dan diperlukan kepada karyawan, karena informasi ini memfasilitasi proses yang memungkinkan mereka bekerja secara efektif dan dibutuhkan.
6. Pemberdayaan selama umpan balik, karena umpan balik memberi karyawan kemungkinan mengevaluasi kinerja secara objektif untuk memperbaikinya.



7. Pemberdayaan melalui penghargaan: Artinya, manajer menunjukkan minat dan penghargaan atas apa yang dilakukan karyawan, yang mencapai kepuasannya, meningkatkan moralnya, dan dengan demikian meningkatkan kinerjanya.
8. Pemberdayaan melalui kepercayaan Manajer menunjukkan kepercayaan pada karyawan dan membuatnya merasa bahwa dia memiliki potensi, yang meningkatkan moralnya dan memungkinkannya untuk meningkatkan tingkat pencapaiannya.
9. pemberdayaan dengan membiarkan kegagalan / dalam arti bahwa manajer tidak mengharapkan karyawan untuk selalu sukses, karena terkadang dia gagal dan oleh karena itu manajer harus menerimanya, karena kegagalan dapat membawa kesuksesan jika karyawan belajar dari pengalaman dan percaya pada dirinya sendiri. kemampuan mengatasi kegagalan.

Manfaat Pemberdayaan Administrasi

Pemberdayaan administrasi memiliki banyak manfaat yang tidak dapat diabaikan, baik pada level organisasi, atau pada level departemen dan divisi, atau pada level pegawai (Al Maghrabi, 2001). Bagi para pekerja, dan pada tingkat departemen dan seksi, pemberdayaan memungkinkan mereka mendapatkan kebebasan yang lebih besar dan pekerjaan yang lebih rasional dari sumber daya yang tersedia, dan pada tingkat pekerja, pemberdayaan meningkatkan antusiasme mereka, kepercayaan pada kapabilitas dan kapabilitas mereka, serta memperkaya mereka. Pengalaman dengan menugaskan mereka tanggung jawab baru yang mereka lakukan sebagai individu, atau sebagai anggota tim kerja. Dalam konteks ini, kami tidak melupakan manfaat pemberdayaan yang diberikan kepada pelanggan, karena pemberdayaan mengarah pada pencapaian yang lebih baik dan berkualitas tinggi oleh organisasi, yang membuat pelanggan senang dan puas dengan produk yang diterimanya.



Hambatan Pemberdayaan Administrasi

Pelaksanaan pemberdayaan administrasi bukanlah proses yang mudah, karena dapat terbentur dengan resistensi. Manajer dan kepala unit administrasi, bahkan karyawan itu sendiri yang dimaksudkan untuk diberdayakan telah ditentang, karena ketakutan mereka. Di antara tanggung jawab baru yang dapat diberikan kepada mereka, selain ketidakmampuan struktur organisasi organisasi, yang mungkin tidak memfasilitasi proses pemberdayaan dan memfasilitasi keberhasilannya, dan ketidakmampuan struktur organisasi mungkin terkait dengan tidak adanya keadilan organisasi, kurangnya sistem komunikasi yang efektif, dan iklim organisasi yang negatif secara umum Al-Otaibi menunjukkan (2007) terhadap beberapa kendala yang menghambat pemberdayaan karyawan, yang terpenting adalah:

1. Resistensi terhadap perubahan oleh manajer dan karyawan.
2. Ketakutan karyawan untuk memikul tanggung jawab, dan akuntabilitas yang mungkin timbul dari pemberdayaan, terutama karena sebagian orang percaya bahwa pemberdayaan bermuara pada tiga hal, yaitu (otoritas, akuntabilitas, pencapaian).
3. Kurangnya sumber daya administratif.
4. Kekakuan budaya organisasi, dan dominasi tren administrasi negatif di dalamnya.
5. Struktur organisasi yang monoton dan sentralisasi pengambilan keputusan yang ekstrim.
6. Departemen takut kehilangan kekuasaan.
7. Kurangnya sistem penghargaan dan insentif yang efektif.

Perbedaan antara Pemberdayaan dan Pendelegasian Wewenang

Atherton sebagaimana dinyatakan dalam Tarwana, (2006) mendefinisikan pendelegasian wewenang sebagai berikut "untuk mempercayakan tanggung jawab dan wewenang kepada orang lain



untuk penyelesaian tugas yang jelas dan disepakati di bawah pengawasan Anda sementara pada saat yang sama mempertahankan tanggung jawab keseluruhan untuk keberhasilan dari keseluruhan pekerjaan" Dengan membandingkan definisi ini dengan definisi pemberdayaan sebelumnya, yang menekankan perlunya memberikan kemandirian dan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam berbagai isu dan masalah yang mereka hadapi, perbedaan antara pendelegasian wewenang menjadi jelas. Dan pemberdayaan, pejabat yang lebih tinggi mendorong subordinasi, memotivasi dan melatihnya untuk melakukan pekerjaan itu sendiri, dan untuk mengambil keputusan yang tepat atas tanggung jawabnya, yang meningkatkan semangat inisiatif, kemandirian dan kebebasan bertindak karyawan, dan dalam arti yang lebih tepat. perbedaan Antara pendelegasian wewenang dan pemberdayaan terlihat pada hal-hal berikut:

1. Pendelegasian wewenang meliputi pemberian wewenang yang jelas dan spesifik yang dapat tertulis dari mereka yang lebih tinggi dalam hirarki organisasi kepada mereka yang lebih rendah, sedangkan yang pertama tetap bertanggung jawab atas prestasi.
2. Pemberdayaan tidak harus melibatkan kekuatan khusus, tetapi melatih, memotivasi dan memberikan kebebasan bertindak kepada mereka yang lebih rendah dalam hierarki organisasi, sambil meminta mereka bertanggung jawab atas pencapaian.

Mungkin kita harus mencatat bahwa kedua konsep menyiratkan hibah dengan kekuasaan sebagian besar dari mereka yang lebih tinggi kepada mereka yang lebih rendah dalam hierarki organisasi.



Pemberdayaan di Bidang Administrasi Pendidikan

Apakah pemberdayaan diperlukan dan dimungkinkan dalam bidang administrasi pendidikan? Hal ini tentu saja diperlukan karena lembaga pendidikan tidak hanya harus mengatasi keadaan yang lembek dan tanda-tanda kegagalan yang mungkin sudah ada, tetapi juga diperlukan karena lembaga pendidikan dituntut untuk proaktif, inovatif, kompetitif dan mengikuti semua perubahan dan perkembangan di dunia yang terus berkembang dan berubah. Pemberdayaan juga dimungkinkan karena semua kendala yang mungkin menghalangi dapat diatasi Struktur organisasi dapat dipertimbangkan kembali dan budaya organisasi dapat dilengkapi dengan arahan administrasi yang positif Manajer yang takut kehilangan kekuasaan dapat dididik dan diyakinkan Karyawan yang takut akan tanggung jawab yang ditanggung oleh mereka karena pemberdayaan dapat direhabilitasi dan dimotivasi untuk Mereka menjadi terbiasa dengan pemberdayaan dan mempraktikkannya dengan cara terbaik yang mengarah pada pencapaian manfaat tidak hanya bagi organisasi, tetapi juga bagi mereka.



KESIMPULAN

Pembangunan pendidikan yang selalu menjadi tanggung jawab penyelenggara pendidikan dalam segala hal tidak dapat dicapai secara efektif tanpa memberdayakan tenaga kerja di semua tingkatan. Kepositifan, yang memberikan citra dan keteladanan yang harus diteladani.





DAFTAR PUSTAKA

- Aduk. Tomas. (2003). Dasar-dasar pemberdayaan: tersedia di www.40uncestoheaven.com.dasar-dasar pemberdayaan. Terakhir. PDF.
- Civerolo, John (2004), pemberdayaan masyarakat: bagaimana menjamin kesuksesan dalam inisiatif pemberdayaan. tersedia di www.partnersforexcellence.com/v3art1.htm.
- Dimitriadis. Z.S.. (2001). pemberdayaan dalam kualitas total: merancang dan menerapkan strategi pengambilan keputusan karyawan yang efektif. Jurnal Manajemen Mutu ASQ. volume 8 Edisi 2
- Downen. D.E. dan ahli hukum. EE. (1992). Pemberdayaan pekerja layanan: mengapa, bagaimana dan kapan. Tinjauan manajemen Sloan. musim semi.
- Franz Cheny, (2004), Studi Lintas Budaya tentang pemberdayaan karyawan dan keadilan organisasi. Disertasi IPH. universitas negeri wayne.
- Karter, R. (2004) ‘Keyakinan: Bagaimana awal kemenangan Streak dan kekalahan Streak dan akhir. Bisnis Mahkota.
- Litterell. Rmie F. (2002), pemberdayaan karyawan di Cina. studi kasus situs: file: llc:/Docume/admin/locls.
- Luthans. Fred: (1992). Perilaku organisasi, edisi. Bukit McGraw. Inc.N.Y.
- McGunnigle. P.(2003). Pemberdayaan karyawan, partisipasi dan keterlibatan. versi elektronik, tersedia di: <http://www.hts.hsn.ac.uk/resources/empowermentmarking.pdf>
- Murrel. K.L... dan Meredith. M. (2000). Memberdayakan karyawan. New York: McGraw - Bukit.



- Nelsen. J. dan Pedersen. C.(2003). Konsekuensi dan batasan pemberdayaan dalam jasa keuangan. *Jurnal Manajemen Skandinavia*. volume. 19 (1).
- Randof dan Sashkin. (2002). Bisakah pemberdayaan organisasi bekerja dalam Pengaturan multinasional?. *Eksekutif Akademi Manajemen*. 16 (1).
- Randof. WA (2000). Memikirkan kembali pemberdayaan: mengapa sulit meraih? 29 (2)
- Thomas K.W. dan Velthouse. BA (1999). Elemen kognitif pemberdayaan: Model interpretatif dari motivasi tugas intrinsik. *Tinjauan manajemen akademi*. 15 (4).
- VNDP. laporan pembangunan manusia. op cit.
- Zemeke. R. dan Schaaf. D.(1989). *Tepi layanan: 101 perusahaan itu keuntungan dari layanan pelanggan*. New York: Perpustakaan Amerika Baru.



BIOGRAFI PENULIS

Imam Maulana



Lahir di Tangerang, 26 Oktober 2001, sedang menempuh jenjang pendidikan S1 di Uin Smh Banten pada fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Pendidikan Bahasa Arab (semester 5). Lulusan dari Pondok pesantren Daarul Ahsan, Sekarang aktif di Organisasi intra dan ekstra kampus, Pengalaman organisasi sebagai berikut: Ketua IP3DA (OSIS) Pon-Pes Daarul Ahsan 2019-2020, Pengurus Bidang PAO HMJ PBA 2022, Pengurus Bidang BPO Himpunan Mahasiswa Bidikmisi 2022, Ketua HMJ PBA 2023, Forum Silaturahmi Alumni Ponpes Daarul Ahsan (FORSADA), Himpunan Mahasiswa Islam (HmI), dan Pengurus Bidang Internal HMJ PBA 2022. Motto Hidup : اذا لا يدرك كله لا تترك كله

Maulana Yusup



Lahir di Jakarta, 14 Januari 2003, sedang menempuh jenjang pendidikan S1 di Uin Smh Banten pada fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Pendidikan Bahasa Arab (semester 5). Lulusan dari Pondok Pesantren Daarul Falah, Careng, Kopo, Serang Banten. Tahun 2021 hingga saat ini 2023 semester empat dengan jurusan Pendidikan Bahasa Arab.



Ninda Miftahul Hamdah



Lahir di Serang, 05 Mei 2002. Lulus dari pondok pesantren Tafriijul Ahkam Cikiray tahun 2020 dan sedang menempuh jenjang pendidikan S1 di Uin Smh Banten pada fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Pendidikan Bahasa Arab (semester 5). Tahun 2020-2021 mengajar Piaud, MI, dan Mts Al-hikam pasirnangka di Rangkasbitung. Terpilih sebagai penulis puisi dalam buku Katalog Cinta dalam Beraksara (Jendela Sastra Indonesia, 2021), Sayap-Sayap Puan (Loka Media Cab Surabaya, 2021) dan buku kumpulan Cerpen Tiga Paragraf_Menuntaskan Cerita Hari Ini_Jilid 2 (Jendela Sastra Indonesia, 2021).

Mutia Permata Sari



Lahir di Serang 03 Februari 2003. Kelulusan SMAS2 DAAR EL QOLAM tahun 2021 dan sedang menempuh jenjang pendidikan S1 di Uin Smh Banten pada fakultas tarbiyah dan Keguruan jurusan Pendidikan Bahasa Arab (semester 5).



MANAJEMEN MUTU TOTAL

**Dafiq Mudzakir, Mirza Muhammad Ilham Madani,
Zakiyatunnufus, Tasya Aura Jannati**
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya tidak hanya ditentukan oleh produk atau layanan yang dihasilkan, tetapi juga oleh tingkat mutu yang dihasilkan. Salah satu pendekatan yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan mutu organisasi adalah Manajemen Mutu Total (Total Quality Management, TQM).

Manajemen Mutu Total merupakan suatu pendekatan sistematis yang melibatkan seluruh elemen dalam suatu organisasi untuk mencapai mutu yang unggul dalam segala aspek kegiatan dan pelayanan. TQM bukanlah sekadar suatu program atau inisiatif sementara, tetapi suatu filosofi yang tertanam dalam budaya organisasi. Tujuan utama TQM adalah memberikan kepuasan pelanggan yang tinggi melalui pemenuhan kebutuhan dan harapan mereka dengan cara yang efektif dan efisien.

Penerapan Manajemen Mutu Total melibatkan seluruh jajaran manajemen dan karyawan, dari level teratas hingga level terbawah. Hal ini menekankan pentingnya kerja sama tim, partisipasi aktif, dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan mutu. Dalam TQM, setiap individu dianggap memiliki peran penting dalam pengendalian mutu dan perbaikan terus-menerus.

Manajemen Mutu Total juga melibatkan penggunaan berbagai alat dan teknik yang dapat membantu organisasi dalam

mengidentifikasi, menganalisis, dan mengatasi permasalahan mutu. Metode-metode seperti analisis sebab-akibat, pengendalian statistik proses, dan diagram alir proses sering digunakan dalam TQM untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Pada akhirnya, Manajemen Mutu Total bukan hanya tentang mencapai mutu produk atau layanan yang superior, tetapi juga tentang menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada perbaikan terus-menerus dan inovasi. Dalam dunia bisnis yang terus berkembang dan berubah, organisasi yang mampu mengadopsi pendekatan TQM akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan.

Dalam konteks ini, tulisan ini akan membahas konsep dasar Manajemen Mutu Total, prinsip-prinsip yang melatari penerapannya, serta manfaat yang dapat diperoleh oleh organisasi yang berhasil mengimplementasikan TQM. Selain itu, penulis juga akan mengulas beberapa contoh nyata dari organisasi yang telah sukses menerapkan pendekatan ini dan mencapai hasil yang memuaskan.



PEMBAHASAN

Pertama: Konsep Manajemen Kualitas Total

Total Quality Management (TQM) adalah salah satu metode terbaru atau pendekatan administrasi modern yang dimaksudkan untuk menaikkan tingkat kinerja guna mencapai tujuan yang diinginkan. Para peneliti berbeda dalam mendefinisikan manajemen kualitas total. Organisasi Internasional untuk Standardisasi (ISO) mendefinisikannya sebagai doktrin atau kebiasaan yang berakar dan komprehensif dalam kepemimpinan dan gaya operasi suatu organisasi dengan tujuan peningkatan kinerja yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Istilah ini berfokus pada persyaratan dan harapan pelanggan tanpa mengabaikan persyaratan pemegang saham dan semua pemilik kepentingan lain, seperti yang didefinisikan oleh Crosby (1992).



Terdapat berbagai macam definisi untuk TQM. Salah satu interpretasi TQM adalah sebagai penggabungan semua fungsi perusahaan ke dalam sebuah filosofi holistik yang didasarkan pada konsep kualitas, kerjasama tim, produktivitas, pemahaman, dan kepuasan pelanggan. Definisi lain menyatakan bahwa TQM adalah sistem manajemen yang berfokus pada kualitas sebagai strategi bisnis dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan semua anggota organisasi.(Ndy Tjiptono dan Anastasia Diana, 2002)

Selain pengertian diatas ada juga yang mendefinisikan TQM sebagai suatu pendekatan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas usaha, baik secara kualitas maupun kuantitas.(Nanang Fattah, n.d.) Total Quality Management (TQM) merupakan suatu pendekatan yang berorientasi pada pelanggan dengan memperkenalkan perubahan manajemen secara sistematis dan perbaikan terus menerus terhadap proses, produk, dan pelayanan suatu organisasi. Proses Total Quality Management bermula dari pelanggan dan berakhir pada pelanggan pula. Untuk memahami konsep Total Quality Management maka terlebih dahulu harus memahami makna dasar dari kualitas dan manajemen agar memperoleh gambaran yang jelas tentang Total Quality Management.(Ii, 1994)

Pengertian total, dalam bahasa Indonesia sering artikan dengan kata menyeluruh atau terpadu. Kata total (terpadu) dalam Total Quality Management menegaskan bahwa setiap orang yang berada dalam organisasi harus terlibat dalam upaya peningkatan secara terus menerus.(Ismanto, 2009) Secara operasional, mutu/kualitas ditentukan oleh dua faktor, yaitu terpenuhinya spesifikasi yang telah ditentukan sebelumnya dan terpenuhinya spesifikasi yang diharapkan menurut tuntutan dan kebutuhan pelanggan. Mutu yang pertama disebut quality in fact (mutu sesungguhnya) dan yang kedua disebut quality in perception (mutu persepsi).(Edward Sallis, 2006)



Menurut Ross (1995), mendefinisikan TQM sebagai integrasi dari semua fungsi dan proses dalam organisasi untuk memperoleh dan mencapai perbaikan serta perbaikan peningkatan kualitas barang sebagai produk dan layanan yang berkesinambungan. Tujuan utamanya adalah kepuasan konsumen atau pelanggan. Karena acuannya adalah bidang ekonomi, perdagangan dan perusahaan, maka kendali mutu merupakan hal yang sangat mendasar dalam menjamin persaingan pasar global.

Sedangkan menurut Tjiptono (1995), Total Quality Management (TQM) merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya. Singkatnya TQM merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi.

Selanjutnya menurut Woon (dalam Ariani, 2002) dalam pendekatan holistik, TQM merupakan kerangka kerja yang mendukung manajemen pelayanan, yang akhir-akhir ini banyak diterapkan pada industri jasa, walaupun dimulai dari industri manufaktur. Kerangka kerja TQM tersebut ditopang oleh tujuh hal yaitu: kepemimpinan dan budaya kualitas, penggunaan informasi dan analisis, perencanaan strategik, pengembangan sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia, manajemen kualitas proses, kualitas dan hasil operasi, serta fokus pada pelanggan dan kepuasan pelanggan.

Manajemen kualitas total merupakan perkembangan terkini dalam bidang administrasi yang bertujuan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Para peneliti memiliki definisi yang berbeda terkait manajemen kualitas total. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Organisasi Internasional untuk Standardisasi (ISO),



manajemen kualitas total adalah doktrin atau kebiasaan yang terintegrasi dalam gaya kepemimpinan dan operasi suatu organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan dalam jangka panjang. Pendekatan ini berfokus pada pemenuhan persyaratan dan harapan pelanggan, tanpa mengabaikan persyaratan pemegang saham dan semua pemilik kepentingan lainnya. Crosby, salah satu tokoh terkemuka dalam manajemen kualitas total, mendefinisikannya sebagai "metodologi organisasi untuk memastikan bahwa kegiatan yang direncanakan sebelumnya dijalankan dengan metode terbaik untuk mencegah terjadinya masalah, dengan merangsang dan mendorong perilaku administrasi dan organisasi yang optimal dalam kinerja, serta menggunakan material dan sumber daya manusia secara efisien dan efektif".

Manajemen kualitas total juga didefinisikan oleh Stephen & Roland, seperti yang dinyatakan dalam Haroush (2015), sebagai "pengembangan dan pemeliharaan kemampuan organisasi untuk meningkatkan kualitas secara terus menerus dan untuk memenuhi dan melampaui persyaratan penerima manfaat." Hal ini melibatkan pencarian kualitas dan penerapannya dalam setiap aspek pekerjaan, mulai dari mengidentifikasi kebutuhan penerima manfaat hingga mengevaluasi sejauh mana kepuasan penerima manfaat terhadap layanan atau produk yang diberikan kepada mereka.

Tinjauan mendalam terhadap definisi-definisi sebelumnya dan lainnya menunjukkan bahwa manajemen kualitas total berfokus pada sejumlah ide dasar yang paling penting, antara lain:

1. Menjaga keinginan pelanggan dan menjadikannya dasar pengembangan layanan yang disediakan.
2. Perbaikan dan pengembangan yang berkelanjutan.
3. Perlunya perubahan sikap pegawai dalam organisasi agar mereka menyadari bahwa keberhasilan dan kemajuan organisasi menguntungkan mereka baik secara individu maupun organisasi.



4. Ketergantungan pada data dan informasi yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan.
5. Kerja kolektif atau tim kerja sebagai "roh" tim yang selalu mengarah pada hasil yang lebih baik.
6. Pendelegasian wewenang agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.
7. Fokus pada pelatihan pegawai untuk membekali mereka dengan keterampilan yang diperlukan.
8. Menghargai pegawai dalam bentuk materi dan moral.

Pelopor Pertama dalam Manajemen Kualitas Total

Manajemen kualitas total mencakup banyak prinsip yang saling terkait satu sama lain dan bertujuan untuk mencapai pendekatan komprehensif dalam kinerja pekerjaan. Salah satu ilmuwan terkemuka yang mengembangkan prinsip-prinsip dalam manajemen kualitas total adalah Edward Deming. Prinsip-prinsip Edward Deming merupakan salah satu prinsip manajemen kualitas total yang paling banyak diterapkan di lembaga produksi dan jasa, yang ditetapkan sebagai berikut:

1. Menciptakan integrasi dan konsistensi antara tujuan dan rencana dalam rangka peningkatan pelayanan, produksi, dan distribusi sumber daya untuk mencapai kebutuhan jangka panjang.
2. Menerapkan filosofi baru manajemen kualitas total oleh institusi.
3. Menghentikan ketergantungan pada "finishing" di akhir proses produksi sebagai metode. Sebaliknya, untuk mencapai kualitas, membangun kualitas produk dari bawah ke atas.
4. Meninggalkan filosofi membeli dari pemodal berdasarkan harga saja, mencari ukuran kualitas yang lebih terarah selain harga, dan bekerja untuk mengurangi total biaya, bukan hanya biaya awal.
5. Definisi dan klarifikasi masalah serta bekerja secara terus menerus untuk meningkatkan produksi dan layanan dalam organisasi.



6. Menemukan metode pelatihan modal modern dan melibatkan partisipasi manajemen dalam pelatihan.
7. Menemukan cara baru untuk mengawasi tenaga kerja.
8. Menghilangkan rasa takut dari karyawan, membangun kepercayaan, menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas dalam organisasi, dan mendorong komunikasi yang terbuka dari atas ke bawah serta sebaliknya dalam organisasi.
9. Mengatasi hambatan organisasi antar departemen dan memperhatikan kebutuhan individu untuk bekerja di semua departemen dalam organisasi serta bekerja dalam semangat tim untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam proses produksi barang dan jasa.
10. Berhenti mengkritik karyawan dalam organisasi, karena sebagian besar masalah kualitas terkait dengan sistem dan proses yang dibuat oleh manajemen organisasi, dan tidak ada hubungannya dengan karyawan.
11. Menghapus standar kerja yang memaksakan kuota numerik pada karyawan organisasi, dan sebaliknya bekerja untuk menemukan sistem pengawasan yang memberikan kegembiraan, serta menggunakan metode statistik dalam proses peningkatan kualitas dan produktivitas secara berkelanjutan.
12. Mendorong kecerdasan dalam bekerja saat mengevaluasi kinerja dan mendorong manajemen berdasarkan tujuan di dalam lembaga.
13. Membuat program pendidikan dan pengembangan diri yang kuat dan efektif bagi setiap individu di dalam institusi.
14. Menyiapkan manajemen senior dan seluruh karyawan organisasi untuk bekerja mencapai tiga belas prinsip sebelumnya dan mengikuti mereka setiap hari untuk mencapai proses transformasi yang diperlukan.



Kedua: Pengembangan Manajemen Kualitas Total

Manajemen kualitas total dimulai sebagai gaya manajemen yang mengkrystal dan jelas pada tahun tujuh puluhan abad kedua puluh oleh sejumlah ilmuwan dan peneliti, terutama "Edward Deming". Joseph Juran dan Ishikawa. Pemerintahan ini melalui beberapa tahapan sebelum menjadi final yang dikenal luas. Tahapan-tahapan tersebut seperti yang dikemukakan dalam Batah (2006):

1. Tahap inspeksi atau inspeksi, yang melibatkan pengukuran dan pengujian produk dan menentukan sejauh mana produk sesuai dengan spesifikasi teknis.
2. Kontrol kualitas, yang melibatkan aktivitas statistik dan metode yang memastikan spesifikasi yang dibutuhkan dipertahankan.
3. Tahap penjaminan mutu atau penjaminan mutu kualitas asuransi.
4. Manajemen Mutu Total Total manajemen kualitas.

Dapat disimpulkan bahwa dalam Manajemen Pengembangan Mutu (MPM) terkandung upaya; (1) mengendalikan proses yang berlangsung di lembaga pendidikan atau sekolah baik kurikuler maupun administrasi, (2) melibatkan proses diagnosis, (3) peningkatan mutu harus didasarkan atas data dan fakta baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, (4) peningkatan mutu harus terus menerus dan berkesinambungan, (5) peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di lapangan pendidikan, dan (6) peningkatan mutu memiliki yang menyatakan bahwa perguruan tinggi dapat memberikan kepuasan pada mahasiswa, orang tua, dan masyarakat (Sonia & Ponorogo, 2021).

Pengembangan Manajemen Kualitas Total (Total Quality Management Development) adalah suatu pendekatan yang bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan penerapan Manajemen Kualitas Total (Total Quality Management/TQM) di dalam sebuah organisasi. Pengembangan Manajemen Kualitas Total melibatkan



proses analisis, perencanaan, implementasi, dan evaluasi yang berkelanjutan untuk mencapai kesuksesan dalam penerapan TQM.(Sukardi, 2015) Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk mencapai keunggulan dalam kualitas, produktivitas, dan kepuasan pelanggan.

Ketiga: Tujuan Total Quality Management

Total Quality Management bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan pada beberapa tingkatan, yang terpenting diantaranya adalah:

- 1. Di tingkat komunitas organisasi:** Yang dimaksud di sini adalah keberhasilan organisasi dalam memasarkan hasil-hasilnya, baik di komunitas sekitarnya (komunitas lokal) atau di komunitas eksternal yang besar.
- 2. Pada level produk:** dalam artian mencapai suatu produk atau output dengan spesifikasi tinggi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3. Pada level operasi organisasi:** dalam arti mengaktifkan operasi organisasi untuk mengurangi pemborosan dan mencapai pengembalian dengan efisiensi maksimum dan jumlah biaya yang serendah-rendahnya.
- 4. Pada level karyawan dalam organisasi:** dengan mengkualifikasi, melatih dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan yang mencapai ambisi mereka sebagai individu dan mencapai aspirasi organisasi pada saat yang bersamaan.
- 5. Pada tingkat konsumen:** dalam arti memuaskan pelanggan atau konsumen dengan memberikan keluaran yang khas dengan spesifikasi yang tinggi.

Tujuan manajemen mutu adalah untuk mencapai keseimbangan antara usaha manusia dalam melakukan tugas dengan penuh



kesukacitaan dengan partisipasinya dalam meningkatkan bagaimana bekerja yang baik.(Team, n.d.)

Tujuan dari Total Quality Management (TQM) adalah mencapai keunggulan mutu secara menyeluruh di seluruh organisasi. TQM bertujuan untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan kinerja keseluruhan organisasi (Ndraha, 2014). Beberapa tujuan kunci dari TQM meliputi:

- 1. Peningkatan Kualitas:** TQM bertujuan untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan yang disediakan oleh organisasi. Hal ini melibatkan pengendalian mutu yang terintegrasi, pengurangan cacat, dan peningkatan kesesuaian dengan spesifikasi atau harapan pelanggan.
- 2. Kepuasan Pelanggan:** TQM berfokus pada kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama. Dengan memahami kebutuhan dan harapan pelanggan, organisasi dapat menyediakan produk atau layanan yang memenuhi atau melebihi harapan mereka. Kepuasan pelanggan yang tinggi akan membawa manfaat jangka panjang, seperti retensi pelanggan, referensi, dan reputasi yang baik.
- 3. Efisiensi Operasional:** TQM bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi pemborosan dalam proses bisnis. Dengan mengidentifikasi dan menghilangkan penyebab pemborosan, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasional, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya.
- 4. Peningkatan Kinerja Organisasi:** TQM mendorong perbaikan berkelanjutan dan peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan melibatkan seluruh anggota organisasi, termasuk karyawan dan manajemen, dalam perbaikan mutu, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik dalam hal efektivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan.



Tujuan Total Quality Management adalah untuk menghilangkan pemborosan dan meningkatkan efisiensi dengan memastikan bahwa proses produksi produk (atau layanan) organisasi dilakukan dengan benar pertama kali. Kerangka kerja manajemen ini awalnya diterapkan pada perusahaan-perusahaan di sektor manufaktur, tetapi, selama beberapa dekade, organisasi-organisasi di sektor lain juga telah mengadopsinya (Waldan, 2020).

Keempat: Prinsip Total Quality Management

Manajemen kualitas total didasarkan pada sejumlah prinsip, yang paling penting adalah:

1. Pemahaman dan dukungan manajemen senior.
2. Fokus pada "penerima atau konsumen".
3. Berfokus pada daya tahan dan kontinuitas kualitas
4. Menyediakan sistem komunikasi yang efektif.
5. Membuat keputusan berdasarkan fakta.
6. Libatkan seluruh karyawan dalam upaya peningkatan kualitas.
7. Memperhatikan feedback karena berdampak pada koreksi dan intonasi.

Schargel (1994: 6-7) menyebutkan beberapa fungsi dari penerapan prinsip-prinsip dalam TQM, yaitu: (1) memberikan peta arah suatu perubahan sekolah,(2) membantu kerjasama sebagai tim kerja sekolah, (3) menjadikan suatu program sekolah secara holistik, (4) meningkatkan partisipasi semua orang untuk terlibat dalam pengelolaan sekolah,(5) mengembangkan kerjasama dengan orang tua dan siswa dalam menetapkan standar mutu pendidikan sekolah,dan (6) menjadikan semua warga sekolah untuk bertindak proaktif. Dengan demikian prinsip-prinsip TQM ini sangat penting bagi organisasi sekolah karena menjadi dasar dalam penerapan TQM di sekolah tersebut (Dasar, 2019).



Total Quality Management (TQM) adalah suatu pendekatan manajemen yang berfokus pada peningkatan kualitas dan kepuasan pelanggan melalui pengendalian mutu yang terintegrasi di semua aspek organisasi. Terdapat beberapa prinsip utama dalam penerapan TQM(Suwignyo, 2014). Berikut ini adalah prinsip-prinsip tersebut:

1. Fokus pada Pelanggan:

- Pelanggan adalah fokus utama dalam TQM. Organisasi harus memahami kebutuhan dan harapan pelanggan serta berupaya memenuhinya.

2. Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan:

- TQM mendorong partisipasi aktif dan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kualitas.
- Karyawan dianggap sebagai aset berharga dan diberi tanggung jawab dalam perbaikan kualitas.

3. Pendekatan Berbasis Fakta:

- Keputusan manajemen didasarkan pada data dan informasi yang akurat.
- Alat dan metode pengukuran, analisis, dan evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi masalah dan mengambil tindakan yang tepat.

Prinsip Total Quality Management (TQM) menekankan pentingnya kepemimpinan dalam mendorong perbaikan terus-menerus, inovasi, dan budaya keunggulan. Dalam pendidikan Islam, pemimpin yang efektif adalah mereka yang mewujudkan nilai dan prinsip Islam, seperti kejujuran, integritas, kasih sayang, dan rendah hati.(Nur Kholis, 2022) Perpaduan antara prinsip-prinsip TQM dengan nilai Islam akan membuka jalan bagi terbangunnya budaya mutu pada lembaga pendidikan Islam. Untuk memadukan prinsip-prinsip TQM dengan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan dalam



mengelola dan memimpin lembaga pendidikan Islam, pemimpin lembaga pendidikan Islam perlu memiliki beberapa hal berikut:

1. Pemahaman yang baik terhadap prinsip-prinsip TQM:

Pemimpin lembaga pendidikan Islam perlu memiliki pemahaman yang baik tentang prinsip-prinsip TQM dan bagaimana menerapkannya di lembaga pendidikan Islam. Hal ini termasuk memahami kebutuhan siswa dan stakeholder lainnya, mengelola kualitas secara efektif, dan membangun budaya partisipasi dan pengembangan yang berkelanjutan.

2. Pemahaman yang baik tentang nilai-nilai Islam: Selain memahami prinsip-prinsip TQM, pemimpin lembaga pendidikan Islam juga harus memiliki pemahaman yang baik tentang nilai-nilai Islam yang menjadi landasan dalam mengelola dan memimpin lembaga pendidikan.

3. Kemampuan untuk memadukan prinsip-prinsip TQM dengan nilai-nilai Islam: Pemimpin lembaga pendidikan Islam perlu mampu memadukan prinsip-prinsip TQM dengan nilai-nilai Islam dalam setiap kegiatan pendidikan. Hal ini termasuk mengembangkan kebijakan dan prosedur yang mencerminkan nilai-nilai Islam, memberikan pelatihan dan dukungan untuk pengembangan karyawan, dan mengelola kualitas secara efektif dengan memperhatikan kebutuhan siswa dan stakeholder lainnya.

4. Kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan seluruh stakeholder: Pemimpin lembaga pendidikan Islam harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan seluruh stakeholder dalam lembaga pendidikan.

Dapat digarisbawahi bahwa pemimpin lembaga pendidikan Islam membutuhkan pemahaman yang baik tentang prinsip-prinsip TQM dan nilai-nilai Islam serta kemampuan untuk memadukan keduanya. Selain itu, pemimpin juga harus memiliki kemampuan



untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan seluruh stakeholder dan memimpin perubahan dalam lembaga pendidikan. Dengan memadukan prinsip-prinsip TQM dan nilai-nilai Islam, pemimpin dapat menciptakan budaya partisipasi dan pengembangan yang berkelanjutan serta memberikan pendidikan yang lebih berkualitas.

Menurut Hensler dan Brunell dalam Nasution (Nasution M.N, 2010), ada empat prinsip utama dalam TQM. Keempat prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan pelanggan

Semua usaha manajemen dalam TQM diarahkan pada satu tujuan utama yaitu terciptanya kepuasan pelanggan. Pelanggan haruslah merupakan prioritas utama organisasi, karena kelangsungan organisasi tergantung pada pelanggan.

2. Respek terhadap setiap orang

Karyawan merupakan sumber daya organisasi yang paling bernilai. Oleh karena itu, setiap orang dalam organisasi harus diperlakukan dengan baik dan diberi kesempatan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

3. Manajemen berdasarkan fakta

Maksudnya adalah setiap keputusan yang diambil harus berdasarkan pada data, bukan pada perasaan (feeling). Dengan menggunakan data, maka manajemen dan tim dalam organisasi dapat fokus pada situasi yang vital. Dengan demikian, manajemen dapat memprediksikan hasil dari setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan.

4. Perbaikan berkesinambungan

Agar dapat sukses, setiap organisasi perlu melakukan proses sistematis dalam melaksanakan perbaikan secara berkesinambungan. Konsep yang berlaku di sini adalah siklus PDCAA (plan-do-check-



act-analyze), yang terdiri dari langkah-langkah perencanaan, dan melakukan tindakan korektif terhadap hasil yang diperoleh.

Kelima: Persyaratan Manajemen Kualitas Total

Penerapan filosofi manajemen seperti manajemen kualitas total membutuhkan penciptaan beberapa kondisi dan memastikan beberapa persyaratan Hegan (1996) mengacu pada beberapa persyaratan penting tersebut, yaitu:

1. Mengevaluasi situasi organisasi saat ini, khususnya kebutuhan pelanggan, melalui kontak langsung dengan mereka dan melakukan survei.
2. Kebutuhan untuk mengetahui alasan dan masalah yang membenarkan penggunaan manajemen kualitas total.
3. Merancang program pelatihan di semua tingkatan dalam organisasi untuk memenuhi syarat pekerja dengan konsep manajemen kualitas total dan bagaimana menerapkannya dengan sukses.
4. Berikan ”panduan kualitas”.
5. Menyediakan basis informasi dan data yang diperlukan yang memungkinkan penerapan aplikasi berhasil.
6. Mengembangkan sistem insentif material dan moral yang tepat.

Keenam: Manfaat Penerapan Manajemen Kualitas Total

Ada banyak manfaat yang dihasilkan dari penerapan manajemen kualitas total, dan baik Battah (2006) maupun Al-Lawzi (2003) merujuk pada manfaat tersebut, yang terpenting adalah:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.
2. Meningkatkan posisi kompetitif organisasi.
3. Mengurangi biaya tenaga kerja, karena melakukan bisnis dengan benar pada kali pertama.



4. Menaikkan derajat kepuasan penerima manfaat atau konsumen.
5. Bekerja untuk meningkatkan dan mengembangkan metode kerja.
6. Meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dan khususnya bagi karyawan, penerapan konsep manajemen kualitas total membawa sejumlah manfaat yang paling penting adalah memberi pekerja kesempatan untuk menggunakan kemampuannya dan pengembangan pengalaman dan keterampilan mereka dengan berpartisipasi dalam pengembangan metode kerja, dan memberikan insentif yang sesuai bagi pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan.

Manfaat utama penerapan TQM pada sektor publik adalah perbaikan pelayanan, pengurangan biaya dan kepuasan pelanggan. Perbaikan progresif dalam sistem manajemen dan kualitas pelayanan menghasilkan peningkatan kepuasan pelanggan. Sebagai tambahan, manfaat lain yang bisa dilihat adalah peningkatan keahlian, semangat dan rasa percaya diri dikalangan staf pelayanan publik, perbaikan hubungan antara pemerintah dan masyarakatnya, peningkatan akuntabilitas dan transparansi pemerintah serta peningkatan produktifitas dan efisiensi pelayanan publik. (Saril, 2019)

Penerapan Manajemen Kualitas Total dapat memberikan berbagai manfaat bagi sebuah organisasi. (Lubis, 2015) Berikut ini adalah beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan Manajemen Kualitas Total:

1. Peningkatan Kualitas Produk atau Layanan:
 - Penerapan TQM membantu organisasi untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan yang disediakan kepada pelanggan.
 - Dengan fokus pada pengendalian mutu yang terintegrasi, kesalahan dan cacat dapat diidentifikasi dan diperbaiki secara efektif.



2. Peningkatan Kepuasan Pelanggan:

- TQM berorientasi pada kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama.
- Dengan memahami kebutuhan dan harapan pelanggan, organisasi dapat menyediakan produk atau layanan yang sesuai dengan harapan mereka, meningkatkan kepuasan pelanggan.

3. Penurunan Biaya dan Peningkatan Efisiensi:

- TQM membantu mengurangi biaya dengan mengidentifikasi dan mengurangi pemborosan serta kesalahan dalam proses bisnis.
- Dengan mengoptimalkan proses dan meningkatkan efisiensi, organisasi dapat mengurangi biaya produksi dan operasional.

Ketujuh: Langkah-langkah Penerapan Manajemen Kualitas Total

Penerapan total quality management tidak dilakukan sekaligus, melainkan melalui beberapa langkah yang biasanya dirangkum menjadi tiga:

1. Persiapan.
2. Motivasi.
3. Implementasi.

Pada tahap persiapan, visi dan misi organisasi harus ditetapkan, dan masalah yang dihadapi organisasi secara internal dengan manajemen dan karyawannya harus diidentifikasi, di sini kita harus fokus pada keluhan konsumen dan aspirasi mereka terkait dengan output, Pada tahap persiapan, berbagai peralatan dan perlengkapan material harus disediakan, dan pekerja harus direhabilitasi, dilatih, dan dididik, serta program insentif material dan moral yang berarti bagi mereka, dan mencoba untuk memperkaya budaya organisasi dan



menyediakannya dengan tren positif seperti keunggulan, pengembangan dan daya saing.

Tidak semua perusahaan yang menerapkan TQM mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Menurut Soeharso Hardjosoedarmo (1996:40) untuk menjamin keberhasilan pengimplementasian TQM dalam perusahaan maka perlu mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tanamkan satu falsafah kualitas

Pada proses ini manajemen dan karyawan harus memahami sepenuhnya bahwa untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi secara berkesinambungan dalam iklim persaingan, maka perusahaan harus mencapai kualitas total.

2. Manajemen barus membimbing dan menunjukkan kepemimpinan yang bermutu

Dari tahap pertama, maka CEO (Chief Executive Officer) harus mampu memberikan contoh baik dalam pola sikap, pola pikir, maupun pola tindak dan menunjukkan kepemimpinan yang teguh dalam gerakan mutu.

3. Adakan perubahan terhadap sistem yang lebih kondusif

Tahap ketiga adalah dengan melakukan evaluasi terhadap sistem dan prosedur yang ada dalam organisasi, apakah sistem tersebut masih kondusif dan konsisten terhadap kualitas total. Hal-hal yang perlu dievaluasi meliputi: struktur organisasi, proses kegiatan, prosedur kendali mutu, kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia, metode insentif dan lain-lain..

4. Didik, latih dan berdayakan (empower) seluruh karyawan

Setelah tahap pembenahan sistem dan prosedur dalam organisasi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pelatihan tentang kualitas total kepada seluruh anggota organisasi, termasuk para manajer. Dalam pemberdayaan ini seluruh karyawan diberi kepercayaan, tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk



mengorganisasikan diri ke dalam self-managing teams guna perbaikan proses dalam mencapai mutu produk atau jasa.(Mamik, 2014b)

Penerapan TQM terbukti mampu mempengaruhi peningkatan mutu sektor lainnya sehingga menunjukkan performance dan kinerja yang lebih baik lagi.(Murniati, A. R., Nasir Usman, 2021) Penyelenggaraannya dapat menyokong bidang lainnya dalam organisasi, antara lain:

- *accounting*, untuk mengukur dan memperkirakan biaya akibat kualitas yang buruk dan mencari cara koreksi
- *finance*, untuk mengukur dampak aliran modal terhadap rencana manajemen kualitas total dan memberikan laporan keuangan yang bebas dari kesalahan
- *human resources*, merekrut karyawan yang menghargai kualitas pekerjaan, melakukan motivasi dan berbagai pelatihan
- *management information system*, diperlukan untuk merancang sistem untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja(Gusti Ayu Aghivirwiati, S.H., M.M, 2022)
- *marketing*, menggunakan data kualitas dan kinerja untuk tujuan promosi
- *operations*, digunakan saat merancang dan menerapkan rencana kualitas (Wibowo, 2016: 124).

Manajemen Kualitas Total (Total Quality Management/TQM) adalah suatu pendekatan manajemen yang berfokus pada peningkatan kualitas dan kepuasan pelanggan melalui pengendalian mutu yang terintegrasi di semua aspek organisasi.(Supriyanto, 2013) Berikut ini adalah langkah-langkah umum yang dapat diikuti dalam penerapan Manajemen Kualitas Total:



1. Pemahaman dan Komitmen Pemimpin Organisasi:
 - Pemimpin organisasi harus memiliki pemahaman yang kuat tentang prinsip dan konsep Manajemen Kualitas Total.
 - Pemimpin harus memberikan komitmen yang jelas terhadap penerapan TQM dan menjadi teladan bagi seluruh anggota organisasi.
2. Penyusunan Tim TQM:
 - Bentuk tim khusus yang bertanggung jawab atas pelaksanaan TQM.
 - Tim ini terdiri dari anggota yang mewakili berbagai departemen dan tingkatan dalam organisasi
3. Identifikasi Kebutuhan Pelanggan:
 - Melakukan analisis menyeluruh untuk memahami kebutuhan dan harapan pelanggan.
 - Melibatkan pelanggan secara aktif dalam proses identifikasi kebutuhan.
4. Penyusunan Standar Kualitas:
 - Menetapkan standar kualitas yang jelas untuk setiap proses dan produk.
 - Standar ini harus terukur, realistis, dan dapat dicapai.
5. Pelibatan Karyawan:
 - Mendorong partisipasi aktif dan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kualitas.
 - Membangun budaya organisasi yang mendukung keterlibatan karyawan.



Kedelapan: Kendala Penerapan Manajemen Kualitas Total

Yeming, salah satu pelopor manajemen kualitas total, mengatakan bahwa manajemen kualitas total tidak dapat diterapkan di organisasi mana pun dengan cara yang sama seperti meletakkan karpet di lantai rumah baru, ini berarti bahwa penerapan manajemen kualitas total bukanlah hal yang mudah, melainkan ada kendala dan hambatan yang mungkin menghalangi proses penerapan. Spesialis (Mahfouz, 2004) menunjukkan hambatan yang paling penting, yaitu :

1. Kurangnya komitmen manajemen senior terhadap penerapan manajemen kualitas total.
2. Kurangnya kader manusia di semua tingkatan untuk menerapkan manajemen kualitas total.
3. Kurangnya legislasi yang tepat untuk penerapan manajemen kualitas total.
4. Kurangnya minat dalam proses pengukuran dan evaluasi kinerja.
5. Kurangnya sistem informasi yang efektif dan tepat.
6. Tidak ada sistem komunikasi yang efektif.
7. Serbuan hasil.
8. Kekakuan budaya organisasi.
9. Tidak menerapkan sistem akuntabilitas dan sanksi jika terjadi pelanggaran.
10. Perlawanan terhadap perubahan oleh beberapa karyawan karena takut akan konsekuensi dari perubahan tersebut, seperti kehilangan hak istimewa mereka.

Sejumlah item pertanyaan dalam kuisioner yang dibagikan kepada responden yang terdiri dari para profesional, diperoleh basil yang menunjukkan bahwa terdapat 17 faktor yang dinilai menjadi kendala potensial penerapan TQM, dan terangkum ke dalam 4 kelompok, yaitu: 1) kendala pekerja dan budaya, 2) kendala



infrastruktur, 3) kendala manajerial, dan 4) kendala organisasional. Model konseptual kendala-kendala potensial penerapan TQM/TQS dari Ngai dan Cheng dapat dijelaskan sebagai berikut.

Kendala pekerja dan budaya meliputi kesulitan dalam mengubah budaya kualitas dari pekerja dan manajemen, rasa takut dan resisten terhadap perubahan, kurangnya komitmen dan keterlibatan para pekerja dalam perbaikan kualitas, dan para pekerja kurang memiliki rasa percaya diri dalam program perbaikan kualitas. Kendala infrastruktur meliputi: kurangnya pemahaman dan pengetahuan para pekerja dan manajemen terhadap sistem manajemen kualitas, kurang adanya sistem umpan balik pelanggan konsumen, pelatihan dan pendidikan kualitas yang kurang memadai, dan kurangnya keahlian menyangkut manajemen kualitas. Kendala manajerial meliputi kurangnya komitmen top manajer, tidak ada visi dan misi yang tepat, tingginya tingkat pergantian eksekutif kunci, dan kurangnya sikap kepemimpinan. Sedangkan kendala organisasional meliputi: jaringan komunikasi internal dan eksternal yang kurang efektif kurangnya kerjasama antar bagian, dan penetapan sasaran organisasi yang tidak tepat. Dari keempat faktor tersebut di atas ditemukan bahwa kendala pekerja dan budaya menjadi kendala yang paling potensial dengan mean 3,18. Sedangkan ketiga faktor yang lain bukan kendala yang potensial dalam penerapan TQM.(Hendrajaya, 2011)

Kesembilan: Manajemen Kualitas Total dalam Konteks Pendidikan

Sistem pendidikan bertanggung jawab untuk melindungi warisan masyarakat dan mentransmisikannya dari satu generasi ke generasi berikutnya, dan ini membutuhkannya untuk menjadi efektif dan mampu tidak hanya mengabadikan masyarakat tetapi juga pertumbuhan dan perkembangannya kedepan, dan untuk mencapai



tujuan ini, sistem pendidikan, sistem pendidikan apapun, perlu selalu memperbaharui dirinya agar dapat mengikuti perkembangan dan perubahan, Mungkin metode manajemen kualitas total adalah salah satu metode administratif untuk mengaktifkan dirinya sendiri guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan, jika kita kembali ke sejarah dan pengalaman negara-negara lain, kita akan menemukan bahwa negara-negara tersebut telah diuntungkan. Dari cara administrasi ini dalam memaksimalkan produksinya, dan bersaing dengan negara lain dengan pantas.

Saya selalu merujuk dalam hal ini ke Jepang dan Amerika Serikat, di mana pelopor manajemen kualitas total muncul dan mempraktikkan filosofi manajemen ini dan mencapai hasil yang mengesankan yang mereka capai, bahkan jika mereka lebih banyak berada di bidang industri dan komersial. dibandingkan bidang lainnya, termasuk bidang pendidikan.

Manajemen mutu total dapat diterapkan dalam bidang pendidikan seperti halnya dalam bidang lain, meskipun bidang pendidikan lebih kompleks karena berkaitan dengan unsur manusia dari segi didikan dan perumusan mentalitasnya, maka tidak jarang penerapannya terbentur dengan sejumlah kendala seperti konservatisme manajemen, resistensi kaum buruh, dan relatif stagnasinya budaya yang berlaku, Namun, juga benar bahwa setiap administrasi sistem pendidikan percaya pada manajemen kualitas total, Demokratis dan sadar akan metode penerapan administrasi ini mampu menerapkannya dan membawanya ke hasil yang diinginkan.

Sistem pendidikan dalam menghadapi kondisi global saat ini dituntut untuk bercirikan keunggulan, mutu, dan daya saing, sehingga mampu bersaing dalam menghadapi perubahan zaman seperti globalisasi, kelaziman ilmu pengetahuan, revolusi transportasi dan komunikasi. pertumbuhan teknologi, perjanjian "GATT", dan lain-lain.



TQM dalam dunia pendidikan sebagaimana dijelaskan juga oleh Maryamah (2013) tujuan akhirnya adalah peningkatan kualitas, daya saing bagi output (lulusan) dengan indikator adanya kompetensi baik intelektual maupun ketrampilan serta kompetensi sosial siswa/lulusanyang tinggi.

TQM pendekatan dalam pendidikan tidak hanya melibatkan mencapai mutu tinggi tetapi juga mempengaruhi semua segmen proses pendidikan: organisasi, manajemen, hubungan interpersonal⁹, material dan sumber daya manusia, dll. Menerapkan pendekatan yang dijelaskan di atas Mutu menjadi total (integral). Pengenalan manajemen Mutu total membutuhkan sejumlah perubahan dalam institusi pendidikan. Perubahan pertama harus terjadi dalam sikap dan kegiatan manajemen, dalam organisasi dan pemantauan proses pendidikan, dalam evaluasi hasil, dalam budaya komunikasi, di atmosfer sekolah, dan terutama di bidang interpersonal hubungan.(Hadi, 2018)

Pendapat lain dikemukakan oleh Herbert, Dellana dan Bass yang dikutip oleh Sarwono dan Sudarsono terdapat empat bidang utama dalam perguruan tinggi yang harus dipenuhi. Pertama, penerapan TQM untuk peningkatan fungsi administrasi dan operasi atau secara umum untuk mengelola universitas secara keseluruhan. Kedua, mengintegrasikan TQM dalam kurikulum. Ketiga, penggunaan TQM dalam pengajaran di kelas. Keempat, menggunakan TQM untuk mengelola aktivitas riset universitas.(Sarwono and Sudarsono, 1997)

Pendekatan TQM dalam implementasi pada perguruan tinggi memang belum banyak dilakukan, bahkan ada kalangan yang meragukan efektifitas TQM dalam dunia pendidikan. Sementara kalangan yang lain menganggap TQM sebagai suatu harapan yang cerah bagi dunia pendidikan. TQM yang diterapkan dalam lembaga



pendidikan memiliki keberhasilan yang beragam. (Lidya Priyanka and Margono Setiawan, 2017)

Manajemen Kualitas Total (Total Quality Management/TQM) dapat diterapkan dalam konteks pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kepuasan para pelanggan, yaitu siswa dan orang tua. (Daryanto., 2013)



KESIMPULAN

Implementasi TQM di dalam organisasi pendidikan perlu dilakukan dengan sebenarnya tidak dengan setengah hati. Penerapan TQM sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan tidak dapat berhasil secara instant, artinya perubahan inovatif yang diharapkan tidak dapat terwujud secara langsung, karenanya diperlukan berkesinambungan agar dapat terwujudkan produktifitas yang tinggi. Selain itu diperlukan juga kebersamaan dan kerjasama seluruh komponen penyelenggara suatu lembaga pendidikan, dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.



DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. (2013). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Gava Media.
- Dasar, D. I. S. (2019). *PERANAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)*. 5, 226–236.
- Edward Sallis. (2006). *Total Quality Management in Education; Manajemen Mutu Pendidikan*, terj. Ahmad Ali Riyadi, et.al. IRCiSoD.
- Gusti Ayu Aghivirwiati, S.H., M.M, dkk. (2022). *manajemen kualitas*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Hadi, A. (2018). Konsep Manajemen Mutu Dalam Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 269. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.5260>



- Hendrajaya. (2011). Analisis Kendala Potensial Penerapan Total Quality Management Hotel Plaza Semarang. *Jdm*, 5(2), 171–182.
- Ii, B. A. B. (1994). 2 Total quality management. *Total Quality Management*, 5(1–2), 7–20.
<https://doi.org/10.1080/09544129400000002>
- Ismanto. (2009). *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*. Pustaka Pelajar.
- Lidya Priyanka and Margono Setiawan. (2017). “*The Effect of Total Quality Management on The Performance of SMEs Through Mediation Variable of Organizational Comitmen*. no. 1, 117.
- Lubis, M. A. (2015). *Manajemen Kualitas Total (TQM): Konsep, Manfaat, dan Implementasi di Perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Mamik. (2014a). *PELAYANAAN KESEHATAN DAN KEBIDANAN (m kes hj. siti aisyah, s.pd (ed.)). zifatama jawara*.
- Mamik, M. (2014b). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Dan Kebidanan*.
- Murniati, A. R., Nasir Usman, and Z. U. I. (2021). *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Kejuruan Pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan Sebagai Sekolah Berbasis Sistem Ganda (Dual-Based-System) Dan Kewirausahawan (School-Based Entrepreneurship)*. Deepublish.
- Nanang Fattah. (n.d.). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah(MBS) Dan Dewan Sekolah*. Pustaka Bani Quraisy.
- Nasution M.N. (2010). *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia Indonesia.
- Ndraha, T. (2014). *Total Quality Management: Konsep Dasar, Manfaat, dan Implementasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Ndy Tjiptono dan Anastasia Diana. (2002). *TQM Total Quality Management Edisi Revisi*.
- Nur Kholis. (2022). *Total Quality Management Pendidikan Islam*. PT. Nasya Expanding Management.
- Saril, S. (2019). Total Quality Management (Tqm) Sebagai Wujud Peningkatan Mutu Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 963–972.
<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.430>



- Sarwono and Sudarsono. (1997). Konsumen Dan Total Quality Management Dalam Dunia Pendidikan Tinggi. *Kinerja II (3)*, hal.83–92.
- Sonia, N. R., & Ponorogo, I. (2021). *Total Quality Management dalam Lembaga Perguruan Tinggi*. 2(1), 125–139.
- Sukardi, S. (2015). *Manajemen Mutu: Total Quality Management (TQM) untuk Keunggulan Organisasi*. Pustaka Baru Press.
- Supriyanto, S. (2013). *Manajemen Kualitas Total (Total Quality Management) Dalam Praktik: Suatu Pemahaman Konsep dan Implementasinya di Dunia Industri*. Elex Media Komputindo.
- Suwignyo, P. (2014). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Erlangga.
- Team. (n.d.). *Manajemen Mutu Dalam Pendidikan* (Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri. (ed.)).
- Waldan, R. (2020). Total Quality Management dalam Perspektif Islam. *ICRHD: Journal of International Conference On Religion, Humanity and Development*, 259–268.



REKAYASA

ADMINISTRASI (Re-Engineering)

Ahmad Fathullah, Ahmad Syifa Ussyiad, Siska, Nur'ani
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

PENDAHULUAN

Dalam administrasi membutuhkan rekayasa administrasi bertujuan membantu manajemen mencapai tujuan yang telah ditentukan.

PEMBAHASAN

Pertama: Konsep Rekayasa

Kata Reengineering berarti rekayasa ulang. Jelas bahwa asalnya adalah rekayasa ulang seperti yang ditunjukkan oleh istilah bahasa Inggris, Tapi itu berarti rekayasa ulang administrasi bila diterapkan dalam konteks administrasi.

Ide rekayasa ulang kembali ke Michael Hammer, yang menulis artikel tentang topik ini di Harvard Business Review, di mana dia menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi manajer bukanlah menambah nilai untuk bekerja daripada menggunakan teknologi untuk melakukannya.

Michael Hammer dan rekannya James Chaney & Hanner mendefinisikan reengineering sebagai pemikiran ulang awal dan mendasar dan desain ulang radikal dari proses administrasi dengan tujuan untuk mencapai perbaikan inkremental yang unggul, bukan marginal. Kriteria kinerja kritis yang meliputi biaya, kualitas dan pelayanan yang cepat.

Hammer kembali dan mengembangkannya dengan rekannya Stephen (2000) definisi lain yang menyatakan bahwa rekayasa



manajemen adalah (pemikiran ulang mendasar dari operasi organisasi dan mendesain ulang secara radikal untuk mencapai perbaikan radikal dalam manajemen).

Qawi (2007) mendefinisikan reengineering sebagai desain ulang yang cepat dan radikal dari proses administrasi dan strategis nilai serta sistem pendukung, kebijakan dan struktur organisasi dengan tujuan memaksimalkan alur kerja dan meningkatkan produktivitas.

Maher (2007) mendefinisikannya sebagai desain ulang yang cepat dan radikal dari proses dan prosedur penting, dan dalam tiga kata reengineering didefinisikan sebagai perubahan yang cepat dan radikal.

Dan melalui ekstrapolasi hati-hati dari definisi yang berbeda, menjadi jelas bahwa elemen dasar dalam rekayasa adalah

- Mengadopsi metodologi perubahan yang komprehensif
- Fokus pada proses, bukan aktivitas
- Fokus yang intens pada pelanggan atau penerima layanan
- Mengadopsi teknologi informasi sebagai penggerak utama yang baru karena telah ada sejak awal pemedahan manusia.

Kedua: Tujuan Rekayasa

Rekayasa bertujuan untuk mencapai sejumlah tujuan, Hafez (2000) menunjukkan yang paling penting di antaranya:

- Hilangkan kerumitan kantor.
- Kecepatan dan keunggulan dalam performa.
- Penggunaan sistem informasi dalam proses analisis, kontrol dan komunikasi
- Mengurangi jumlah level organisasi
- Mengubah organisasi dari hirarkis menjadi horizontal
- Mendorong inovasi dan memotivasi karyawan
- Fokus pada operasi nilai tambah



Ketiga: Persyaratan Teknik

Dua perintis teknik, Michael Hammer dan James Champy (1993), menunjukkan bahwa banyak persyaratan untuk menerapkan konsep rekayasa manajemen, yang paling penting adalah: Penerapan konsep manajemen kualitas total dan serangkaian standar internasional (1809000) Ada keyakinan penuh di antara manajemen senior tentang pentingnya penerapan ketahanan administrasi dan pengembangan kebijakan yang jelas dalam hal ini.

Ilmu Administrasi

Ilmu Administrasi merupakan salah satu keputusan yang diambil melalui proses pemikiran, pembuktian, dan pengujian sebagai suatu tindakan yang penting serta semakin berkembang dalam era modernisasi dewasa ini. Bahkan dengan cara yang amat menakjubkan, karena manusia semakin leluasa memunculkan rekayasa-rekayasa baru dalam perkembangan ilmu administrasi. Tanda-tanda ilmuwan administrasi di era globalisasi ini tercermin dari sikap berikut.

1. **Tindakannya rasionalitas** yaitu aktivitas dalam ilmu administrasi senan- tiasa dilakukan dengan dilandasi pemikiran rasional, sehingga daya guna (efektif) dan hasil guna (efisien) dapat terwujud dengan baik.
2. **Menonjolnya pemikiran yang berlawanan** dengan sifat alamiah. pemikiran ilmuwan administrasi dalam era globalisasi ini selalu menghendaki adanya perubahan. Kata orang bijak, tidak ada sesuatu yang pasti di dunia ini kecuali perubahan, dan tidak ada yang tetap di dunia ini kecuali perubahan.
3. **Otomatisasi semakin kuat**, dengan kemajuan teknologi administrasi dewasa ini menuntut adanya kondisi yang cepat, tepat dan selamat, tidak berlaku lagi biar lambat asal selamat. Manusia yang memiliki pola pikir demikian akan habis digilas otomatisasi teknologi administrasi.



4. **Sifat universal**, semakin berkembangnya ilmu administrasi semakin terikat kepada ilmu lain, demikian pula sebaliknya semakin berkembang ilmu lain, semakin terikat kepada ilmu administrasi.
5. **Otonomi keilmuan**, otonomi ilmu administrasi menciptakan spesialisasi sehingga keahlian yang mendasar dan profesionalisme dapat terwujud

Syarat-syarat administrasi sebagai ilmu pengetahuan Setiap pengetahuan memiliki syarat-syarat tertentu hingga ia disebut ilmu atau pengetahuan ilmiah. Begitu pula administrasi, ia memiliki syarat-syarat tertentu yang menjadikannya sebagai ilmu:

- a. Menggunakan metode ilmiah
- b. Universal
- c. Mempunyai prinsip-prinsip tertentu
- d. Dapat dijadikan teori

Keempat: Prinsip-prinsip Teknik Administrasi

Agar rekayasa administrasi dapat diterapkan secara sistematis, teratur dan produktif, maka harus dipenuhi beberapa syarat Badi al-Hamah, sebagaimana disebutkan oleh Hafiz (2010)

1. Menggabungkan subtugas terintegrasi menjadi satu tugas
2. Mendesain ulang satu proses dari awal sampai akhir
3. Merancang satu proses sedemikian rupa sehingga dapat melakukan lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama.
4. Mengadopsi kerja tim dan upaya tim
5. Penggunaan sistem informasi modern dengan adopsi gagasan desentralisasi dalam penggunaannya.
6. Mengurangi jumlah waktu revisi untuk memberikan kecepatan dalam kinerja.



7. Memberikan wewenang yang cukup kepada karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara memadai

Kelima: Manfaat Penerapan Teknik Administrasi

Tidak diragukan lagi, banyak manfaat yang dihasilkan dari penerapan teknik, yang menurut Michael Hammer dan James Champy adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan karya dengan spesialisasi yang sama atau terkait dengan layanan tertentu dan menugaskan tim kerja untuk melaksanakannya, guna menghemat waktu dan biaya.
2. Mengubah pekerjaan dari pekerjaan yang sederhana menjadi pekerjaan yang rumit, yang seharusnya mengarah pada peningkatan kohesi kelompok dan pengurangan konflik dalam organisasi.
3. Memberikan kebebasan lebih kepada pekerja dalam menjalankan tugasnya.
4. Ketergantungan pada pendidikan dan pelatihan dan bukan pada pelatihan hanya untuk pekerja yang memenuhi syarat dan membekali mereka dengan keterampilan yang dibutuhkan.
5. Fokus pada standar kinerja pada hasil.
6. Mempertimbangkan kembali insentif material dan moral untuk menciptakan motivasi kerja dan prestasi yang lebih besar.
7. Membawa perubahan budaya organisasi yang berlaku sehingga bercirikan konsep-konsep daya saing dan keunggulan, Dan kualitas.
8. Transformasi sistem dari hierarki ke horizontal Yang dimaksud di sini adalah mengalihkan tanggung jawab pencapaian di sini dari manajer ke tim kerja, dan ini berarti berpindah dari organisasi hierarkis ke organisasi administrasi datar.
9. Mengubah pejabat dari eksekutif menjadi pemimpin, berdasarkan kepercayaan dan kemandirian yang diberikan kepada mereka,



yang meningkatkan moral mereka dan mendorong mereka untuk mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi.

Keenam: Hubungan Teknik dengan Manajemen Kualitas Total

Kami telah mengetahui teknik, dan untuk manajemen kualitas total, itu memiliki banyak definisi, tetapi gagasan umumnya didasarkan pada bentuk kolektif kinerja bisnis di mana fokusnya hanya pada perbaikan, apa pun bidang perbaikan ini, sedangkan teknik berfokus pada perubahan yang cepat dan radikal, dan sering dibaca dalam literatur teknik sebagai memulai dari awal Yaitu, dari "titik nol" dan bahwa itu bukan "pemulihan" atau "perubahan kosmetik": melainkan, pengabaian total metode kerja lama, dan berpikir dengan cara baru yang sama sekali berbeda, dan meskipun beberapa peneliti menganggap bahwa teknik dan kualitas total adalah dua sisi dari mata uang yang sama, ada persamaan dan perbedaan Antara kedua konsep Harout Haroush (2015) mengklarifikasi sebagai berikut:

A. Perbedaan

- Rekayasa dianggap sebagai pendekatan revolusioner dan radikal, sedangkan Total Quality Management mengikuti metode perbaikan bertahap terus menerus.
- Rekayasa bertujuan untuk secara drastis meningkatkan bidang waktu-ke-pengiriman layanan dan mengurangi biaya, sedangkan manajemen kualitas total bertujuan untuk mengurangi kesalahan dan mengadopsi mekanisme pemecahan masalah.
- Rekayasa berfokus pada operasi lintas fungsi, sementara manajemen kualitas total berfokus pada perbaikan berkelanjutan, dan hasilnya dianggap bermanfaat dalam jangka panjang pendek.



Tujuan dan manfaat perencanaan pendidikan

Perencanaan bertujuan untuk berikut ini :

1. Terlaksananya fungsi manajemen.
2. Tersedianya dokumen rencana.
3. Terinformasikannya rencana.
4. Tersedianya pedoman pelaksanaan.
5. Tersedianya pedoman pengawasan.

Manfaat perencanaan pendidikan adalah berikut ini :

- a. Meningkatkan kinerja sekolah.
- b. Menjadi fokus pada pencapaian tujuan.
- c. Mengantisipasi ketidakpastian dan masalah.
- d. Menjadi pedoman pembuatan keputusan.
- e. Menjadi alat pengawasan.
- f. Mengatasi isu-isu ketika berjalannya sistem pendidikan.
- g. Menghemat sumber daya organisasi (Zajda & Gamage, 2009: 105-106).

Manajemen dalam penyelenggaraan pendidikan memiliki fungsi sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Stoner, et. al (1995: p. 10) memberikan definisi, “Management is the process of planning, organizing, actuating, and controlling the effort of organization members and using all other organizational resources to achieve stted organizational goals. Definisi mengandung maksud bahwa ada aktivitas yang berbeda dalam melaksanakan proses manajemen. Pertama adalah aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kedua aktivitas itu dilakukan oleh orang-orang yang dibantu oleh sumber-sumber daya lain, sumber daya yang ada difokuskan dalam fungsi manajemen yang sangat fundamental, yaitu fungsi planning, organizing, actuating, dan controlling sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.



Manajemen merupakan suatu usaha mengkoordinasikan dan pengawasan dalam suatu kegiatan sehingga tujuannya dapat tercapai dengan baik secara efektif dan efisien seperti ditegaskan oleh Robbins dan Coulter, (2014: p. 33): “Management involves coordinating and overseeing the work activities of other so their activities are completed efficiently and effectively.” Suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan dengan manajemen yang baik, dengan koordinasi dan pengawasan akan menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan.

Ruang lingkup atau bidang garapan manajemen pendidikan sebagai proses atau disebut juga sebagai fungsi manajemen menurut Usman (2014: p. 19) adalah: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan (motivasi, kepemimpinan, kekuasaan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, negosiasi, manajemen konflik, perubahan organisasi, keterampilan interpersonal, membangun kepercayaan, penilaian kinerja, dan kepuasan kerja), dan pengendalian meliputi pemantauan (monitoring), penilaian dan pelaporan. Monitoring dan evaluasi sering disingkat ME atau Monev.

Perencanaan menurut Usman (2014: p. 77) adalah kegiatan yang akan dilaksanakan. Perencanaan adalah pengambilan keputusan. Proses perencanaan tidak dapat terlepas dari beberapa unsur diantaranya unsur pelaksanaan dan pengawasan termasuk pemantauan, penilaian, dan pelaporan.

Proses merupakan hubungan tiga kegiatan yang berurutan, yaitu menilai situasi dan kondisi saat ini, merumuskan dan menetapkan situasi dan kondisi yang diinginkan (yang akan datang), dan menentukan apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai keadaan yang diinginkan. Zajda dan Gamage (2009: pp. 105-106) mengemukakan pentingnya perencanaan sebagai proses pengambilan keputusan yang melibatkan stakeholders.



B. Evaluasi kesamaan

Ini memiliki alasan yang sama untuk digunakan dan diadopsi, yaitu karena kinerja yang buruk dan tingkat produksi yang rendah.

- Keduanya fokus pada peningkatan kinerja administrasi.
- Manajemen kualitas total dapat mengarah pada rekayasa, dan bahkan ada yang menganggap bahwa tidak ada rekayasa tanpa manajemen kualitas total, lengkap di muka.
- Manajemen mutu total merupakan titik masuk untuk mencapai efektivitas organisasi, sedangkan rekayasa adalah titik masuk untuk menciptakan lingkungan yang sesuai untuk menerapkan manajemen kualitas total dan aksesnya ke tujuan yang diinginkan.

Mungkin pertanyaan yang muncul sekarang adalah

Organisasi apa yang perlu mengadopsi teknik?

Sarjana dan spesialis di bidang ini menunjukkan bahwa organisasi yang membutuhkan rekayasa ulang adalah satu dari tiga yang ini :

1. Organisasi yang terpengaruh oleh kelambanan administrasi
2. Organisasi yang sedang mengalami tanda-tanda kegagalan
3. Organisasi yang berjuang untuk keunggulan yang lebih besar.

Mungkin kita mengerti di masa lalu bahwa organisasi yang lembek, yang menghadapi tanda-tanda kegagalan, berusaha untuk menyelamatkan hidup mereka. Ada metode, strategi, dan visi yang baik untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi kita dapat memahami di masa sekarang bagaimana bahkan organisasi yang sukses pun berusaha unggul agar mampu hidup di era keunggulan dan daya saing. Yang dapat dengan rekayasa ulang, yang merupakan perbaikan yang cepat, radikal dan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.



Ketujuh: Apakah Teknik dapat Diadopsi dalam Bidang Administrasi Pendidikan?

Lembaga pendidikan merupakan lembaga yang konservatif, sebagaimana diketahui sebagai penjaga warisan generasi, terutama suasana Rantai warisan ini adalah sistem nilai, karena administrasi pendidikan bertanggung jawab atas lembaga ini. Tidaklah mudah untuk mengadopsi metode administrasi yang kadang-kadang cepat dan radikal untuk menghadapi perlawanan yang menembus sosial. Oleh karena itu, kita dapat mengatakan bahwa adopsi teknik sebenarnya.

Mungkin, dan bahkan mungkin tepat di masa depan. Hal ini berlaku untuk beberapa perusahaan dan kementerian yang bersifat layanan tertentu (Kementerian Perhubungan, misalnya), tetapi mungkin tidak menjadi Kami dalam kaitannya dengan mengelola sektor pendidikan, yang mencakup puluhan ribu guru, administrator, pengguna, dan jutaan siswa. Bla dengan segalanya Mereka memiliki perwakilan komunitas yang penting.

Tetapi kami akan menambahkan di sini bahwa lembaga pendidikan, jika beroperasi dalam masyarakat demokratis, akan benar-benar manajemennya merasa ada kelambanan yang serius, atau indikasi kegagalan yang jelas atau keinginan untuk Mengingat persaingan yang menjanjikan, adopsi AI -Handara bisa, apalagi jika ada kepemimpinan yang kuat dan mumpuni Ingat disini, penerapan metode re- engineering sudah terjadi di beberapa institusi pendidikan, seperti University of Sheffield, di Inggris misalnya.

Secara umum, kinerja buruk didefinisikan sebagai kegagalan untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan dalam pekerjaan sebagaimana diminta oleh para pemimpin perusahaan/ organisasi.



Tingkat produk rendah adalah suatu anggapan yg menggambarkan bahwa terdapat kekurangan tenaga kerja sebab tidak cukupnya umur seseorang untuk bekerja, sakit, dan pengangguran.

Evaluasi merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana tindak lanjut atas perbedaan itu. Jadi tampak jelas bahwa untuk melakukan evaluasi dibutuhkan tolak ukur tertentu sebagai acuan, seperti misalnya yang terdapat dalam suatu program kerja. Program kinerja ini pada gilirannya akan dilaksanakan dan di evaluasi.

Menurut Heizer, Render dan Munson (2017) Manajemen kualitas total adalah pengelolaan dari keseluruhan organisasi sehingga unggul di segala aspek barang dan jasa yang penting bagi pelanggan.

Menurut Tjiptono (1995:4), Total Quality Management (TQM) merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya.

Organisasi perlu mengadopsi suatu proses yang efektif sebagai hasil apresiasi terhadap performa kerja yang diinginkan, termasuk juga inovasi yang diciptakan dan pengambilan risiko, dalam cara yang baik untuk memberdayakan orang agar mampu bertindak dan menangani masalah secara langsung pada setiap tingkatan.

Menurut Lyons (1988), dikemukakan bahwa Reengineering atau proses rekayasa ulang adalah proses pemikiran ulang secara fundamental dan desain ulang proses bisnis secara radikal untuk mencapai perbaikan dramatis dalam kritis, ukuran kinerja secara kontemporer seperti biaya, kualitas layanan, dan kecepatan.

Reengineering adalah pemikiran ulang yang fundamental dan perancangan ulang yang radikal terhadap proses-proses bisnis



organisasi yang membawa organisasi mencapai peningkatan yang dramatis dalam kinerja bisnisnya (Hamer dan Champy, 1993)

Penerapan reengineering memang menjanjikan perubahan secara drastis pada organisasi perusahaan dan proses bisnis. Jika reengineering berhasil maka perusahaan akan bisa meningkatkan kinerja organisasi dan karyawannya (Davidson, 1993). Tetapi sebaliknya, jika upaya reengineering mengalami kegagalan maka resiko yang dialami perusahaan akan timbul.



KESIMPULAN

Dengan demikian rekayasa administrasi sangat dibutuhkan oleh semua manajemen mencapai tujuan yang ditetapkan



DAFTAR PUSTAKA

- Awang Sang Afri, Panduan Pemberdayaan Lembaga Masyarakat Desa Hutan, (Yogyakarta: French Agricultural Research Centre for International Development, 2008), h. 112-116.
- Conge, Umar. 2017. patologi administrasi negara. Cv sah media. Makasar.
- Danim, S. (2006). Visi baru manajemen sekolah: dari unit birokrasi ke lembaga akademik. Bumi Aksara
- Hafiz Muhammad (2010), Teknik Administrasi, Penerbitan dan Distribusi Al-Sahab, Kairo, Republik Arab Mesir
- Hammer, Michael, Champy, James (1991), Teknik Administrasi, abstrak buku manajer dan pengusaha, The Arab Scientific Advertising Company (Shuaa), Kairo.Republik Arab Mesir.
- Herbkersman, J., 1994. The Confusion out of Reengineering, National Underwriter. Vol. 98. P. 5.
- Husein Umar, Evaluasi Kinerja Perusahaan, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 43



- John M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), h. 47
- Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 1, No. 1, September 1999 : 12 – 21
- Jurnal Penelitian Perhubungan Udara Vol.36 No.3, September 2010
- Martinez, EV., 1995. *Successful Reengineering Demand IS/Business Partnership*, Sloan Management Review: Summer, p. 39-49.
- Nur, bhakti. 2021. *Filsafat administrasi*. Pt bumi askara. Jakarta
- Rahman, mariati. 2017. *Ilmu administrasi*. Cv sah media. Makasar
- Robin, S. P., & Coulter, M. (2014). *Management (3rd ed)*. London: Pearson
- Stoner, J.A.F, Freeman, R.E. & Gilbert D.A. (1995). *Management*, Englewood Cliffs: Prentice hall.
- Usman, Husaini, (2014). *Manajemen, teori, praktik dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zajda, J., & Gamage, D.T., (2009). *Decentralisation, school-based management, and quality*, London: Springer Science.



GOVERNANCE DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

Muhamad, Elang Rafif Arindria, Azizah Fitri Ramdani, Senly Seftya Permadani

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten



PENDAHULUAN

Governance, atau dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah "pengelolaan yang baik", merupakan konsep yang krusial dalam manajemen pendidikan. Konsep ini mencakup prinsip-prinsip, mekanisme, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk mengelola lembaga pendidikan dengan efektif dan efisien. Dalam dunia pendidikan, *governance* berperan penting dalam memastikan bahwa sistem pendidikan berjalan dengan baik, melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan, dan menghasilkan hasil yang berkualitas.

Artikel ini akan menjelajahi berbagai aspek penting tentang *governance* dalam manajemen pendidikan. Kita akan membahas bagaimana *governance* dapat mempengaruhi kebijakan pendidikan, pengambilan keputusan, dan tata kelola lembaga pendidikan. Selain itu, akan dipaparkan pula nilai-nilai yang melekat dalam konsep *governance*, seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan efisiensi.

Dengan memahami konsep dan penerapan *governance* dalam manajemen pendidikan, kita dapat berharap agar lembaga-lembaga pendidikan dapat berfungsi sebagai pusat pembelajaran yang efektif, memberikan pendidikan berkualitas tinggi bagi generasi penerus, dan memainkan peran yang krusial dalam pembangunan masyarakat dan bangsa secara keseluruhan.





Konsep Governance

Penetapan ini dilakukan secara ilmiah dan cermat harus didasarkan pada beberapa landasan seperti jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk penyelesaiannya, waktu yang diperlukan untuk itu, dan cara rotasi pekerjaan yaitu perubahan yang terjadi pada jumlah individu yang bekerja di lembaga selama periode waktu karena keluarnya sebagian dari mereka dan masuknya sebagian lainnya ke dalamnya.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia (Staffing)

Konsep *governance* merupakan adalah istilah lain untuk kata *huukumah* dan *hukmaaniyah*. Namun semuanya memiliki makna yang sama yaitu pengelolaan yang baik. Awal mula penggunaan konsep ini merujuk pada keputusan bank dunia mengenai bagaimana mewujudkan pembangunan dan memberantas korupsi di negara-negara Afrika bagian selatan Sahara pada tahun 1989. Kata “*Governance*” berasal dari kata “*Govern*” yang merujuk pada makna pengarahan, pengendalian, dan pemerintahan.

Istilah "governansi" merupakan kata serapan dari kata “*governance*” yang memiliki arti tata kelola, dan sering digunakan untuk menilai upaya pengelolaan dalam berbagai bidang pemerintahan. Secara lebih spesifik, istilah ini terkait dengan kegiatan tata kelola dalam inovasi dan administrasi publik. Penggunaan kata "governansi" (*governance*) telah tersebar luas dalam berbagai disiplin ilmu pengetahuan. (Andhika, 2018). Dalam bahasa Indonesia, kata "*governance*" dapat diterjemahkan sebagai "pemerintah". Ini berarti bahwa kata tersebut memiliki makna yang sama dengan "penadbir" (Sedarmayanti, 2009:273). Namun, konsep *governance* lebih mengacu pada serangkaian proses interaksi sosial politik antara



pemerintah dan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat, serta intervensi pemerintah terhadap kepentingan tersebut. (Wahyuni, 2018).

Konsep "*government*" lebih cenderung mengacu pada politisi atau lembaga pemerintah. Hal ini mengarah pada lembaga pemerintah atau birokrasi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks "*government*", masyarakat cenderung bersikap pasif dan hanya menerima pelayanan yang diberikan. Sedangkan konsep "*governance*" memiliki pendekatan yang lebih inklusif. Artinya, tidak hanya lembaga pemerintahan atau birokrasi yang memiliki peran dalam penyelenggaraan pemerintahan, tetapi juga memberikan ruang dan melibatkan partisipasi dari masyarakat dan pihak non-pemerintah lainnya. Konsep "*governance*" bersifat lebih fleksibel dan tidak terbatas pada struktur birokrasi, melainkan melibatkan aktivitas dan interaksi yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam menyelenggarakan pemerintahan. (Febriana, 2018)

Dalam konteks yang digunakan oleh Bank Dunia, konsep Governance ini memiliki dua aspek yang mendasar yaitu:

- a. **Aspek Politik:** yang mencakup penyiaran nilai-nilai demokrasi, toleransi dan aturan hukum.
- b. **Aspek Ekonomi dan Administrasi:** mengacu pada pengaturan prosedur administrasi untuk mewujudkan tujuan ekonomi yaitu memaksimalkan keuntungan dan meminimalisir kerugian.

Menurut UNDP (United Nations Development Program) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2003: 5), terdapat tiga model tata pemerintahan yang baik, yaitu:

- a. **Political Governance**, yang mengacu pada proses pembuatan keputusan dalam merumuskan kebijakan (formulasi kebijakan/strategi).



- b. *Economic Governance*, yang mencakup proses pembuatan keputusan yang memfasilitasi kesetaraan (ekuitas), mengatasi kemiskinan (properti), serta meningkatkan kualitas hidup.
- c. *Administrative Governance*, yang merujuk pada sistem implementasi kebijakan. (Putri, 2016)

Namun para ahli berbeda pendapat mengenai definisi *Governance* ini. Mundy (2007) misalnya, mendefinisikan *Governance* sebagai sebuah sistem yang terdiri dari hukum, aturan dan faktor-faktor yang mempengaruhi proses suatu organisasi, dan mencakup hubungan organisasi dengan pemangku kepentingan dan masyarakat. Dalam konteks yang lebih umum, *Governance* menurut Alwany (2006) adalah gabungan antara tradisi, institusi dan proses yang menentukan metode atau cara penyelenggaraan kekuasaan, penyerapan suara dan aspirasi rakyat, dan pembuatan keputusan dalam perkara yang mempunyai urgensi yang tinggi.

Pakar-pakar memiliki berbagai pengertian mengenai konsep *governance*, sesuai dengan bidang atau disiplin ilmu yang mereka miliki. Menurut Jon Pierre dan B. Guy Peters (2001), istilah *governance* dapat diartikan dalam berbagai bidang atau disiplin ilmu, yang berarti setiap disiplin ilmu akan memberikan definisi yang berbeda-beda tergantung pada kebutuhan atau disiplin ilmu yang mereka kuasai. Rhoders (1997) menjelaskan bahwa *governance* adalah konsep yang mencakup beragam fenomena sebagai jaringan kerja politik. Sementara itu, Hood (1990) mengemukakan bahwa *governance* berkaitan dengan pengelolaan administrasi publik. Campbell (1991) dan Hollingsworth (1994) mengartikan *governance* sebagai upaya koordinasi beberapa sektor ekonomi. Pierre (2000) sendiri menggambarkan *governance* sebagai hubungan mitra antara masyarakat dan sektor swasta. Pierre dan Peters (2000) menyatakan bahwa dalam implementasi *governance* harus ada empat elemen yang



ada, yaitu hierarki, pasar, jaringan kerja, dan komunitas. (Mahmud, 2013)

Dalam bidang Pendidikan sendiri, Burqan dan Al-Qurasyi (2012) mendefinisikan *Governance* sebagai struktur, proses dan aktivitas yang terlibat pada perencanaan suatu lembaga dan individu yang bekerja di lembaga pendidikan.

Namun pada kenyataannya, setiap definisi yang mempunyai makna *governance* didalamnya harus mencakup mekanisme pemerintahan yang baik, yaitu integritas, transparansi, dan akuntabilitas.

Unsur-unsur dan Nilai-nilai *Governance*

Struktur umum administrasi pemerintahan yang baik berdasarkan UNDP (*United Nations Development Program*) atau Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa adalah sebagai berikut:

- Partisipasi masyarakat dengan seluruh komponennya dalam merumuskan kebijakan dan perencanaan umum.
- Adanya dasar hukum yang mengatur aktivitas otoritas dan lembaga pemerintahan.
- Transparansi atau keterbukaan dalam setiap aktivitas otoritas dan lembaga pemerintahan serta adanya akuntabilitas dalam permasalahannya.
- Kemampuan aparat pemerintah dalam merespons kebutuhan dan tuntutan warga.
- Jaminan efisiensi dan efektivitas kerja lembaga negara (Abdullah, 2009).

Beberapa peneliti telah menyebut elemen-elemen tata pemerintahan (*governance*) sebagai pilar-pilar tata pemerintahan yang meliputi transparansi, partisipasi, ketenangan, efektivitas, dan ekspansivitas. Peneliti lain seperti Abdullah (2009) juga mengacu



pada elemen-elemen ini sebagai nilai-nilai tata pemerintahan atau manajemen yang baik, seperti integritas, supremasi hukum, mendukung independensi peradilan, kapabilitas, melawan korupsi, dan meningkatkan standar etika dan profesionalisme. Hal ini juga disimpulkan oleh Halawa seperti yang dikutip oleh Al-Shammari (2014) dalam tiga pilar, yaitu politik, ekonomi, dan administrasi.

Menurut UNDP *governance* atau tata pemerintahan memiliki tiga domain yaitu : (1) negara atau tata pemerintahan (*state*); (2) Sektor swasta atau dunia usaha dan (*private sector*); (3) Masyarakat (*society*). Ketiga domain tersebut berada dalam kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat. Sektor pemerintahan lebih banyak memainkan peranan sebagai pembuat kebijakan, pengendalian dan pengawasan. Sektor swasta lebih banyak berkecimpung dan menjadi penggerak aktifitas di bidang ekonomi. Sedangkan sektor masyarakat merupakan obyek sekaligus subyek dari sektor pemerintahan maupun swasta. Karena di dalam masyarakatlah terjadi interaksi dibidang politik, ekonomi, maupun sosial budaya (Astomo, 2014).

Good Governance mensyaratkan pemerintahan terbuka (*open government*) sebagai salah satu pondasinya. Kepemerintahan yang baik (*good governance*) mensyaratkan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik tidak semata-mata didasarkan pada pemerintah (*government*) atau negara (*state*) saja, tapi harus melibatkan seluruh elemen, baik dalam intern birokrasi maupun di luar birokrasi publik (masyarakat) sehingga masyarakat dapat mengetahui apa saja yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk mereka dan bagaimana pertanggungjawaban setiap kebijakan yang telah dijalankan (Febrianingsih, 2012).

Pemerintah sebagai penyelenggara memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat dengan baik dan maksimal. Dalam mencapai tujuan itu maka diperlukan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).



Sejalan dengan konsep *good governance* yang mengutamakan keterlibatan pemerintah, swasta dan masyarakat secara bersama-sama dalam penyelenggaraan pembangunan maka mutlak kolaborasi antara ketiga stakeholder tersebut sebagai pilar tata kelola pemerintahan yang baik harus dilakukan (Parlina, 2022).

Dimensi Tata Pemerintahan

Abu Qa'ud (2011) telah mengidentifikasi dimensi-dimensi tata pemerintahan sebagai berikut:

1. **Partisipasi**, yang berarti semua pihak yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat berpartisipasi, meskipun tingkat partisipasi bisa bervariasi.
2. **Akuntabilitas**, yang berarti setiap individu bertanggung jawab atas tindakannya kepada pihak yang mendapatkan manfaat dari tindakan tersebut, baik mereka bekerja di sektor publik maupun swasta.
3. **Legitimasi**, yang mengacu pada kebutuhan akan adanya landasan hukum yang menetapkan kewajiban, hak, dan mekanisme pengawasan dalam menjalankan tugas.
4. **Efisiensi**, yang mencakup kemampuan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan rencana yang telah dibuat.
5. **Efektivitas**, yang berarti mencapai tujuan dengan usaha manusia yang minimal dan biaya materi yang rendah.
6. **Transparansi**, yang mengacu pada kemudahan aliran informasi, akses ke informasi, dan bahwa mekanisme pengambilan keputusan, pengawasan, dan pertanggungjawaban harus jelas dan diketahui, yang mencegah munculnya korupsi.

Jelas bahwa komponen ataupun prinsip yang melandasi tata pemerintahan yang baik sangat bervariasi dari satu institusi ke institusi



lain, namun paling tidak terdapat sejumlah prinsip yang dianggap sebagai prinsip-prinsip utama yang melandasi *good governance* yaitu: (1) Akuntabilitas, (2) Transparansi, dan (3) Partisipasi Masyarakat.

Transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban setiap individu maupun secara organisatoris pada institusi publik kepada para pihak-pihak luar yang berkepentingan atas pengelolaan sumber daya, dana, dan seluruh unsur kinerja yang diamanatkan kepada mereka. Sedangkan, Partipasi (*participation*) merupakan prinsip bahwa setiap orang memiliki hak untuk terlibat dalam pengambilan keputusan disetiap kegiatan penyelenggaraan pemerintah. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Partisipasi bertalian dengan akuntabilitas dalam pelaksanaannya (Amir, 2014).

Menurut United Nations ESCAP (Komisi Ekonomi dan Sosial untuk Asia dan Pasifik), berikut ini terdapat pilar-pilar tata pemerintahan antara lain:

1. Akuntabilitas
2. Konsensus
3. Berorientasi pada consensus
4. Transparansi
5. Partisipasi
6. Tata Pemerintahan yang Baik
7. Responsif
8. Patuh pada aturan hukum
9. Keadilan dan inklusivitas
10. Efektif dan efisien



Selain itu, tambahan dalam dimensi-dimensi ini dibandingkan dengan apa yang telah disebutkan adalah fokus pada pencarian konsensus sebanyak mungkin, yaitu mencapai kesepakatan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan, serta responsif, yang berarti kemampuan untuk memenuhi kebutuhan warga negara, baik mereka bekerja di lembaga pemerintah maupun di sektor swasta.

Good Governance sebagai sebuah paradigma dapat terwujud bila dibangun diatas kepercayaan pada tiga pilar pendukungnya dan dapat berfungsi secara baik yaitu negara, sektor swasta, dan masyarakat. Negara dengan pemerintahannya dituntut untuk melaksanakan pelayanan publik yang baik. Sektor swasta sebagai pengelola sumber daya diluar negara dan birokrasi pemerintahan harus memberi kontribusi dalam usaha pengelolaan sumber daya tersebut. Penerapan cita tata kelola pemerintahan yang baik mensyaratkan keterlibatan masyarakat dan organisasinya sebagai kekuatan pengembang negara. Tata kelola pemerintahan yang baik dapat terwujud apabila didukung dengan prinsip yang dapat membangkitkan kepercayaan masyarakat (Nawawi, 2012).

Tujuan Governance

Definisi tata kelola pemerintahan atau lebih di kenal dengan good governance, secara pengertiannya adalah segala sesuatu yang terkait dengan tindakan atau tingkah laku yang bersifat mengarahkan, mengendalikan atau mempengaruhi urusan public untuk mewujudkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari (Sedarmayanti, 2003).

Tata kelola (*Good governance*) pada dasarnya merupakan suatu konsep pemerintahan yang membangun serta menerapkan prinsip profesionalitas, demokrasi, transparansi, efisiensi, akuntabilitas,



efektivitas, pelayanan prima, serta bisa diterima oleh seluruh masyarakat (Anggara, 2012).

Secara prinsip, governance bertujuan untuk pengelolaan yang efektif dalam negara, lembaga pemerintah, atau entitas sektor swasta, guna mencapai tujuan besar negara dalam pelayanan kepada warga atau mencapai efisiensi organisasi baik di sektor publik maupun swasta.

Karakteristik good governance sangat bervariasi. Namun, paling tidak ada sejumlah prinsip yang dianggap sebagai prinsip utama yang melandasi good governance, yaitu:

1. Akuntabilitas
2. Transparansi
3. Partisipasi Masyarakat

(Alfisyah, (2013).

Secara lebih spesifik, tujuan-tujuan governance, seperti yang diringkaskan oleh Darwish (2003), adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan dan pemantauan kinerja.
2. Mengembangkan struktur yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.
4. Meninjau dan mengubah hukum pengaturan kinerja organisasi dan kepercayaan.
5. Evaluasi kinerja manajemen senior, meningkatkan akuntabilitas, dan memperkuat kepercayaan.
6. Memberdayakan organisasi untuk mendapatkan dukungan dan investasi dari sumber domestik dan asing.
7. Mencapai efisiensi ekonomi baik secara parsial maupun secara keseluruhan.

Dengan merenungkan tujuan-tujuan ini, kita menemukan bahwa governance hanya tercapai melalui pengendalian, pemantauan,



memaksimalkan efektivitas, dan mengubah hukum jika diperlukan, serta mengembangkan struktur organisasi ketika diperlukan. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang lebih besar, baik untuk organisasi maupun negara secara keseluruhan.

Governance dalam Manajemen Pendidikan

Konsep governance telah muncul, seperti yang kita perhatikan dalam ranah ekonomi, untuk memaksimalkan produksi, mengurangi pemborosan, dan mencapai keadilan dalam distribusi, melalui penerapan nilai-nilai manajemen yang baik, integritas, transparansi, partisipasi, akuntabilitas, efektivitas, keadilan, dan sebenarnya konsep ini telah dengan kuat menyebar ke berbagai bidang, termasuk bidang pendidikan.

Mil dan Standingford (1982) menyebutkan delapan kegiatan staf governance atau tata laksana, yaitu : Pertama, menulis surat, Kedua, membaca, Tiga, menyalin (menggandakan), Empat, menghitung, Lima, memeriksa, Enam, memilah atau menggolongkan dan menyatukan, Tujuh, menyimpan dan menyusun indeks, Delapan, melakukan komunikasi (Kadir, 2013). Oleh karena itu, pengelolaan sistem pendidikan sepenuhnya tertarik untuk mengadopsi dan menerapkan konsep ini dalam bidang pendidikan, terutama ketika kita mengingat bahwa bidang ini menghadapi tekanan yang besar akibat minat yang luar biasa terhadap pendidikan, munculnya pola-pola baru dalam pendidikan umum dan swasta, serta munculnya prospek menjanjikan dalam menghasilkan pengetahuan melalui penelitian dan inovasi, meskipun infrastruktur penelitian yang lemah dan sedikitnya kesempatan untuk penelitian ilmiah.

Administrasi dalam arti yang luas menurut Albert Lepawsky mencakup organisasi dan manajemen. Hal ini sejalan dengan pendapat William H Newman yang mengatakan bahwa administrasi dapat



dipahami sebagai pembimbingan, kepemimpinan dan pengawasan usaha kelompok orang-orang kearah pencapaian tujuan bersama (Hadijaya 2021).

Siagian mengatakan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan daripada keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Henry Fayol mengemukakan bahwa Administrasi adalah fungsi dalam organisasi niaga yang unsur-unsurnya adalah perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah, pengoordinasian, dan pengawasan (Marmoah, 2018).

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Administrasi adalah rangkaian kegiatan bersama sekelompok manusia secara sistematis untuk menjalankan roda suatu usaha atau misi organisasi agar dapat terlaksana, suatu usaha dengan suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Suryana, 2019).

Adapun kompetensi yang harus dipenuhi oleh staf tata usaha atau staf administrasi sekolah Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 24 Tahun 2008, disajikan sebagai berikut:

- **Kompetensi kepribadian** meliputi memiliki integritas dan akhlak mulia, etos kerja, pengendalian diri, percaya diri, fleksibel, ketelitian, kedisiplinan, kreatif, inovatif dan tanggungjawab.
- **Kompetensi sosial** meliputi kemampuan bekerja dalam tim, pelayanan prima, kesadaran berorganisasi, berkomunikasi efektif dan membangun hubungan kerja.
- **Kompetensi teknis** meliputi kemampuan melaksanakan administrasi kepegawaian, keuangan, sarana-prasarana, hubungan sekolah dengan masyarakat, persuratan dan pengarsipan, administrasi kesiswaan, administrasi kurikulum, administrasi



layanan khusus dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.

- **Kompetensi manajerial** (khusus bagi kepala staf tatalaksana sekolah) meliputi kemampuan mendukung pengelolaan standar nasional pendidikan, menyusun program dan laporan kerja, mengorganisasikan staf, mengembangkan staf, mengambil keputusan, menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, membina staf, mengelola konflik dan menyusun laporan yang kondusif, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, membina staf, mengelola konflik dan menyusun laporan (Neta, 2014)

Mengingatkan kita bahwa nilai-nilai kepemimpinan yang telah kita sebutkan sebelumnya adalah nilai-nilai kemanusiaan yang sangat ditekankan dalam sistem pendidikan dalam konteks mendidik individu, baik di lembaga pendidikan resmi maupun alternatif. Kami menemukan bahwa sistem pendidikan lebih diutamakan dalam mengadopsi kerangka nilai yang bijaksana ini, dengan asumsi bahwa penerapannya relatif mudah karena para pengelola dan semua orang yang terlibat di dalamnya sudah memiliki pemahaman dan mewakili nilai-nilai ini.

Menurut Pasal 3 dari Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 mengenai sistem pendidikan nasional, dinyatakan bahwa pendidikan nasional memiliki fungsi dan tujuan untuk mengembangkan kemampuan, membentuk karakter, serta meningkatkan peradaban bangsa dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuannya adalah agar potensi peserta didik dapat berkembang sehingga mereka menjadi individu yang beriman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan, mahir, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.



Bahkan, menurut Crow and Crow dalam Hakim, pendidikan bukan hanya dianggap sebagai kebutuhan yang diperlukan untuk hidup dalam era saat ini, tetapi juga sebagai persiapan untuk kehidupan di masa depan.

Manajemen pendidikan harus mengadopsi governance di semua tingkatan, mulai dari manajemen puncak (Top Management) yang bertanggung jawab untuk merumuskan tujuan dan kebijakan, melalui manajemen menengah (Middle Management) yang bertugas sebagai penghubung dengan tingkat manajemen ketiga, hingga manajemen eksekutif (Executive Management) yang bertanggung jawab untuk menerjemahkan tujuan tersebut menjadi kenyataan. Namun, apakah ini mungkin? Apakah ini mudah dilakukan? Tentu saja, ini tidaklah mudah, tetapi mungkin dilakukan. Hal ini tidaklah mudah jika disertai dengan otoritarianisme, kekuasaan absolut, sentralisasi, kurangnya akuntabilitas, dan kurangnya transparansi. Namun, ini mungkin dilakukan jika para manajer pendidikan bekerja pada semua tingkatan mereka, baik dalam pendidikan umum maupun tinggi, dengan menanamkan nilai-nilai demokrasi, mendorong partisipasi, menjalankan integritas, fokus pada efektivitas, dan mematuhi hukum. Perspektif good governance dapat digunakan untuk melihat pengelolaan pendidikan. Dalam perspektif ini, unsur yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan termasuk pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Ketiga unsur ini terlibat dalam governance pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah, dan masing-masing memiliki peran yang saling melengkapi (Nurfadlilah, 2017).

Hubungan antara good governance dan manajemen pendidikan adalah bagaimana prinsip-prinsip good governance diterapkan dalam manajemen pendidikan. Implementasi good governance terkait dengan pelaksanaan kebijakan publik dalam konteks negara demokrasi yang didasarkan pada partisipasi dan kerjasama semua elemen negara (pemerintah, sektor swasta, dan warga negara).



Sekolah adalah salah satu organisasi publik di mana kebijakan yang dihasilkannya berhubungan dengan masyarakat. Implementasi good governance dalam manajemen pendidikan didasarkan pada pemahaman yang benar tentang esensi pendidikan. Esensi pendidikan adalah mengembangkan potensi manusia secara holistik (humanisasi holistik / hominisasi). Pendidikan adalah proses pembentukan individu yang sesungguhnya, yang dapat mengembangkan dirinya sendiri, beradaptasi dengan lingkungan sosial, dan membentuk lingkungannya. Pendidikan adalah proses yang sadar dengan tujuan untuk menghargai martabat manusia. Melalui pendidikan, individu membentuk dan dibentuk untuk mencapai kualitas kepribadian yang utuh. Segala bentuk pendidikan harus mengacu pada pemenuhan esensi tersebut. Oleh karena itu, semua kebijakan tentang sistem, metode, dan proses yang diterapkan dalam semua aktivitas pendidikan harus sejalan dengan upaya pemanusiaan manusia (Yohanes, 2018).

Menurut Burhanuddin (2004), manajer lembaga pendidikan perlu memiliki pengetahuan dan kecakapan yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya dalam mengelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Dengan demikian, manajer dapat menjalankan perannya sebagai pemimpin lembaga pendidikan dengan sebaik-baiknya. Selain itu, manajer juga perlu memiliki ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan perkembangan pendidikan. Dalam kolaborasi dengan para pendidik, ide-ide tersebut didiskusikan untuk diimplementasikan dalam proses pendidikan. Jika tercapai kesepakatan antara manajer dan para pendidik, seperti dosen dan guru, ide-ide tersebut dapat diwujudkan secara sistematis. Sebagai manajer lembaga pendidikan, tugas-tugasnya sangat strategis dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Dalam rangka mencapai hal tersebut, penerapan prinsip governance yang baik dalam manajemen pendidikan adalah upaya



untuk memajukan sistem pendidikan dan menjadi kekuatan positif yang berdampak baik pada masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Kartika (2012), beberapa prinsip good governance yang ditegaskan meliputi:

- 1) Partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan politik atau negara.
- 2) Responsifnya pemerintah terhadap setiap kepentingan masyarakat.
- 3) Transparansi dalam aliran informasi antara pemerintah, publik, dan lembaga pemerintah.
- 4) Keadilan dan tanpa diskriminasi dalam upaya mencapai kesetaraan publik.
- 5) Efektivitas kerja dan efisiensi penggunaan sumber daya dan anggaran.
- 6) Akuntabilitas publik dalam menjaga legitimasi pemerintah di mata publik.
- 7) Kesetaraan publik.
- 8) Pluralisme publik.
- 9) Kebebasan publik.

Kartika, (2012) juga menyatakan bahwa unsur-unsur utama dalam governance meliputi akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, aturan hukum, kompetensi manajemen, dan hak asasi manusia. Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut di atas, kualitas suatu tata kelola pemerintah dapat dinilai dari sejauh mana nilai-nilai dalam setiap prinsip tercapai. Pemerintah dianggap sebagai pemerintah yang baik (good governance) apabila prinsip-prinsip tersebut terpenuhi.



KESIMPULAN

Manajemen pendidikan untuk mengadopsi prinsip-prinsip governance yang baik sebagai filsafat dan praktik. Melalui penerapan ini, manajemen pendidikan dapat membantu memperbaiki pengaruh negatif, meningkatkan dampak positif, dan bertanggung jawab terhadap lembaga pendidikan yang mereka pimpin. Lembaga pendidikan sendiri merupakan salah satu institusi sosial yang paling penting dan paling berisiko di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfisyah, Alfisyah (2013) Tinjauan Sosial Tata Kelola Pemerintahan Kalimantan Selatan. *IRAMAS - Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 15 (1). hlm. 79-86. ISSN 1858-3008
- Amir, M. Y. D. L. (2014). Penguatan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Sebagai Pilar Penegakan Hak Asasi Manusia Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Jambi*, 5(2), 43280. ISO 690
- Andhika, L. R. (2018). Elemen dan Faktor Governansi Inovasi Pelayanan Publik Pemerintah. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 6(03), 207–222.
- Astomo, P. (2014). Penerapan Prinsip-Prinsip Pemerintahan yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 16(3), 401-420.
- Burhanuddin, Y. (2004). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dasor, Y. W. (2018). Implementasi Good Governance Dalam Menejemen Berbasis Sekolah. *Pendidikan Dan Kebudayaan Missio 10* (2), 172-183.
- Febriana A, A. (2018). *KOLABORASI ANTAR SEKTOR DALAM PENGEMBANGAN PARIWISATA SIRAH KENCONG KABUPATEN BLITAR (Studi Pada Pariwisata Sirah Kencong kabupaten Blitar)* [Undergraduate (S1) thesis]. University of Muhammadiyah Malang.

- Febriananingsih, N. (2012). Keterbukaan informasi publik dalam pemerintahan terbuka menuju tata pemerintahan yang baik. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 1(1), 135-156.
- Fitri, Dkk, K. C. (2012). *Good Environmental Governance*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Hadijaya, Yusuf. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
- Kadir, A. *Tata Kelola Perguruan Tinggi Di Era ITC*. (2013). *Shautut Tarbiyah*, 19(1), 66-83
- Mahmud, M. Y. (2013). MEMBANGUN GOVERNANCE MELALUI PENDIDIKAN MORALITAS . *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 4(56425).
- Marmoah, Sri. (2018). *Administrasi Dan Supervise Pendidikan Teori Dan Praktek*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nawawi, J. (2012). Membangun kepercayaan dalam mewujudkan good governance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 1(3), 19-29.
- Nurfadlilah, E. (2017). Tata Kelola Pendidikan: Studi Tentang Gerakan Ayo Sekolah Dikabupaten Bojonegoro Dilihat Dari Perspektif Good Governance Dan Sound Governance. *Kebijakan Dan Manajemen Publik* 5 (3), 1-13.
- Parlina, R. (2022). TATA PEMERINTAHAN YANG BAIK DAN KOLABORASI PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN (SISTEMATIK LITERATUR REVIEW). *Jurnal Arajang*, 5(1), 58-68.
- Putri, N. (2016). *PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (Studi Survei pada Sekolah Dasar Negeri Kota Bandung)*. Universitas Widyatama.
- Sahya Anggara (2012), *ILMU ADMINISTRASI NEGARA (Kajian Konsep, Teori, dan Fakta dalam Upaya Menciptakan Good Governance)*.



- Sedarmayanti. (2003). *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*. Bandung: Mandar Maju.
- Suryana, Edeng. (2019). *Administrasi Pendidikan Dalam Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahyuni, R. (2018). *ANALISIS TRANSPARANSI DALAM PENGANGKATAN PERANGKAT NAGARI (STUDI KASUS NAGARI SONTANG CUBADAK KECAMATAN PADANG GELUGUR KABUPATEN PASAMAN PROVINSI SUMATERA BARAT)* [Doctoral dissertation]. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Y, Neta. (2014). Model Tata Kelola Administrasi Pemerintahan Yang Baik Di Daerah Otonom Baru. *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*



BIOGRAFI PENULIS

Muhammad

Saya adalah Muhammad, lahir di Pandeglang pada tanggal 13 Agustus 2001. Saya mengenyam pendidikan sekolah dasar di SDN Pasireurih 1 dan melanjutkan pendidikan menengah saya di SMPN 1 Cipeucang serta MAN 1 Pandeglang. Saat ini, saya sedang menempuh pendidikan di Jurusan Pendidikan Bahasa Arab UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Dengan minat dan dedikasi saya terhadap bahasa Arab, saya berusaha untuk mengembangkan kemampuan saya dan memiliki cita-cita untuk menjadi seorang guru di masa depan.



MANAJEMEN ELEKTRONIK

Alamul Huda, Ahmad Baihaqi, Izzah Inayati, Alisa
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten



PENDAHULUAN

Manajemen adalah salah satu buah dari pencapaian teknis era modern, dimana perkembangan di bidang komunikasi dan penciptaan teknologi komunikasi canggih telah menyebabkan pemikiran serius oleh negara dan pemerintah dalam memanfaatkan pencapaian revolusi teknis, menggunakan komputer dan jaringan internet untuk menjalankan bisnis, dan untuk memberikan layanan kepada warga negara dengan cara tertentu. Secara elektronik, ini berkontribusi secara efektif untuk menyelesaikan banyak masalah, yang paling penting adalah berkerumun dan berdiri dalam antrean panjang di depan karyawan di departemen dan departemen pemerintah, serta menghindari birokrasi, mediasi, dan faktor lain yang menghalangi jalannya. Pengembangan sistem administrasi saat ini, selain kecepatan manajemen elektronik dalam penyelesaian bisnis dan menghemat waktu dan usaha.

Manajemen elektronik merupakan salah satu buah dari perkembangan teknik di bidang komunikasi. Setelah ledakan revolusi informasi dan komunikasi yang berpuncak pada perkembangan komputer dan teknologinya, manajemen elektronik hadir sebagai respon realistik terhadap penggunaan aplikasi komputer. Di bidang pelayanan publik untuk mengembangkan metode kerja tradisional agar lebih fleksibel dan efektif. Di satu sisi dan di sisi lain, untuk memanfaatkan pencapaian revolusi teknis dalam menghemat waktu, tenaga dan biaya, dan penggunaan Internet dalam komunikasi antara



administrasi pemerintah dan cabang-cabangnya dan antara mereka dan warga negara, sebagai Internet berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan akan terminal sebagai alat penghubung: komputer, yang menghasilkan kemudahan komunikasi antara Berbagai perangkat komputer menggunakan Internet, yang mendukung arahan pemerintah dan organisasi administrasi dan menarik perhatian mereka pada kemungkinan mengelola semua transaksi, baik dengan administrasi mereka atau departemen otoritas terkait melalui Internet, yang membuka jalan antar computer. Untuk munculnya istilah manajemen elektronik sebagai pola administrasi lanjutan yang menggunakan pencapaian teknologi dalam mengembangkan proses administrasi dan memberi mereka keuntungan khusus yang memindahkannya ke jajaran administrasi masa depan.



PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Elektronik

Ada banyak konsep manajemen elektronik dan salah satunya konsep ini. Istilah manajemen elektronik dianggap sebagai salah satu istilah administrasi modern, yang muncul sebagai akibat dari revolusi besar-besaran dalam jaringan informasi dan komunikasi, yang menyebabkan perubahan penting dalam kinerja organisasi dengan meningkatkan produktivitas dan kecepatannya.

A. Kinerja dan Kualitas Layanannya

Menggunakan hasil revolusi teknologi untuk meningkatkan tingkat kinerja lembaga, meningkatkan efisiensinya, dan meningkatkan efektivitasnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Al-Alameh, 2003, p. 263) Administrasi elektronik secara umum adalah: pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi administrasi untuk mengelola, meningkatkan dan mengembangkan berbagai proses administrasi dalam organisasi.



Manajemen elektronik adalah penggunaan teknologi dan pertukaran transaksi dan bisnis antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan dengan menggunakan sarana elektronik modern daripada mengandalkan sarana material lainnya, dan untuk mempercepat kinerja ini dan menemukan mekanisme kerja yang maju untuk bertukar informasi di dalam dan di luar organisasi pendidikan dengan organisasi lain. (Ghonim, 2004).

Pentingnya manajemen elektronik terletak pada peran pentingnya dalam pencapaian dan penggunaan organisasi melalui kapasitas unggul yang disediakan oleh sistem ini sehingga bisa Manajemen mampu menjalankan semua fungsinya untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kualitas layanan yang lebih baik, dan penerapan informasi adalah inti dari proses administrasi di setiap lembaga pendidikan atau lainnya. Ini adalah tugas setiap organisasi, lembaga atau fasilitas untuk menyusun kebijakan dan strategi untuk mengembangkan sumber daya informasinya dalam rangka meningkatkan efektifitas pelayanan.

Tujuan Manajemen Elektronik

1. Penekan pada prinsip total quality dalam konsep modernnya.
2. Mengembangkan keterampilan tenaga kerja di ector pendidikan.
3. Mengurangi tingkat administrasi, yang membantu mempercepat pengambilan keputusan dan penyediaan layanan, menghilangkan birokrasi dalam arti kaku, dan memfasilitasi pembagian kerja dan spesialisasi di dalamnya.
4. Meningkatkan kinerja organisasi dan lembaga pendidikan dengan mengurangi biaya dan mempersingkat waktu, selain membuka diri terhadap dunia luar dan mengenal teknologi modern yang memberikan pelayanan dan mempermudah prosedur.
5. Meningkatkan hasil investasi di bidang pendidikan.



6. Menyediakan mekanisme elektronik bagi warga negara untuk menindaklanjuti transaksinya dengan tingkat transparansi, akurasi dan keamanan yang tinggi.
7. Mengurangi biaya prosedur administrasi dan operasi terkait.
8. Penghapusan sistem pengarsipan kertas dengan sistem pengarsipan elektronik

Sifat Manajemen Elektronik

- a. Paperless Management Mencakup sekumpulan arsip elektronik dasar, email, direktori, buku harian elektronik, pesan suara, dan sistem aplikasi tindak lanjut otomatis.
- b. manajemen tanpa tempat
- c. Manajemen tanpa waktu, dunia telah bekerja secara real time 24 jam sehari.
- d. Manajemen ditandai dengan fleksibilitas dan non-kekakuan.

Administrasi elektronik mengacu pada beberapa fakta, yang terpenting adalah: - Mencip takan peluang yang mudah untuk memberikan layanan kepada siswanya melalui komputer. – Mengurangi keparahan masalah yang timbul dari interaksi pelamar layanan dengan karyawan dengan pengalaman terbatas atau temperamen yang tidak seimbang. Administrasi elektronik adalah sarana untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi pemerintah dan bukan merupakan pengganti

Persyaratan Manajemen Elektronik

Manajemen elektronik, seperti program lainnya, perlu menciptakan lingkungan yang sesuai yang kondusif untuk sifat pekerjaannya agar dapat mengimplementasikan apa yang diminta darinya dan dengan demikian mencapai kesuksesan dan keunggulan, jika tidak maka akan gagal dan gagal. yang akan menyebabkan



hilangnya waktu, uang dan tenaga, dan kemudian akan kembali ke titik nol. Ia merupakan anak dari lingkungannya, mempengaruhi semua unsur lingkungan sekitarnya dan berinteraksi dengan semua unsur politik, ekonomi, sosial, budaya, dan teknologi. Oleh karena itu, pengelolaan elektronik harus memperhatikan beberapa persyaratan, antara lain:

Pertama: Infrastruktur

Karena manajemen elektronik memerlukan infrastruktur tingkat tinggi yang sesuai yang mencakup jaringan komunikasi dan data modern, komunikasi kabel dan nirkabel murni dan canggih yang mampu mengamankan dan mentransfer informasi antara lembaga administratif itu sendiri di satu sisi, dan antara institusi dan warga negara di sisi lain.

Kedua: Ketersediaan sarana

Sarana elektronik yang diperlukan untuk memanfaatkan layanan yang disediakan oleh administrasi elektronik, yang melaluinya kita dapat berkomunikasi dengannya, termasuk komputer pribadi, laptop, telepon jaringan, dan perangkat lain yang memungkinkan kita terhubung ke jaringan global atau internal di negara ini dengan harga yang wajar yang memungkinkan kebanyakan orang untuk mendapatkannya.

Ketiga: Tersedianya jumlah penyelenggara jasa internet yang baik

Dengan ketentuan harga yang sewajarnya untuk membuka jalan bagi sebanyak mungkin warga negara untuk berinteraksi dengan penyelenggaraan elektronik dengan upaya yang paling sedikit, waktu yang sesingkat-singkatnya, dan waktu yang sesingkat-singkatnya. Biaya seminimal mungkin.



Keempat: Pelatihan dan peningkatan kapasitas

Yang mencakup pelatihan kepada semua karyawan tentang cara menggunakan komputer, mengelola jaringan, basis data, dan data, dan semua informasi yang diperlukan untuk mengelola dan mengarahkan “administrasi elektronik” dengan cara yang benar, dan sebaiknya ini dilakukan melalui lembaga pelatihan khusus atau pusat yang berafiliasi dengan pemerintah Menyebarkan budaya menggunakan “manajemen elektronik” dan metode serta cara menggunakannya untuk warga negara A dan A dengan cara yang sama seperti sebelumnya.

Kelima: Tersedianya tingkat pendanaan yang memadai

Sehingga pendanaan tersebut memungkinkan pemerintah untuk melakukan pemeliharaan dan pelatihan kader dan pegawai secara berkala, mempertahankan tingkat pelayanan yang tinggi dan mengikuti setiap perkembangan yang terjadi dalam kerangka teknologi dan “manajemen elektronik” di dunia.

Keenam: Menyediakan manajemen politik

Sehingga ada pejabat atau komite khusus yang melakukan pelaksanaan proyek ini dan bekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang diperlukan dan sesuai serta mengawasi pelaksanaan dan mengevaluasi tingkat yang telah dicapai dalam pelaksanaannya.

Ketujuh: Adanya peraturan

Perundang-undangan dan naskah-naskah hukum yang memudahkan pekerjaan pengelolaan elektronik dan memberikan legitimasi, kredibilitas serta segala akibat hukum yang timbul karenanya.

Kedelapan: Menyediakan keamanan

Elektronik dan kerahasiaan elektronik pada tingkat tinggi untuk melindungi informasi nasional dan pribadi dan menjaga arsip



elektronik dari segala gangguan, dan fokus pada poin ini karena pentingnya dan membahayakan keamanan nasional dan pribadi negara atau individu.

Kesembilan: Rencana pemasaran periklanan yang komprehensif

Untuk mempromosikan penggunaan administrasi elektronik dan menyoroti keuntungannya dan kebutuhan semua warga negara untuk berpartisipasi di dalamnya dan berinteraksi dengannya Semua media nasional, termasuk radio, televisi, dan surat kabar, berpartisipasi dalam kampanye ini. Mereka tertarik pada aspek promosi, mengadakan seminar dan konferensi, dan menjadi tuan rumah pejabat, menteri dan karyawan dalam diskusi panel tentang masalah ini untuk menciptakan iklim yang mampu menghadapi konsep manajemen elektronik populer.

Selain elemen tersebut, beberapa elemen teknis dan teknis harus disediakan yang membantu menyederhanakan dan memfasilitasi penggunaan administrasi elektronik dengan cara yang sesuai dengan budaya semua warga negara, termasuk: menyatukan bentuk situs web pemerintahan dan administrasi, menyatukan metode menggunakan mereka, dan membuat situs web yang komprehensif sebagai direktori alamat untuk semua pusat administrasi pemerintah di negara ini.

Kemungkinan kelemahan penerapan manajemen elektronik mungkin ada yang beranggapan bahwa dengan menerapkan strategi “e-management” maka semua masalah administrasi dan teknis akan hilang, namun kenyataan menunjukkan hal yang berbeda, artinya penerapan manajemen elektronik akan memerlukan pengawasan yang terus menerus dan berkesinambungan untuk menjamin kesinambungan pelayanan di cara yang sebaik-baiknya dengan pemanfaatan waktu, uang dan tenaga secara optimal, dengan memperhatikan keberadaannyRencana alternatif atau rencana



kontijensi dalam hal administrasi elektronik gagal dalam tugasnya karena alasan apapun atau karena alasan negatif.

Salah satu aspek negatif potensial dari penerapan manajemen elektronik, yang umumnya tiga negatif utama.

- a. Spionase elektronik.
- b. peningkatan ketergantungan.
- c. kelumpuhan manajemen.

Pertama: spionase elektronik

Setelah revolusi informasi dan teknologi yang melanda dunia, negara-negara di dunia, terutama yang maju, mengurangi ketergantungan mereka pada elemen manusia meskipun pentingnya dan prioritasnya di banyak bidang mendukung teknologi, dan spionase adalah salah satunya. .arsip.Sumber bahaya di sini bukan berasal dari penerapan manajemen elektronik, sehingga sebagian masyarakat tidak memahami bahwa kami menyerukan untuk mempertahankan sistem manajemen tradisional, melainkan sumber bahayanya terletak pada kegagalan membentengi aspek keamanan. Manajemen elektronik, yang dianggap sebagai prioritas di bidang penerapan strategi manajemen elektronik, mengabaikan aspek ini menyebabkan bencana nasional. Ini disebabkan oleh spionase elektronik, dan sumber bahaya spionase elektronik seringkali berasal dari tiga kategori:

- a. Kategori pertama adalah individu biasa.
- b. Kategori kedua: adalah bajak laut (hacker)
- c. Kategori ketiga: adalah badan intelijen global negara.

Sementara risiko kategori pertama dan kedua terbatas pada menyabotase situs atau menghalangi pekerjaannya dan menghentikannya sehingga administrasi dapat menghindarinya dengan metode pencegahan atau dengan menyiapkan salinan cadangan situs, risiko kategori ketiga jauh lebih besar. Lebih dari itu dan mencapai tingkat akses penuh ke semua dokumen pemerintah,



dokumen lembaga, departemen, individu, dana, dll. Hal ini merupakan ancaman nyata terhadap keamanan nasional dan strategis negara yang bersangkutan, terutama ketika dinas intelijen ini menjual, mentransfer atau memotret dokumen-dokumen tersebut dan membocorkannya kepada pihak-pihak yang memusuhi negara dari mana dokumen tersebut dicuri

Kedua: meningkatkan ketergantungan pada pihak luar

Diketahui bahwa negara-negara Arab bukanlah negara terkemuka di bidang teknologi dan informasi, dan mereka mengkonsumsi dan menggunakan negara-negara teknologi ini, meskipun ada sejumlah besar ilmuwan dan spesialis Arab di bidang teknologi di dunia atau di dunia. Asal Arab, dan secara umum, karena “manajemen elektronik” tergantung sebagian besar, jika tidak semuanya, bergantung pada teknologi Barat, yang berarti akan meningkatkan manifestasi ketergantungan negara konsumen pada negara industri besar, yang memiliki banyak dampak negatif, terutama seperti yang kami sebutkan di atas di bidang keamanan. Administrasi elektronik.

Ketergantungan total pada teknologi asing untuk menjaga keamanan informasi dan menerapkannya pada jaringan resmi negara-negara Arab membuat keamanan nasional negara-negara ini terancam bahaya dan menempatkannya di bawah kendali negara-negara Barat, terlepas dari apakah negara-negara ini adalah musuh atau teman, sebagai negara saling memata-matai tanpa memandang jenis hubungan di antara mereka. Hal ini tidak terbatas pada spionase informasi untuk kepentingan militer dan politik, tetapi meluas ke sektor komersial sehingga perusahaan besar dapat memperoleh informasi yang memberikan keuntungan lebih dari pesaing mereka di pasar.



Untuk semua ini, kami menyarankan dan menekankan kebutuhan untuk mendukung dan memfasilitasi pekerjaan sektor teknologi Arab dan menghabiskan penelitian ilmiah yang berkaitan dengan teknologi dan keamanan teknologi, terutama karena kami memiliki kemampuan manusia dan material yang diperlukan untuk ini. Menekankan perlunya mengembangkan solusi keamanan informasi secara lokal, atau setidaknya mengembangkan solusi keamanan asing yang ingin kami gunakan di bawah pengujian ekstensif dan studi mendalam dan untuk memastikan independensi dan kebebasannya dari risiko keamanan

Ketiga: Kelumpuhan manajemen

Penerapan konsep dan strategi “manajemen elektronik” yang tidak tepat dan akurat serta transisi sekaligus dari gaya manajemen tradisional ke manajemen elektronik tanpa mengadopsi urutan dan gradien dalam transisi akan menyebabkan kelumpuhan fungsi manajemen karena dengan demikian kita akan meninggalkan gaya manajemen tradisional dan tidak menyelesaikan administrasi. Dalam pengertian komprehensifnya, kami telah kehilangan yang pertama dan tidak memenangkan yang kedua, yang mengarah pada gangguan atau penangguhan layanan yang disediakan oleh administrasi sambil menunggu penyelesaian menyeluruh dan lengkap dari sistem manajemen elektronik atau kembali ke sistem tradisional setelah kehilangan segala sesuatu, yang tidak diperbolehkan dalam setiap penerapan strategi manajemen

Keuntungan Manajemen Elektronik

- 1) Manajemen elektronik dicirikan sebagai metode yang paling efektif dan efisien untuk melakukan pekerjaan virtual dalam hal perencanaan, implementasi, dan control.



- 2) Manajemen elektronik ditandai dengan kemampuan untuk meningkatkan efektivitas operasional melalui investasi optimal dari teknologi terbaik yang tersedia dan pikiran digital yang terlatih dan berpengalaman.
- 3) Kemampuan mencapai tingkat kecepatan tertinggi, kelincahan gerak, dan fleksibilitas tinggi, yang diwujudkan dalam memberikan apapun, kapanpun, dimanapun dan dengan cara apapun.
- 4) E-manajemen memiliki budaya mapan berdasarkan transparansi informasi, kesetaraan dan daya saing di antara karyawan.
- 5) Hal ini juga ditandai dengan kemampuannya untuk mengurangi biaya, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan

E-manajemen juga dicirikan sebagai pengelolaan sumber daya informasi yang bergantung pada Internet dan jaringan bisnis dan cenderung abstrak dan menyembunyikan hal-hal dan apa yang terkait dengan mereka sejauh bahwa informasi – pengetahuan – modal intelektual telah menjadi faktor yang paling efektif dalam mencapai tujuannya dan yang paling memadai dalam penggunaan sumber dayanya, sedangkan manajemen dibedakan Tradisional adalah pengelolaan hal-hal, yaitu sumber daya material, di baliknya tersembunyi segala sesuatu yang berhubungan dengan informasi, sejauh tidak mungkin berbicara tentang modal intelektual, sosial, informasional kecuali dalam batas yang paling sempit



KESIMPULAN

Administrasi elektronik memiliki banyak keuntungan yang tidak ada habisnya, seperti menghemat waktu, tenaga, dan uang, meningkatkan kinerja dan layanan, serta menekankan prinsip transparansi dalam semua transaksi, yang menjadi keharusan bagi



lembaga publik dan swasta. Dan organisasi untuk mengadopsi dan menerapkannya sesegera mungkin. Untuk memanfaatkan keunggulan tersebut, pertahankan Pesatnya perkembangan teknologi di abad 21.

Era saat ini merupakan era peralihan menuju masyarakat informasi, dan salah satu ciri dan kebutuhan yang paling menonjol adalah penggunaan teknologi informasi dalam berbagai aspek kehidupan, dan ketergantungan yang semakin meningkat. Pada informasi dalam kinerja, layanan dan produksi, untuk mentransfer masyarakat ini ke jajaran negara maju dan menciptakan Generasi yang sadar akan segala perubahan dan perkembangan yang disaksikan dunia.



DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A. (2007). Implementing electronic document and record management systems. Boca Raton, New York: Auerbach Publications, Taylor & Francis Group.
- Al-Safarini, Maram, Al-Ramahi Nidal (terjemahan) (2015), Sistem Informasi Manajemen, Penerbit dan Distributor Dar Al-Fikr, Amman, Yordania.
- Arsip Nasional Republik Indonesia. (1999). Modul manajemen arsip dinamis (Edisi Pertama). Jakarta: ANRI.
- Distribution, Amman. Dr. Al-Metwally, Muhammad (2004), Kualifikasi Sumber Daya Manusia untuk Penerapan E-Government, Penerbit dan Distributor, Amman, Jordania. Institut Arab untuk Pembangunan Perkotaan,
- Howel, Scott, l. et al. (2003). Tiga puluh dua tren yang mempengaruhi pendidikan jarak jauh: Landasan informasi untuk perencanaan strategis, on lime, Journal of distance administrasi pembelajaran, V.4, N.3. tersedia di: <http://pdf>. Diakses pada 11-11.



<http://alibakeer.maktoobblog.co>, 10/6/2012

<http://www.digitaloman.com>: 9/10/2012

Kargids, T. & stamatis & Maintyaris, (2003), lembaga pembelajaran virtual: model terdistribusi untuk pembelajaran terbuka berjejaring untuk tujuan pembelajaran sepanjang hayat, Jurnal dampak teknologi informasi. Internasional, Internasional, 3.No.1.

Kekkonen-Moneta, synnove dan Moneta, Giovanni B. (2002), E-learning di Hong Kong: Membandingkan hasil pembelajaran sejalan dengan versi multimedia dan kuliah dari kursus komputasi pengantar, British Journal of Educational technology, Vol. 33.No.4.

Muskat. Wawancara, Mahmoud (lainnya), (2016), Pengantar Manajemen Elektronik, Dar Al-Fikr

Ravenscroft, And rew, (2001), Merancang Interaksi E-Learning di Abad ke-2: Meninjau dan Memikirkan Kembali Peran Teori, European Journal of Education, vol. 36. No.2.

Sukoco, B. M. (2007). Manajemen administrasi perkantoran modern. Jakarta: Erlangga

Tuhan Al -Masoudi Samira Matar, Hambatan Penerapan Manajemen Elektronik Pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Swasta di Makkah Al-Mukarramah dari Sudut Kemanusiaan.Pandang Pengelola Sumber Daya dan Karyawan Al-Raya House for Publishing and Universitas Mansoura.

www.harddiscussion.com/hr685.htm, 10/6/2012



PERSEPSI MASYARAKAT TERHADAP LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Tina Tania, Sabina Dinda, Muhamad Dilfu, Sopyan Ali
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk generasi muda yang berkompeten dan berintegritas tinggi. Dalam hal ini, lembaga pendidikan Islam memainkan peran sentral dalam menyediakan lingkungan pendidikan yang memadai. Namun, persepsi masyarakat terhadap kualitas lembaga pendidikan Islam dapat mempengaruhi kepercayaan mereka terhadap sistem pendidikan ini. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis persepsi masyarakat terhadap kualitas lembaga pendidikan Islam, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi tersebut, dan mengeksplorasi upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

Peran pendidikan dalam perkembangan kehidupan manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam proses pembentukan manusia yang berkualitas. Dalam kehidupan manusia pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Mustahil manusia dapat berkembang dan maju bahagia tanpa adanya pendidikan.

Dewasa ini lembaga pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan perkembangan zama modern. Mempunyai tantangan dengan hadirnya negara negara tanpa mempunyai batas (borderless) yang lebih populer dengan label sebagai pergaulan global antar



bangsa atau globalisasi dalam segala bidang. Sehingga termasuk didalamnya banyak masuknya informasi dengan pembaruan teknologinya yang menjangkau setiap lembaga Islam.

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran yang penting dalam pembentukan karakter dan pemahaman agama bagi umat Muslim. Persepsi masyarakat terhadap kualitas lembaga pendidikan Islam memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan lembaga tersebut. Lembaga pendidikan Islam membantu membentuk dan memperkuat identitas keagamaan pada generasi muda. Melalui pendidikan Islam yang berkualitas, siswa diajarkan tentang keyakinan, prinsip, dan nilai-nilai dalam Islam. Hal ini penting untuk memperkuat iman, memahami ajaran agama dengan benar, dan mengembangkan identitas Islami yang kuat.

Lembaga pendidikan Islam dan partisipasi aktif orang tua serta masyarakat memiliki peran penting dalam membangun dan memperkuat pondasi pendidikan agama dan moral bagi generasi muslim, membantu memastikan bahwa generasi muslim mendapatkan pendidikan yang berkualitas, memahami ajaran agama dengan baik, dan mampu menjadi pemimpin yang berakhlak mulia serta berkontribusi positif dalam masyarakat. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi masyarakat terhadap kualitas lembaga pendidikan Islam, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi tersebut, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hal ini.

Pendidikan Islam di Indonesia keadannya bermacam-macam sebagaimana Ahmadi H. Syukran Nafis menjelaskan bahwa lembaga pendidikan Islam ada yang awalnya mengalami kemunduran, kemudian bisa maju dengan pesat. Sebaliknya, beberapa kasus ada sekolah atau madrasah yang pada awal kehadirannya maju, tetapi lambat laun hampir gulung tika, sebaliknya ada juga yang awalnya dalam kategori “la yamutu walaa yahya” (mati tak mau hidup engga)



dan tetap seperti itu. Empat kasus ini lebih karena faktor manajemen daripada lainnya, meskipun manajemen bukanlah faktor tunggal yang terlepas dari faktor-faktor lainnya.



PEMBAHASAN

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia persepsi yaitu tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Menurut Slameto persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia yang secara terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat indera penglihatan, indera pendengar, indera peraba, indera perasa dan pencium.

Persepsi adalah tanggapan, penilaian tentang suatu benda yang diamati dengan indera-indera dan dengan tingkat pemahaman dan karakter yang dimilikinya sehingga tercipta keanekaragaman. Persepsi dipengaruhi oleh harapan dan kesiapan. Harapan dan kesiapan penerima pesan akan menentukan pesan mana yang akan dipilih untuk diterima. Selanjutnya bagaimana pesan yang dipilih akan ditata dan demikian pula bagaimana pesan akan diinterpretasikan. perbedaan persepsi dapat ditelusuri pada adanya perbedaan individual, sikap, dan motivasi.

Siagian membagi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang menjadi tiga, yaitu:

1. Faktor dari diri orang yang bersangkutan sendiri

Yaitu factor yang timbul apabila seseorang melihat sesuatu dan berusaha memberikan interpretasi tentang apa yang dilihatnya, hal tersebut dipengaruhi oleh karakteristik individual seperti sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman dan harapannya.



2. Faktor dari sasaran persepsi

Yaitu faktor yang timbul dari apa yang akan dipersepsi, sasaran itu bisa berupa orang, benda atau peristiwa yang sifat-sifat dari sasaran itu biasanya berpengaruh terhadap persepsi orang yang melihatnya. Seperti gerakan, suara, ukuran, tindak-tanduk dan cirri-ciri lain dari sasaran persepsi.

3. Faktor dari situasi

Yaitu faktor yang muncul sehubungan karena situasi pada waktu mempersepsi. Pada bagian ini persepsi harus dilihat secara kontekstual yang berarti dalam situasi, yang mana persepsi itu timbul dan perlu mendapat perhatian karena situasi merupakan factor yang ikut berperan dalam penumbuhan persepsi seseorang.

Persepsi masyarakat terhadap kualitas lembaga pendidikan Islam dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kualitas pengajar dan staf pendidik yang ada di lembaga tersebut. Kemampuan dan kompetensi para pengajar dalam menyampaikan materi pelajaran dengan baik, memberikan pemahaman yang mendalam tentang agama, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif akan berdampak pada persepsi masyarakat terhadap kualitas lembaga tersebut. Bimo Walgito dalam bukunya Pengantar Psikologi mengungkapkan bahwa persepsi merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris.

Menurut Omar Muhammad Al Toumy Al Syaebani pendidik Islam adalah proses mengubah tingkah laku individu dalam kehidupan pribadinya atau kehidupan kemasyarakatannya dan alam sekitarnya melalui interaksi yang dilakukan oleh individu tersebut. Lembaga pendidikan Islam adalah suatu bentuk organisasi yang mempunyai pola-pola tertentu dalam memerankan fungsinya, serta mempunyai struktur tersendiri yang dapat mengikat individu



yang berada dalam naungannya, sehingga lembaga ini mempunyai kekuatan hukum sendiri.

Selain itu, kurikulum yang disusun oleh lembaga pendidikan Islam juga berperan penting dalam membentuk persepsi masyarakat. Kurikulum yang komprehensif, mengintegrasikan pendidikan agama dengan pendidikan umum, dan relevan dengan perkembangan zaman akan dianggap sebagai indikator kualitas yang baik oleh masyarakat. Ketika lembaga pendidikan Islam mampu menghasilkan lulusan yang memiliki pemahaman agama yang kuat dan kompetensi akademik yang baik, maka persepsi masyarakat terhadap kualitas lembaga tersebut akan meningkat. Fasilitas dan sarana pendukung yang ada di lembaga pendidikan Islam juga dapat mempengaruhi persepsi masyarakat. Fasilitas yang memadai, seperti laboratorium komputer, perpustakaan, ruang kelas yang nyaman, serta lingkungan fisik yang bersih dan aman, akan memberikan kesan positif terhadap kualitas lembaga tersebut.

Selain faktor-faktor internal, faktor eksternal juga dapat memengaruhi persepsi masyarakat terhadap kualitas lembaga pendidikan Islam. Misalnya, reputasi lembaga tersebut dalam menghasilkan lulusan yang sukses, baik secara akademik maupun dalam kehidupan agama dan sosial, akan mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap kualitas lembaga tersebut. Selain itu, dukungan dan pengakuan dari pemerintah dan lembaga pendidikan lainnya juga dapat memberikan dampak positif pada persepsi masyarakat.

Partisipasi aktif dari orang tua dan masyarakat juga sangat penting dalam mendukung lembaga pendidikan Islam. Berikut adalah beberapa alasan mengapa partisipasi mereka diperlukan:

1. Pemantauan dan Dukungan

Orang tua perlu memantau perkembangan pendidikan anak mereka dan memberikan dukungan aktif dalam hal pendidikan agama. Mereka dapat memastikan anak-anak mereka secara



teratur menghadiri lembaga pendidikan Islam, mendukung tugas-tugas rumah yang terkait dengan pendidikan agama, dan memberikan dorongan positif dalam mempelajari ajaran Islam. Pendidik adalah orang tua, kerabat, dan sebagainya. Orang tua selain sebagai pendidik, juga sebagai penanggungjawab.

2. Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan Islam

Orang tua dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan Islam untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Mereka dapat berpartisipasi dalam pertemuan orang tua-guru, mengikuti program-program pendidikan Islam, dan membantu lembaga dalam mengembangkan strategi pendidikan yang lebih efektif.

3. Pemberdayaan Masyarakat

Partisipasi aktif masyarakat dalam pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa secara holistik. Masyarakat dapat berperan dalam menyediakan sumber daya, mentorship, kesempatan belajar di luar sekolah, dan berbagai kegiatan positif yang memperkaya pengalaman pendidikan Islami siswa.

Berdasarkan data yang telah didapatkan ada 2 faktor yang mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam yakni faktor internal dan eksternal yang akan kembali diuraikan:

A. Faktor Internal

1. Ekonomi

Suatu hal yang tidak bisa dipungkiri dari setiap permasalahan adalah ekonomi, terutama dalam ruang lingkup pedesaan, dimana masalah perekonomian juga tidak terlepas dari jenis pekerjaan masing-masing orang. Dari latar belakang pekerjaan yang berbeda itu pula nantinya pasti akan memperoleh penghasilan



yang berbeda, penghasilan yang tidak menentu, pastinya akan mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan keluarga, ditambah lagi dengan jumlah tanggungan dalam keluarga akan menjadi fenomena tersendiri bagi keluarga tersebut. Orang tua akan merasa terbebani untuk menyekolahkan anaknya jika masih banyak biaya yang ditanggung.

2. Pengetahuan

Sama halnya dengan ekonomi, pengetahuan pun tak kalah penting pengaruhnya terhadap persepsi masyarakat. Dengan pengetahuan yang luas seseorang tentunya akan lebih teliti dalam memilih lembaga pendidikan untuk anak. Terlebih pengetahuan agama, otomatis orang tua yang punya pengetahuan agama yang mumpuni mereka lebih cenderung untuk memilih pendidikan anak ke lembaga pendidikan yang Islam. Begitupun sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai pengetahuan lebih ke umum, kemungkinan besar untuk pendidikan anak mereka lebih ke umum pula.

3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan orang tua termasuk faktor yang mempengaruhi dalam persepsi masyarakat dalam menentukan pilihan untuk menentukan pendidikan seorang anak. Yang mana bagi orang tua yang pernah mengecap pendidikan di lembaga yang umum otomatis akan mempunyai pandangan yang berbeda bagi orang tua yang juga mengecap pendidikan ke lembaga pendidikan Islam.

4. Pengalaman

Pengalaman yang di miliki oleh orang tua ataupun masyarakat juga mempengaruhi dalam persepsi mereka terhadap lembaga pendidikan Islam. Setiap pengalaman tentunya mempunyai pengaruh, baik itu pengaruh yang positif maupun negatif. Bagi



mereka yang mempunyai pengalaman yang positif ataupun pengalaman yang baik terhadap lembaga pendidikan Islam otomatis persepsi mereka pun akan baik dan memungkinkan mereka untuk lebih memilih lembaga pendidikan Islam sebagai sekolah, sebaliknya bagi mereka yang mempunyai pengalaman yang negatif atau buruk memungkinkan pula bagi mereka untuk tidak memilih lembaga pendidikan Islam sebagai sekolah atau lebih terprioritas kepada lembaga pendidikan yang umum.

B. Faktor Internal

1. Lingkungan

Salah satu penanggung jawab dalam pendidikan adalah masyarakat, kalau suatu lingkungan (desa) seluruh masyarakat mendukung pelaksanaan pendidikan dilingkungan tersebut dapat berjalan dengan baik dan sebaliknya apabila dalam satu lingkungan tidak mendukung dengan pelaksanaan pendidikan maka dapat dipastikan proses pendidikan dilingkungan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik. Masyarakat sebagai lingkungan pendidikan yang luas, tentunya juga turut berperan serta dalam mempengaruhi jenis pendidikan yang dipilih seseorang untuk anak mereka. Pengaruh masyarakat tersebut biasanya diserap melalui informasi-informasi yang ada di masyarakat. Melalui informasi-informasi tersebut, maka akan muncul pilihan seseorang terhadap pendidikan mana yang akan diambil selanjutnya buat anak mereka.

2. Kondisi Lembaga

Kondisi lembaga pendidikan sangatlah mempengaruhi dalam persepsi masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam itu sendiri, yang mana dengan pendidikan yang berkualitas otomatis akan membuat masyarakat berminat dalam sekolah atau menyekolahkan anak ke lembaga pendidikan tersebut. Seperti



yang nampak di lapangan bahwa masyarakat Desa Pengkok Kedawung Sragen Jawa Tengah banyak yang memilih lembaga pendidikan yang umum untuk melanjutkan pendidikan tingkat menengah dikarenakan kualitas lembaga pendidikan.

3. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah juga tentunya turut berperan penting dalam proses berlangsungnya pendidikan, Dengan kualitas pendidikan yang memadai maka akan semakin menambah minat masyarakat dalam memilih lembaga pendidikan Islam. Bantuan yang sangat dibutuhkan dalam pembangunan ataupun dari sarana prasarana sangat dibutuhkan dalam lembaga pendidikan Islam di Desa Pengkok Kedawung Sragen Jawa Tengah. Hanya saja saat ini belum adanya terlihat bukti bantuan yang signifikan dalam segi pembangunan, untuk itu masyarakat lebih terprioritas pada lembaga pendidikan yang umum.

Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir (2008) mengemukakan beberapa jenis lembaga pendidikan Islam, yaitu keluarga, masjid, pondok pesantren dan madrasah. Selain yang di ungkapkan dari Abdul Mujib dan jusuf Mudzakkir juga akan dipaparkan tentang lembaga pendidikan Islam Majelis Ta'lim dan Perguruan Tinggi Islam (IAIN)

Konsep Dasar Manajemen Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Sebuah seni atau ilmu untuk mengatur dan memproses sumber daya yang ada baik sumber daya manusia atau sumber lainnya, jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Lembaga pendidikan agama Islam pertama di dirikan di indonesia yaitu dalam bentuk pesantren dengan karakter “reliously oriented “ yang jelas pesantren mampu meletakkan dasar



bagi pendidikan agama yang kuat. Para santri tidak hanya di bekali dengan pemahaman tentang ajaran Islam tetapi juga kemampuan untuk menyebarkan dan mempertahankan Islam.

Masuknya model pendidikan sekolah memiliki dampak yang lebih kecil Bagi umat Islam saat itu, hal ini merupakan aset yang menyebabkan munculnya dikotomi dalam ilmu pengetahuan. Agama (Islam) dan ilmu sekuler (ilmu umum dan ilmu sekuler). dualisme model Pendidikan konfrontatif itulah yang mengilhami lahirnya gerakan reformasi pendidikan pada awal abad ke-20. Inilah tujuan dari gerakan reformasi yaitu penyesuaian sistem pendidikan sekolah dengan lingkungan pesantren. Model pendidikan ini dengan cepat menyebar tidak hanya di pelosok pulau Jawa, dan dari situ lah madrasah lahir.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam di Indonesia relatif lebih muda dibandingkan dengan pesantren. Itu berasal dari abad ke-20 ketika Madrasah Manba'ul lahir Kerajaan Ulum Surakarta pada tahun 1905 dan sekolah Adabiyah yang didirikan oleh syekh Abdullah Ahmad di Sumatera Barat pada tahun 1909. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam kini diklasifikasikan berdasarkan nama Pendidikan sekolah dalam sistem pendidikan nasional. Lahirlah SKB tiga menteri (Menteri Agama, Mendikbud dan Mendagri) menunjukkan bahwa keberadaan madrasah cukup kuat berjalan seiring dengan sekolah secara umum. Penyusunan tiga keputusan menteri juga dinilai Langkah positif untuk meningkatkan mutu madrasah, baik status maupun derajat sertifikasinya. Menurut Muhaimin bahwa Madrasah merupakan sebagai wahana untuk membina Ruh atau praktik Hidup keIslaman dimana madrasah perlu dirancang dan diarahkan untuk membantu, membimbing, melatih serta mengajar dan menciptakan suasana agar peserta didik menjadi manusia muslim yang berkualitas yang mampu mengembangkan



pandangan hidup, sikap hidup dan keterampilan hidup yang berperspektif Islam.

Pendidikan dapat diartikan secara sempit, dan dapat pula diartikan secara luas. Secara sempit dapat diartikan bimbingan yang diberikan kepada anak-anak sampai ia dewasa. Sedangkan pendidikan dalam arti luas adalah segala sesuatu yang menyangkut proses perkembangan dan pengembangan manusia, yaitu upaya menanamkan dan mengembangkan nilai-nilai bagi anak didik. Sehingga pendidikan itu menjadi bagian dari kepribadian anak yang pada gilirannya ia menjadi orang pandai, baik, mampu hidup dan berguna bagi masyarakat. Pendidikan Agama Islam adalah suatu bentuk usaha yang dapat dilakukan seseorang atau lembaga pendidikan secara sadar untuk mengembangkan potensi peserta didik, baik yang bersifat jasmani maupun rohani berdasarkan ajaran Islam. Pendidikan agama Islam menunjukkan kepada proses operasional dalam usaha pendidikan ajaran-ajaran agama Islam. Pendekatan ini kelak menjadi bahan kajian dalam “ilmu pendidikan Islam teoritis”.

Tanggapan adalah kesan-kesan dan juga merupakan ingatan yang dialami jika perangsangan sudah tidak ada. Jadi, tanggapan merupakan kesan dan ingatan dari pengamatan. Dalam hal ini, masyarakat yang berpersepsi tentang kualitas pendidikan Agama Islam maka mereka akan memberikan atau mempunyai tanggapan yang positif ataupun negatif terhadap pentingnya pendidikan Agama Islam.

Tanggapan merupakan suatu pengalaman tentang objek peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan menggunakan informasi. Dengan kata lain tanggapan atau persepsi adalah masuknya pesan atau informasi ke dalam otak. Dengan persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungan. Hubungan ini dilakukan memlalui alat indra. Kemudia persepsi dapat diartikan dengan bayangan yang menjadi kesan yang ditinggalkan oleh



pengamatan. Kemudian kesan tersebut akan menjadi isi kesadaran yang dapat dikembangkan dalam hubungan dengan kontak pengalaman untukantisipasi keadaan untuk masa yang akan datang. Tanggapan yang muncul ke dalam kesadaran, dapat memperoleh dukungan atau rintangan dari tanggapan lain. Dukungan terhadap tanggapan akan menimbulkan rasa senang. Sebaliknya tanggapan yang mendapat rintangan akan menimbulkan rasa tidak senang.

Indikator tanggapan terdiri dari tanggapan yang positif, yaitu kecenderungan tindakannya adalah mendekati, menyukai, menyenangkan dan mengharapkan suatu objek. Sedangkan tanggapan negative kecenderungan tindakannya menjauhi, menghindari dan menolak objek tertentu. Sedangkan Sudirman, mengemukakan bahwa indikator tanggapan itu adalah keinginan untuk bertindak atau berpartisipasi aktif, membacakan atau mendengarkan, melihat, menimbulkan atau membangkitkan perasaan, dan mengamati. Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa indikator dari tanggapan itu adalah senang atau positif dan tidak senang atau negatif.

Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Persepsi

Dalam memberikan persepsi atau tanggapan, seseorang atau individu akan terjadi apabila seseorang tersebut dihadapkan dengan objek yang ada dalam lingkungan tersebut, dan hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Perhatian yang selektif

Dalam kehidupan manusia setiap saat akan menerima banyak sekali rangsangan dari lingkungannya. Meskipun demikian, ia tidak harus menanggapi semua rangsangan yang diterimanya. Untuk itu, individunya memutuskan perhatiannya pada rangsangan-rangsangan tertentu saja.



2. Nilai dan Kebutuhan Individu

Seorang seniman tentu akan mempunyai pola dan cita rasa yang berbeda dalam pengamatannya dibanding dengan seorang bukan seniman. Begitu pula dengan penilaian dan tanggapan masyarakat terhadap objek yang diamatinya. Sesuai dengan latar belakang dan dari sudut pandang mana masyarakat mau menilai sehingga persepsi masyarakat itu berbedab satu dengan yang lain.

3. Pengalaman Terdahulu

Pengalaman-pengalaman terdahulu sangat mempengaruhi bagaimana seseorang mempersepsi dunianya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi persepsi. Terjadinya persepsi tergantung apa yang dilihat oleh seseorang yang menurutnya menarik, yang menurutnya perlu ia perhatikan, yang menurutnya lebih indah dan yang menurutnya sesuatu itu pernah ia alami sebelumnya.

Persepsi masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam memberikan stigma bahwa lembaga pendidikan Islam tidak profesional, tertinggal, jauh dari layak karena banyaknya sekolah/madrasah, pondok pesantren dan perguruan tinggi dengan penampilan yang amburadul, kumuh dan kotor. Siswa sekolah dalam ruangan yang kotor, masuk sekolah tidak tertib, guru berpenampilan tidak menarik, atapnya bocor, dan kondisi fisik bangunan mau ambruk, memperhatikan.

Pandangan Masyarakat tentang Arti Pentingnya Pendidikan Anak

Pandangan masyarakat dalam mewujudkan pendidikan anak sangatlah penting, karena pendidikan yang diberikan oleh orang tua kepada anaknya merupakan pendidikan yang akan selalu berjalan



seiring dengan pembentukan kepribadian anak tersebut. Pendidikan anak merupakan pembinaan yang ditujukan kepada anak-anak. Dalam sebuah keluarga tentunya orang tua yang memiliki peran penting terhadap pendidikan anak, karena orang tua merupakan pendidik yang pertama bagi anak mulai sejak anak dilahirkan. Jadi pendidikan yang diberikan oleh orang tua terhadap anaknya merupakan pendidikan yang akan selalu berjalan seiring dengan perkembangan kepribadian anak. Oleh karena itu sebagai orang tua juga harus memahami akan pentingnya pendidikan anak.

Mengenai pandangan masyarakat tentang arti pentingnya pendidikan anak ada masyarakat yang memandang anak mereka harus sekolah sampai S1 dengan tujuan anak nantinya dapat bekerja dengan kemampuan dan tamatan yang dimilikinya. Selain itu juga ada yang berpikir bahwa dengan menyekolahkan anak itu sudah cukup meskipun anak hanya lulusan SMP ataupun SMA/ sederajat yang penting orang tua sudah menyekolahkan anak sudah dapat mengerti membaca dan menulis dan mendapat kerja dengan memanfaatkan tamatannya.

Kewajiban orang tua dalam mendidik atau membentuk karakter anak, diantaranya bisa dilakukan sebagaimana di bawah ini:

1. Memberikan perhatian dan kasih sayang yang dipenuhi dengan permohonan dan doa kepada Sang Pencipta
2. Disiplin dalam memilih dan memilah makanan
3. Adanya keharmonisan diantara kedua orang tua (kerja sama yang baik antara suami dan istri)
4. Menjalani hidup dan kehidupan yang bahagia, tenteram dan penuh berkah.
5. Membiasakan anak untuk gemar membaca dengan cara memberikan rangsangan-rangsangan, seperti membacakan buku dan bercerita/ mendongeng di depan mereka.



Membentuk karakter pada anak juga dapat dilakukan dengan cara mengajarkan agama yang benar, yaitu melalui cara atau upaya sebagai berikut:

- a) Di paksakan, oleh orang tua kepada anak
- b) Terpaksa, supaya anak jadi terpaksa
- c) Bisa, sehingga anak mampu melaksanakannya
- d) Biasa, dan anakpun menjadi terbiasa
- e) Di awasi, di pantau. Jadi meskipun anak sudah terbiasa juga harus tetap di pantau oleh orang tua.

Keseluruhan proses ini juga atas dasar perlunya keberanian orang tua. Selain poin tersebut, kewajiban orangtua adalah menyekolahkan anak. Sebuah institusi formal yang mengemban amanah untuk membina dan membentuk karakter anak menjadi lebih baik, sekolah adalah tempat yang sangat tepat bagi anak untuk meningkatkan dan mengasah kemampuannya. Hadari Nawawi mengelompokkan lembaga pendidikan formal kepada lembaga pendidikan yang kegiatan pendidikannya diselenggarakan secara sengaja, berencana, sistematis dalam rangka membantu anak dalam mengembangkan potensinya agar mampu menjalankan tugasnya sebagai khalifah Allah di bumi.

Kegiatan di sekolah anak-anak tidak hanya diajarkan ilmu pengetahuan, tetapi juga dididik bagaimana bersikap dan berperilaku baik kepada siapapun. Dengan berperilaku baik, diharapkan ilmu pengetahuan yang dimiliki dari hasil belajar akan menjadi sangat berguna, baik bagi dirinya maupun masyarakat lainnya.



KESIMPULAN

Mengenai pandangan masyarakat tentang arti pentingnya pendidikan anak ada masyarakat yang memandang anak merekaharus



sekolah dengan setinggi-tingginya dengan tujuan anak nantinya dapat bekerja dengan kemampuan dan tamatan yang dimilikinya. Selain itu juga ada yang berpikir bahwa dengan menyekolahkan anak itu sudah cukup meskipun anak hanya lulusan SMP ataupun SMA/ sederajat yang penting orang tua sudah menyekolahkan anak sudah dapat mengerti membaca dan menulis dan mendapat kerja dengan memanfaatkan tamatannya. Upaya yang dilakukan orang tua untuk memenuhi kebutuhan pendidikan anaknya ialah terdapat persamaan antara keluarga yang pendidikan anaknya rendah dengan keluarga yang pendidikan anaknya baik yaitu upaya yang mereka lakukan untuk memenuhi kebutuhan anak mereka yaitu dengan menyekolahkan anak-anak mereka ke pendidikan formal, kemudian dengan mendidiknya di rumah, dan juga mempersiapkan biaya untuk kebutuhan pendidikan anak-anak mereka, dan terkadang juga yang menjadi kendala mereka memenuhi kebutuhan anak mereka yaitu biaya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta:Kencana, 2008), Cet ke 2, hlm. 226.
- Abu Ahmadi dan Nur uhbiyati, Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta: Rineka Cipata, 1991), h. 171-172.
- Abuddin Nata, Kapita selekta Pendidikan Islam,(Cet, I; Bandung: Angkasa, 2003), h. 10
- Ahmadi H. Syukran Nafis, Manajemen Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2011), h.2.
- Aida Hayani, Fauzi Fahmi, And Rida Chairani Putri Marpaung, “Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Berbasis Hots,”



- Bimo Walgito, Pengantar Psikologi Umum. (Jakarta: Andi, 2004), h.99
- Lisnani Sukaidawati, D.K. Pranaji, And Ratna Megawangi, “Konsep Diri Ibu Dan Remaja Pada Keluarga Cerai Dan Utuh,” Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen, 2016, hlm. 11.
- Matthew Davidson, Thomas Lickona, And Vladimir Khmelkov, “Smart & Good Schools A New Paradigm For High School Character Education,” In Handbook Of Moral And Character Education, 2014, hlm. 36
- Muhaimin, Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam(SJakarta: Raja Grafindo Persada,2005) h. 201
- Muhimin, Abd. Mujib, Pemikiran Pendidikan Islam (Bandung: Trigenda Karya, 1993), hlm. 231
- M Ngalim Purwanto, ilmu pendidikan, (Bandung: Rosda Karya, 2014).hal.14
- Omar Muhammad AlToumy Al Syaebani, Filsafat Pendidikan, Jakarta : Bulan Bintang, 1979
- Ramayulis, Ilmu Pendidikan Islam, Jakarta: Kalam Mulia, 2011., h. 281-282
- Siagian, Sondang P.(1989). *Teori motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Bina Aksara
- Shaleh dan Wahab, Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam, hal. 118-119
- Slameto, Aminuddin. (2010). *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta
- Thomas Lickona, “Character Education: The Cultivation Of Virtue,” In Instructional-Design Theories And Models: A New Paradigm Of Instructional Theory, 2013, hlm. 32.
- Wasty Soemanto, Psikologi Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).hal.28



BIOGRAFI PENULIS

Tina Tania

Tina Tania terlahir di tahun 2003. Pada tahun 2021 Tina melanjutkan pendidikan S1 di UIN Sulthan Maulana Hasanuddin, Serang Banten dan mengambil jurusan Pendidikan Bahasa Arab. Selama berkuliah di UIN Sulthan Maulana Hasanuddin, Serang. Tina memiliki keinginan untuk lulus kuliah tepat waktu.

Sabina Dinda

Sabina Dinda Azahra lahir pada tahun 2003 di salah satu kota yang terdapat di Banten. Saat ini sedang menempuh Pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten dan mengambil jurusan Pendidikan Bahasa Arab.

Muhammad Dilfu'Arif

Muhammad Dilfu'Arif Lazuardi kelahiran tahun 2003 Asal Tangerang. Saat ini sedang menempuh Pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten dan mengambil jurusan Pendidikan Bahasa Arab



IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Pendekatan Multidimensi

Manajemen implementasinya dalam pendidikan Islam membutuhkan berbagai pemahaman dan pendekatan agar setiap orang yang membutuhkan referensi yang sesuai dengan tujuannya. Buku ini bertujuan memperkaya khasanah ilmu dan pengetahuan terutama bagi mahasiswa yang mengambil mata kuliah Manajemen Pendidikan Islam. Dalam buku ini pendekatan Manajemen Pendidikan Islam dijelaskan dengan konsepsi, pelaksanaan di organisasi atau lembaga pendidikan, teknologi, partisipatif dan pemberdayaan. Hal ini bertujuan pemahaman yang multidimensi tentang Manajemen Pendidikan Islam akan membawa integrasi keilmuan yang saling terkait sehingga mahasiswa dan akademisi mampu memahami dan menjelaskan fenomena dalam kegiatan dan profesinya masing-masing. Pada akhirnya tulisan ini merupakan salah satu nilai pendidikan untuk memberikan manfaat walau masih banyak kekurangan.

Yuyun Rohmatul Uyuni



PUSTAKA
LIMAJARI