




*Manajemen Pendidikan  
Menghadapi Tantangan*

# Era Society

# 5.0

Dr. Bakti Toni Endaryono, S.E., M.M.  
Dr. Yusi Srihartini, S.Ag., M.Pd.



Di era pandemic Covid-19 selama 2 tahun belakangan ini kompetensi baik pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik harus dapat dilaksanakan secara baik dengan memanfaatkan era digital 4.0 era milenial saat ini, sehingga di era Society 5.0 yang akan dihadapi nanti pendidikan memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang handal tidak hanya dibutuhkan literasi dasar tetapi juga memiliki kompetensi lainnya yaitu mampu berpikir kritis, cakap, inovatif, bernalar, kreatif, komunikatif, kolaboratif, dan memiliki kemampuan problem solving dalam merdeka belajar. Serta memiliki karakter yang mencerminkan Pancasila yaitu, rasa ingin tahu, inisiatif, kegigihan, mudah beradaptasi memiliki jiwa kepemimpinan, memiliki kepedulian sosial dan budaya. Masyarakat diharapkan mampu untuk menyelesaikan berbagai tantangan serta permasalahan sosial yang memanfaatkan inovasi-inovasi yang telah lahir di revolusi industri 4.0.



ISBN: 978-623-356-443-4



**Untuk Kategori:**  
Remaja, Dewasa

**Harga:**  
Rp. 89.000

## KATA PENGANTAR

Era digital tahun 2020 saat ini adalah menjadi era yang sangat dibutuhkan setiap masyarakat khususnya pada peningkatan kompetensi pada teknologi komputerisasi, di masa pandemic Covid-19 selama 2 tahun ini Lembaga Pendidikan mulai dari tingkat Sekolah Dasar sampai perguruan Tinggi merupakan tantangan baru untuk mempersiapkan teknologi digital dalam upaya untuk pelaksanaan pembelajaran secara online. Pada era saat ini terdapat perubahan paradikma baru khususnya era digital yaitu dimana pengaruh terbesar ada di human capital yaitu zaman dibutuhkannya talent untuk dapat mengikuti kondisi zaman untuk itu tantangan era society 5.0 menjadi tantangan khusus bagi masyarakat diberbagai bidang dengan memanfaatkan inovasi teknologi yang lahir di era revolusi industry 4.0

Manajemen Pendidikan adalah salah satu alat utama yang dapat digunakan oleh manajemen sekolah untuk mengukur keberhasilan Pengelolaan dalam suatu lembaga pendidikan sebagai input perencanaan, pengendalian, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan pimpinan sekolah yang dihadapi pada sebuah lembaga, terutama dengan tujuan – tujuan memaksimalkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka untuk kesejahteraan dan mencapai tujuan dimana keberhasilan lembaga pendidikan tidak lepas pada delapan standar manajemen pendidikan itu sendiri khususnya mencapai tujuan di era society 5.0.

Dalam penyusunan kerangka sederhana buku **Manajemen Pendidikan Menghadapi Tantangan Era Society 5.0** ini ditulis untuk dijadikan referensi bacaan yang sederhana, berkualitas, dan bermanfaat bagi mahasiswa khususnya dan masyarakat pada umumnya, guna mempelajari ilmu manajemen Pendidikan sehingga

menciptakan mahasiswa/i menjadi maju khususnya dalam memanfaatkan era digital 4.0 menuju tantangan era society 5.0 saat ini.

Buku Manajemen pendidikan ini menyajikan materi yang tidak terlalu teoritis, tetapi lebih menekankan pada hal yang aplikatif sehingga mudah dipahami pembaca, penulis menyajikan buku ini secara sistematis agar mudah dicerna, serta dapat menjadi referensi, bahan bacaan yang bermutu sehingga mampu meningkatkan kesadaran, pemahaman serta tanggung jawab khususnya pada peserta didik adapun isi dari buku ini banyak disajikan dari referensi yang berkualitas seperti jurnal, buku, artikel untuk melengkapi beberapa konsep yang relevan. Melalui buku ini para pembaca dapat memperoleh gambaran tentang konsep dan teori manajemen pendidikan secara umum, sebagai dasar membantu dalam pengambilan keputusan manajemen dalam lingkungan lembaga pendidikan.

Penulis berharap kehadiran buku ini dapat membantu memberikan inspirasi yang mencerdaskan. Segala puji dan syukur ke hadiran Allah Swt. Yang telah memberikan rahmat serta hidayah kepada penulis dalam merampungkan buku ini.

**Penulis**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii

### **BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN**

1. Perkembangan Era Revolusi 4.0 di Indonesia.....	1
2. Pengertian Manajemen.....	4
3. Pengertian Manajemen Pendidikan.....	7
4. Manajemen Pendidikan berbasis Teknologi.....	12
5. Fungsi Manajemen Pendidikan Diera Digital.....	13
6. Ruang Lingkup manajemen Pendidikan.....	16
7. Prinsip Manajemen Pendidikan.....	19

### **BAB 2 MANAJEMEN PESERTA DIDIK**

1. Pengertian Manajemen Peserta Didik .....	27
2. Penerimaan Peserta Didik Baru.....	34
3. Pembinaan Siswa.....	40
4. Pengembangan Peserta Didik.....	48
5. Tugas Latihan.....	53

### **BAB 3 MENCIPTAKAN SEKOLAH EFEKTIF**

1. Perencanaan Pengembangan Sekolah .....	55
2. Pengelolaan Sekolah.....	58
3. Pengembangan Guru dan Staf.....	65
4. Penghargaan dan Insentif.....	70

### **BAB 4 MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK**

1. Pengertian Profesi Guru.....	74
2. Deskripsi Tugas Guru .....	81
3. Standar Kompetensi Guru.....	84
4. Tanggung Jawab Guru.....	88
5. Tantangan Tenaga Pendidik di era Society 5.0.....	96

**BAB 5 MANAJEMEN KURIKULUM**

1. Konsep Dasar Kurikulum .....	100
2. Manajemen Kurikulum .....	100
3. Struktur dan Fungsi Kurikulum .....	106
4. Tugas latihan.....	120

**BAB 6 MANAJEMEN MUTU DALAM PENDIDIKAN**

1. Manajemen Strategi Dalam Pendidikan.....	122
2. Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan .....	129
3. Strategi Pembelajaran.....	140
4. Memilih Strategi Pembelajaran.....	148
5. Strategi Pembelajaran di masa Pandemi Covid-19 .....	154

**BAB 7 MANAJEMEN KEUANGAN**

1. Konsep Dasar Manajemen Keuangan .....	164
2. Fungsi manajemen syari’ah.....	172
3. Manajemen Keuangan Sekolah.....	176
4. Penyusunan RAPBS.....	184
5. Monitoring dan Evaluasi Keuangan Sekolah.....	191

**BAB 8 MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN**

1. Pengertian Manajemen Tenaga Kependidikan .....	201
2. Tugas Tenaga Kependidikan.....	206
3. Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Kependidikan ..	210
4. Pemberhentian Tenaga Kependidikan .....	216

**BAB 9 EVALUASI PENDIDIKAN**

1. Prinsip –prinsip Evaluasi.....	219
2. Syarat dan tujuan Evaluasi.....	221
3. Ruang Lingkup Evaluasi Pendidikan di Sekolah.....	224
4. Model implementasi evaluasi program sekolah.....	226

**Lampiran**

Daftar Pustaka..... 231

Profil Penulis..... 237

## Manajemen Pendidikan Menghadapi Tantangan Era Society 5.0 ———

Diera pandemic Covid-19 selama 2 tahun belakangan ini maka kompetensi baik pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik harus dapat dilaksanakan secara baik dengan memanfaatkan era digital 4.0 era milenial saat ini sehingga Di era Society 5.0 yang akan dihadapi nanti pendidikan memiliki peran penting dalam pengembangan Sumber Daya manusia yang handal tidak hanya dibutuhkan literasi dasar namun juga memiliki kompetensi lainnya yaitu mampu berpikir kritis, caap, inovatif, bernalar, kreatif, komunikatif, kolaboratif, dan memiliki kemampuan problem solving dalam merdeka belajar. Serta memiliki karakter yang mencerminkan pancasila yaitu, rasa ingin tahu, inisiatif, kegigihan, mudah beradaptasi memiliki jiwa kepemimpinan, memiliki kepedulian sosial dan budaya. Masyarakat diharapkan mampu untuk menyelesaikan berbagai tantangan serta permasalahan sosial yang memanfaatkan inovasi-inovasi yang telah lahir di revolusi industri 4.0

### **BAB 1**

#### **KONSEP DASAR MANAJEMEN**

Diera digital 4.0 di era milenial saat ini manajemen khususnya pada manajemen pendidikan di tuntut untuk lebih fokus dalam melaksanakan 8 standar dalam pendidikan di mana standar yang ada adalah



menjadi indikator keberhasilan dalam meningkatkan mutu lembaga. Saat ini mutu lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu lulusan dapat mengatasi solusi dalam menghadapi persaingan baik dunia industri, swasta dll di era digital saat ini lulusan baik di tingkat menengah atas sampai perguruan tinggi dituntut untuk memiliki kompetensi. Di era pandemic Covid-19 yang terjadi di awal tahun 2020 maka seluruh lembaga pendidikan mulai dari tingkat SD sampai perguruan tinggi untuk selalu dapat memanfaatkan era digital saat ini khususnya untuk proses pembelajaran, peningkatan kompetensi dan peningkatan kinerja bagi pendidik dan tenaga kependidikan

## **1. Perkembangan Era Revolusi Industri 4.0 Di Indonesia**

Era revolusi industri telah berlangsung lebih dari 3 abad sehingga hal ini mengakibatkan banyak perubahan diberbagai sektor bidang kehidupan, industri terus berkembang dari masa ke masa maka itulah yang disebut revolusi industri, dimana di era ini yang merujuk kepada perubahan besar dari sektor industri itu sendiri. Era revolusi industri pertama diketahui terjadi pada tahun 1750–1850, hingga abad ini era revolusi industri sudah masuk ke tahap 4.0. hal tersebut dapat diartikan bahwa dunia industri telah melewati 4 tahap

revolusi, yang pastinya sudah berubah jauh. Sebelum era revolusi industri pertama, semua pengerjaan masih dilakukan secara manual, dan sekarang kita lihat beberapa sudah beralih secara otomatis.

Saat ini kita masuk ke tahap yang paling baru, yaitu Revolusi Industri 4.0 dimana berfokus kepada perkembangan dunia digital dan internet (*Internet of Things*). Berbagai inovasi seperti robot yang terhubung ke internet, *Artificial Intelligence* (AI), *cloud computing*, dan sebagainya berkembang sangat pesat di era ini. Dalam skala industri, Revolusi Industri 4.0 meningkatkan kemampuan *software* dan internet untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Salah satu contohnya adalah pengumpulan data historis mesin oleh *software* yang digunakan untuk menjadwalkan *maintenance* bulanan secara otomatis. Data-data tersebut nantinya akan diproses oleh algoritma, sehingga menghasilkan keputusan logis layaknya manusia.

Bahkan pemerintah Indonesia melalui Kementerian Perindustrian, mencanangkan tajuk Making Indonesia 4.0 agar Indonesia bisa lebih siap dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0. Hal ini salah satunya ditandai dengan diperbaikinya berbagai infrastruktur telekomunikasi Indonesia.

Sedangkan era society 5.0 adalah dimana masyarakat yang dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan social masyarakat dengan memanfaatkan berbagai inovasi baru yang sudah lahir di era Revolusi industry 4.0 seperti internet, dimana internet adalah untuk segala sesuatu kegiatan. Secara umum konsep era resolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 sebenarnya tidak memiliki perbedaan yang jauh, akan tetapi konsep Society lebih focus pada konteks terhadap manusia. Jika revolusi industri menggunakan teknologi, dan kecerdasan buatan sebagai komponen utamanya sedangkan Society 5.0 menggunakan teknologi modern yang dihasilkan dari IT hanya saja mengandalkan manusia sebagai komponen utamanya.

Konsep di era Society 5.0 di saat ini merupakan penyempurnaan dari berbagai konsep-konsep yang ada sebelumnya. Dimana seperti kita ketahui, Society 1.0 adalah pada saat manusia masih berada di era berburu dan mengenal tulisan, Society 2.0 adalah era pertanian dimana manusia sudah mengenal bercocok tanam, Society 3.0 : sudah memasuki era industry yaitu Ketika manusia sudah mulai menggunakan mesin untuk membantu aktivitas sehari-hari, Society 4.0: manusia sudah mengenal computer hingga internet dan Society 5.0 era dimana semua teknologi adalah bagian dari manusia itu sendiri, internet bukan hanya digunakan

untuk sekedar berbagi informasi melainkan untuk menjalani kehidupan social ber masyarakat dan bernegara dengan baik dan bijak sana.

## **2. Pengertian Manajemen**

Kata manajemen mungkin berasal dari bahasa Italia (1561) *maneggiare* yang berarti “mengendalikan,” terutama dalam konteks mengendalikan kuda, yang berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti “tangan”. Bahasa Prancis lalu mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur.

Menurut George R. Terry 2010 Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Manajemen ialah wadah didalam ilmu pengetahuan, sehingga manajemen bisa dibuktikan secara umum kebenarannya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Terry, George dan Leasli W Rue 2010 Dasar –Dasar Manajemen Cetakan Kesebelas Jakarta; Bumi Aksara

Menurut Maluyu Hasibuan 2004 Manajemen adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

Menurut Karnadi Wargasasmita Manajemen merupakan mengatur, mengurus, memimpin, dan mengawasi pekerjaan-pekerjaan ke arah tujuan usaha.

Sedangkan Menurut Penulis manajemen adalah *seseorang atau manusia yang bisa memanusiation manusia dari mulai hal yang terkecil baik dalam suatu proses perencanaan, pengorganisasian, leadership, serta pengendalian upaya dari anggota organisasi tersebut serta penggunaan Sumber daya yang tersedia di organisasi tersebut guna mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan*

fungsi dari manajemen dalam organisasi itu sendiri adalah memiliki empat fungsi utama yaitu Planning (fungsi perencanaan) Organizing (fungsi pengorganisasian) Actuating / Directing (pengarahan) dan Controlling (fungsi control)

---

<sup>2</sup> Maluyu Hasibuan, 2004. Manajemen (Dasar, Pengertian Dan Masalah). PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Adapun fungsi-fungsi manajemen yang harus dilaksanakan dalam organisasi yaitu antara lain :

Fungsi pertama Planning (perencanaan) adalah sesuatu yang dinyatakan hari ini untuk mencapai tujuan atau dengan kata lain bagaimana menetapkan tujuan yang diinginkan dan kemudian menyusun rencana strategi bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut.

fungsi ke dua Organizing (pengorganisasian) adalah fungsi manajemen bagaimana mengatur semua sumber daya baik manusia maupun fisik agar tersusun secara sistematis berdasarkan fungsinya masing-masing.

Fungsi ke tiga Staffing (penyusunan staf) adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan penyusunan personalia mulai dari recruitmen, peletakan, training, dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yg menguntungkan dan produktif, pada intinya meletakan orang yang cocok sesuai pada posisi yang tepat.

fungsi Directing (pengarahan) adalah fungsi manajemen dalam hal pengarahan lebih menekankan pada upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dengan optimal.

Fungsi Controlling (pengendalian/pengawasan) adalah upaya untuk menilai suatu kinerja yang

berpatokan kepada standar yang telah dibuat, juga melakukan perbaikan apabila memang dibutuhkan dengan cara mengevaluasi keberhasilan dan target dengan cara mengikuti standar indikator yang sudah ditetapkan, melakukan klarifikasi dan koreksi terhadap penyimpangan yang ditemukan dan memberi alternatif solusi yang mungkin bisa mengatasi masalah yang terjadi.<sup>3</sup>

Selain fungsi manajemen diatas maka yang menjadi focus dalam pengelolaan pendidikan adalah bagaimana lembaga pendidikan dapat meningkatkan mutu lembaga, mutu lulusan agar dapat bersaing di era milenial saat ini.

### **3. Pengertian Manajemen Pendidikan**

Manajemen Pendidikan dalam kamusnya bahasa Belanda-Indonesia yang disebutkan bahwa manajemen berasal dari “ *administratie* ” yang berarti tata usaha, dari pengertian tersebut bahwa administrasi diartikan suatu pekerjaan terkait dengan menulis di dikantor yang ruang lingkupnya terbatas.

menurut Rohiat, 2010 manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki

---

<sup>3</sup> Hanafi, M. (2015). Manajemen

oleh sekolah atau organisasi yang antaranya adalah manusia, uang, materill, mesin, metode dan pemasaran yang dilakukan dengan proses yang sistematis.

Menurut resmi Departemen Pendidikan Nasional yang termuat pada kurikulum 1975 dengan kesimpulan definisinya adalah *Manajemen adalah rangkaian segala kegiatan yang menunkuk kepada usaha kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.*

Dari definisi tersebut diatas maka manajemen mengandung tiga unsur yaitu, **melakukan kerja sama, dengan dua orang atau lebih serta untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.**

Menurut Mohamad Mustari 2014 Manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerja sama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif, dan efisien.<sup>4</sup>

manajemen pendidikan tersebut apabila diterapkan disebuah lembaga pendidikan akan memiliki definisi yaitu manajemen pendidikan adalah rangkaian suatu kegiatan lembaga pendidikan yang

---

<sup>4</sup> Mohamad Mustari, 2014. *Manajemen Pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta



dilaksanakan dengan dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan pendidikan yang memiliki tujuan terukur serta ketentuan yang telah ditetapkan

sedangkan menurut ahli yang lain seperti Mulyani A Nurhadi 1983 menekankan adanya ciri-ciri atau pengertian manajemen pendidika yang terkandung dalam definisi sebagai berikut :

- a. Proseses pengelolaan itu dilakukan bersama oleh sekelompok manusia yang tergabung dalam suatu organisasi sehingga kegiatannya harus dijaga agar tercipta kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan itu.
- b. Proses pengelolaan yang dilakukan agar tujuannya dapat dicapai secara efektif dan efisien.
- c. Manajemen merupakan suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan dari, oleh dan bagi manusia
- d. Proses yang dilakukan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang dalam hal ini meliputi tujuan yang bersifat umum serta memiliki tujuan khusus.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Mulyani A Nurhadi 1983 ciri pengertian manajemen pendidikan

Dari penjelasan di atas maka manajemen pendidikan harus memiliki mutu yang baik apalagi saat ini sudah memasuki era milenial di era revolusi industri 4.0 maka pendidikan harus memiliki mutu yang baik. Oleh karena itu, Mutu pendidikan merupakan dua istilah yang berasal dari mutu dan pendidikan, artinya menunjuk pada kualitas produk yang dihasilkan lembaga pendidikan atau sekolah. Yaitu dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun yang lain, serta lulusan relevan dengan tujuan. Mutu menciptakan lingkungan baik pendidikan, orang tua, pejabat pemerintah, wakil masyarakat, dan pebisnis, untuk bekerja sama guna memberi peluang dan harapan masa depan peserta didik. Setiap orang mengharapkan bahkan menuntut mutu dari orang lain, sebaliknya orang lain juga selalu mengharapkan dan menuntut mutu dari diri kita. Ini artinya, mutu bukanlah suatu yang baru, karena mutu adalah naluri manusia. Mutu secara esensial digunakan untuk menunjukkan kepada suatu penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada barang (produk) dan/jasa (service) tertentu, berdasarkan pertimbangan obyektif atas bobot dan kinerjanya. Mutu adalah suatu cara dalam mengelola suatu organisasi yang bersifat komprehensif dan integrasi

yang di arahkan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan.

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu memenuhi harapan dan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat, untuk mewujudkan harapan masyarakat, sekolah dan guru harus mempunyai harapan yang tinggi terhadap siswa<sup>6</sup> Maka dapat diketahui bahwa pendidikan adalah tentang pembelajaran masyarakat. Jika Total Quality Management (TQM) bertujuan untuk memiliki relevansi dalam pendidikan maka ia harus memberi penekanan pada mutu pembelajaran. Dan itu tidak akan terwujud jika Total Quality Management (TQM) tidak memberi kontribusi yang substansial bagi mutu dalam pendidikan. Pada saat sebagian besar institusi pendidikan dituntut mengerjakan lebih baik lagi, penting baginya untuk memfokuskan diri pada aktifitas terutama pembelajaran. Diera saat ini di era revolusi industry 4.0 era berbasis online maka lembaga pendidikan di tuntut untuk lebih kreatif dan professional dalam pengelolaan, khususnya pada proses pembelajaran dimana saat ini para tenaga pendidik harus memiliki daya kreatif yang tinggi untuk memberikan pembelajaran kepada siswa serta tenaga

---

<sup>6</sup> Afriansyah, H. (2019). *manajemen mutu terpadu*

kependidikan di tuntut untuk professional dalam melaksanakan tugasnya untuk membantu memfasilitasi dan melayani peserta didik agar lebih kreatif dan professional. dari keterangan di atas maka semua tujuan visi, misi serta tujuan akan terlaksana dengan baik serta lembaga pendidikan dapat memiliki daya saing yang baik di antara lembaga pendidikan yang lain.

#### **4. Manajemen Pendidikan Berbasis Teknologi**

System manajemen berbasis teknologi di era saat ini adalah menjadi kebutuhan utama dalam sebuah Lembaga Pendidikan dimana kita ketahui bersama bahwa yang namanya Manajemen berarti: Perencanaan, Peng Organisasian, Penggerakan, dan Mengontrol, sedangkan berbasis teknologi adalah sistem, tentunya system mengacu pada Kebijakan dan Standar Operasional Prosedur yang ada. Sekolah berarti tempat untuk menggali dan belajar mendapatkan ilmu dengan menggunakan teknologi computer,

Definisi Sistem Manajemen Sekolah Berbasis teknologi berarti Sebuah pola kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan mengontrol didalam proses belajar mengajar disekolah ataupun segala aktifitas kegiatan sekolah dengan menggunakan teknologi komputer. Metode yang paling tepat sekolah

untuk dapat mengimplementasikan sistem manajemen sekolah atau sistem informasi sekolah atau aplikasi manajemen sekolah berbasis teknologi adalah dengan membuat program tahapan perencanaan serta persiapan yang matang keseluruhan elemen yang ada di sekolah. Ada beberapa tahapan yang diperlukan didalam mengimplementasikan sistem aplikasi manajemen sekolah berbasis teknologi ini adalah yang paling utama ketulusan dan kejujuran pihak-pihak yang terkait.

Ada beberapa tahapan dalam menjalankan manajemen berbasis teknologi yaitu:

- a) mempersiapkan SDM yang ada di sekolah untuk mengikuti training tentang system aplikasi yang akan digunakan disekolah berdasarkan modul yang ada.
- b) Sekolah membuat dan membanahi kebijakan system manajemen yang ada
- c) Sekolah menyiapkan modul dan sarana prasaranan untuk menunjang system teknologi

## **5. Fungsi Manajemen Pendidikan di era digital**

Diera digital saat ini peran manajemen dalam lembaga pendidikan baik di tingkat PAUD, Sekolah Dasar, SMP, SMA sampai Perguruan tinggi dibutuhkan keseriusan dalam pengelolaannya, di mana era saat ini sudah menjadi era milenial atau era digital sehingga

peran kepala sekolah maupun pimpinan perguruan tinggi sangat dibutuhkan dalam membuat terobosan-terobosan dalam melaksanakan lembaga pendidikan, dimana saat ini di perlukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih profesional khususnya dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan media yang lebih update dengan memanfaatkan media internet yang ada.

Proses pembelajaran di era digital saat ini akan cepat berubah dalam pelaksanaannya, yang nantinya proses pembelajaran berbasis offline akan pasti berubah menjadi online untuk itu kesiapan lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan harus sudah mulai mempersiapkan teknik dan mekanismenya. Untuk itu fungsi manajemen di era milenial saat ini memiliki 10 fungsi manajemen secara umum di antaranya :

1. **Planning** adalah sebuah rencana atau rangkaian suatu kegiatan untuk dijalankan dengan tujuan suatu organisasi dapat terlaksana dengan baik dengan prosedur yang telah ditetapkan.
2. **Organizing** adalah Pengelompokan suatu kegiatan dengan membuat susunan organisasi dan tugas beserta fungsi-fungsi dari organisasi tersebut dengan memiliki tanggung jawab serta wewenang dengan tujuan terciptanya organisasi yang baik.

3. **Staffing** adalah merupakan bagian penting manajemen yang memiliki fungsi menyusun personil pada suatu organisasi yang memberi manfaat maksimal bagi organisasi.
4. **Directing** adalah bagian manajemen dengan fungsi bukan hanya agar pegawai melaksanakan atau tidak kegiatan organisasi tetapi sebagai motivator dengan memberikan arahan dan bimbingan dalam melaksanakan tugas masing-masing yang telah ditetapkan.
5. **Leading** adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang lain tersebut bertindak
6. **Coordinating** adalah fungsi untuk melakukan kegiatan agar tidak terjadi masalah untuk mencapai tujuan bersama-sama organisasi dengan cara memberikan perintah, intruksi, bimbingan, pelatihan serta teguran jika itu diperlukan.
7. **Motivating** adalah suatu pendorong dalam kegiatan dengan memberikan semangat kepada bawahan yang sesuai dengan perintah atasan langsung
8. **Controlling** adalah fungsi pengawasan dan pengendalian organisasi dengan memberikan penilaian serta evaluasi agar lembaga atau bawahan menjalankan pekerjaan dengan benar sesuai dengan aturan yang ditetapkan

**9. *Reporting*** adalah suatu pelaporan yang dilakukan untuk mengetahui perkembangan dari kegiatan organisasi untuk disampaikan kepada pimpinan dengan cara lisan maupun tulis

Sedangkan fungsi pokok dalam manajemen pendidikan dapat dibagi menjadi empat macam yaitu:

- a. Perencanaan
- b. Pelaksanaan
- c. Pengawasan
- d. Pembinaan dan evaluasi

Menurut Mohamad Mustari 2014 dalam bukunya bahwa manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerja sama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan yang dilakukan dengan usaha bersama secara efektif dan efisien, untuk pendayagunaan semua sumber dan potensi yang ada demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya<sup>7</sup>

## **6. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan**

---

<sup>7</sup> Mohamad Mustari, 2014. *Manajemen Pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta



Dalam pelaksanaan kegiatan operasional lembaga pendidikan yang professional untuk melaksanakan visi, misi dan tujuan lembaga sesuai dengan tujuan yang di tetapkan maka semua unsur yang ada di lembaga pendidikan harus bersama-sama dan berkomitmen dalam melaksanakan program yang ada di lembaga. Secara umum lembaga pendidikan dalam melaksanakan kegiatannya maka harus memenuhi ruang lingkup yang ada dimana Ruang lingkup Manajemen pendidikan yang saat ini dilaksanakan oleh kepala sekolah yang mengacu pada Permrndiknas Nomor 19 tahun 2005 tentang pengelolaan sekolah adalah:

- a. Rencana Program Sekolah
- b. Pelaksanaan Program sekolah
- c. Kepemimpinan
- d. Pengawasan/evaluasi
- e. Sistem Informasi Manajemen<sup>8</sup>

sedangkan menurut penjelasan dari Badan Standar Nasional Pendidikan memiliki Delapan Standar pendidikan nasional diantaranya

1. **Standar isi**

sesuai dengan Permen No 22 tahun 2006  
Permen No 24 tahun 2006

---

<sup>8</sup> Permendiknas No 19 tahun 2005 tentang Pengelolaan sekolah

Permen No 14 tahun 2007

**2. Standar Kompetensi Lulusan**

sesuai dengan Permen No 23 tahun 2006

sesuai dengan Permen No 24 tahun 2006

**3. Standar Proses Pendidikan**

sesuai dengan Permen No 41 tahun 2007

sesuai dengan Permen No 1 tahun 2008

**4. Standar Sarana dan Prasarana**

sesuai dengan Permen No 24 tahun 2007

sesuai dengan Permen No 33 tahun 2008

sesuai dengan Permen No 40 tahun 2008

**5. Standar Pengelolaan**

standar pengelolaan mencakup tiga hal yaitu

- Standar Pengelolaan oleh satuan pendidikan
- standar pengelolaan oleh Pemerintah daerah
- standar pengelolaan oleh pemerintah

**6. Standar Pembiayaan Pendidikan**

Beberapa hal termasuk di dalam standar pembiayaan pendidikan diantaranya biaya investasi biaya operasi dan biaya personal sesuai dengan Permen No 69 tahun 2009

**7. Standar Penilaian Pendidikan**

standar penilaian pendidikan diantaranya penilaian hasil belajar oleh pendidik, penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan dan penilaian hasil belajar

oleh pemerintah sesuai dengan Permen No 20 tahun 2007

#### 8. **Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Tenaga pendidik atau guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat rohani dan jasmani, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional dengan memiliki kompetensi Pedagogik, Keperibadian, Profesional dan Sosial. sesuai dengan Permen No 12 tahun 2007

Permen No 13 tahun 2007

Permen No 40-45 tahun 2009

### 7. **Prinsip Manajemen Pendidikan**

Menurut Douglas (1963;13-17) merumuskan prinsip-prinsip manajemen pendidikan yaitu

1. Memprioritaskan tujuan di atas kepentingan pribadi dan mekanisme kerja
2. Mengoordinasikan wewenang dan tanggung jawab
3. Memberikan tanggung jawab pada personil sekolah hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya
4. mengenal secara baik factor-faktor psikologis manusia

## 5. Relativitas nilai-nilai<sup>9</sup>

Menurut Drucker 1954 melalui MBO (*manajemen by objective*) yang memberikan gagasan tentang prinsip manajemen berdasarkan sasaran sebagai suatu pendekatan dalam perencanaan. bahwa seorang kepala Dinas yang memimpin tim yang beranggotakan unsur pejabat, dan fungsional dinas, dan lebih baik terdapat stakeholders untuk merumuskan visi, misi dan objektif dinas pendidikan.<sup>10</sup>

Dari keterangan di atas dapat di jadikan pula dasar setiap lembaga pendidikan memiliki peranan penting sebagai pencetak generasi yang handal yang siap pakai baik di Dunia Industri maupun wiraswasta. adapun prinsip manajemen lain yang dapat di terapkan pada lembaga pendidikan adalah:

### a. Sistem Manajemen

Dalam system manajemen ini maka Sistem manajemen merupakan sistem yang disusun untuk mencapai tujuan dan arah organisasi secara efektif dan efisien yang tentunya dapat di jalankan untuk

---

<sup>9</sup> Douglas 1963;13-17. Prinsip-prinsip manajemen pendidikan

<sup>10</sup> Drucker 1954 Manajemen by objective

tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran lembaga pendidikan.

b. Perbaikan Berkelanjutan

Perbaikan berkelanjutan ini merupakan rangkaian dari kegiatan manajemen yang dilakukan untuk meningkatkan atau mempertahankan prestasi yang diraih baik prestasi peserta didik maupun prestasi lembaga pendidikan untuk mempertahankan kualitas lulusan

c. Pendekatan Proses

Pendekatan proses ini merupakan kegiatan manajemen yang melihat aktifitas dalam lembaga pendidikan baik di tingkat Dasar maupun Tinggi yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan tanpa pendekatan proses yang baik antara pimpinan, guru, staf dan peserta didik maka tujuan lembaga tidak akan tercapai dengan baik.

d. Pemaksimalan Sumber Daya Manusia

Dalam hal ini Pemaksimalan SDM merupakan prinsip manajemen yang harus patut diperhatikan karena untuk memaksimalkan hasil pekerjaan maka harus dilakukan adalah mendorong penempatan seseorang sesuai dengan bidang keilmuannya karena tanpa bidang keilmuan yang sesuai maka hasil dalam proses organisasi akan kurang maksimal

hasilnya bahkan akan cenderung gagal dalam menjalankan system.

e. Kepemimpinan

Dalam sebuah manajemen, kepemimpinan memegang peranan dalam menentukan kesatuan organisasi dan kesatuan arah dan tujuan organisasi. banyak lembaga pendidikan saat ini mengalami masalah bahkan sampai dengan terhentinya lembaga pendidikan tersebut dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah kurang memerhatikan system yang ada, dan hanya cenderung mengikuti apa yang di inginkan, padahal kepemimpinan banyak memiliki gaya untuk menjadikan lembaga pendidikan yang di pimpinya menjadi lebih baik misalnya ada beberapa gaya kepemimpinan yaitu :

a.) Gaya Kepemimpinan otokratis dimana kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh untuk menentukan kebijakan dan prosedur, memutuskan tujuan apa yang ingin dicapai, dan mengarahkan serta mengawasi semua organisasi tanpa partisipasi dari bawahan.

b.) Gaya kepemimpinan Birokrasi adalah gaya kepemimpinan yang mengacu pada peraturan, biasanya semua keputusan yang dibuat dan

berkaitan dengan pekerjaan akan ditentukan oleh atasan.

c) Gaya kepemimpinan Partisipasi adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin mengundang bawahan dalam pengambilan keputusan adapun aspek dalam gaya kepemimpinan ini mencakup konsultasi, pengambilan keputusan Bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen demokratis.

d) Gaya kepemimpinan Transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui dua factor yaitu imbalan dan hukuman, para pemimpin dengan gaya ini bekerja dengan cara memperhatikan kerja bawahnya untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan.

e) Gaya kepemimpinan Transformasional adalah bahwa kepemimpinan dengan melakukan pendekatan pada usaha untuk mengubah kesadaran dan membangkitkan semangat.

f) Gaya kepemimpinan situasional dimana Model kepemimpinan ini mengacu pada keterampilan seseorang untuk menilai kemudian memilih strategi kepemimpinan apa yang menurutnya terbaik diterapkan dalam setiap keadaan atau tugas berbeda.

dari macam – macam gaya di atas dapat di gunakan salah satu sehingga kepemimpinan dalam lembaga pendidikan dapat berjalan dengan efektif untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan dapat mendorong tingkat lulusan yang berkompeten. hal ini juga sebagai bahan kepala sekolah dalam mengambil keputusan dimana Pengambilan keputusan disesuaikan dengan data yang ada dan informasi yang akurat dari berbagai sumber sehingga keputusan yang diambil tidak merugikan organisas

f. Fokus pada Konsumen

Dalam hal ini Fokus pada konsumen merupakan kegiatan manajemen dalam lembaga pendidikan salah satu paling penting, karena konsumen dalam hal ini adalah mereka yang akan memanfaatkan lulusan peserta didik khususnya di tingkat menengah atas dan tinggi dalam menunjang masa depannya, dimana konsumen yang di maksud adalah DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri) dan berbagai keahlian dan keterampilan yang dimiliki peserta didik di tingkat Dasar dan pertama akan dapat tersalurkan untuk meningkatkan di tingkat atas dan tinggi. maka Hubungan Kerjasama yang Baik dengan Pihak Diluar Organisasi sangat di perhatikan. Di era digital saat ini peran lembaga



pendidikan dengan konsumen khususnya pada tingkat menengah atas dan tinggi sangat dibutuhkan khususnya pada bidang kerjasama dimana Penyelarasan pendidikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, argumen untuk yang mengomentari adalah Sekolah tidak dapat lagi kita pikirkan sebagai suatu lembaga sosial yang berdiri sendiri, terlepas dari lembaga-lembaga sosial lain. Sekolah harus kita pandang sebagai suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat yang ada di sekitarnya, baik masyarakat lokal, maupun masyarakat daerah atau masyarakat nasional.

## **BAB 2**

### **MANAJEMEN PESERTA DIDIK**

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan

jenis pendidikan tertentu. Siswa atau yang biasa disebut dengan peserta didik merupakan salah satu dari komponen pendidikan yang tidak bisa ditinggalkan, karena tanpa adanya peserta didik tidak akan mungkin proses pembelajaran dapat berjalan. Peserta didik merupakan komponen manusiawi yang menempati posisi sentral dalam proses belajar-mengajar. Didalam proses belajarmengajar, peserta didik sebagai pihak yang ingin meraih cita-cita, memiliki tujuan dan kemudian ingin mencapainya secara optimal.

Menurut Sudarwan Danim (2010: 1) “Peserta didik merupakan sumber utama dan terpenting dalam proses pendidikan formal”. Peserta didik bisa belajar tanpa guru. Sebaliknya, guru tidak bisa mengajar tanpa adanya peserta didik. Oleh karena itu kehadiran peserta didik menjadi keniscayaan dalam proses pendidikan formal atau pendidikan yang dilembagakan dan menuntut interaksi antara pendidik dan peserta didik.

### **1. Pengertian Manajemen Peserta Didik**

Manajemen peserta didik dapat diartikan sebagai usaha pengaturan terhadap peserta didik mulai dari peserta didik tersebut masuk sekolah sampai dengan mereka lulus sekolah. Knezevich (1961) mengartikan manajemen peserta didik atau pupil personnel administration sebagai suatu layanan yang memusatkan

perhatian pada pengaturan, pengawasan dan layanan siswa di kelas dan di luar kelas seperti: pengenalan, pendaftaran, layanan individual seperti pengembangan keseluruhan kemampuan, minat, kebutuhan sampai ia matang di sekolah. Secara sosiologis, peserta didik mempunyai kesamaan-kesamaan. Adanya kesamaan-kesamaan yang dipunyai anak inilah yang melahirkan kensekuensi kesamaan hak-hak yang mereka punyai. Kesamaan hak-hak yang dimiliki oleh anak itulah, yang kemudian melahirkan layanan pendidikan yang sama melalui sistem persekolahan (schooling). Dalam sistem demikian, layanan yang diberikan diaksentuasi kepada kesamaan-kesamaan yang dipunyai oleh anak. Pendidikan melalui sistem schooling dalam realitasnya memang lebih bersifat massal ketimbang bersifat individual.

Adanya dua tuntutan pelayanan terhadap siswa,— yakni aksentuasi pada layanan kesamaan dan perbedaan anak—, melahirkan pemikiran pentingnya manajemen peserta didik untuk mengatur bagaimana agar tuntutan dua macam layanan tersebut dapat dipenuhi di sekolah. Baik layanan yang teraksentuasi pada kesamaan maupun pada perbedaan peserta didik, sama-sama diarahkan agar peserta didik berkembang seoptimal mungkin sesuai dengan kemampuannya.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Soleh hamdani, 2013 , manajemen peserta didik

Menurut Mohamad Mustari (2014) Keberhasilan dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan (sekolah) akan sangat bergantung kepada manajemen komponen-komponen pendukung pelaksanaan kegiatan seperti kurikulum, peserta didik, pembiayaan, tenaga pelaksana dan sarana dan prasarana. komponen-komponen tersebut merupakan satu kesatuan dalam upaya pencapaian tujuan lembaga pendidikan (sekolah), artinya bahwa satu komponen tidak lebih penting dari komponen lainnya.<sup>12</sup>

Sedangkan Pengertian Peserta Didik menurut ketentuan umum Undang-Undang RI No 20 tahun 2003 tentang system pendidikan Nasional adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu, Peserta Didik adalah orang yang mempunyai pilihan untuk menempuh ilmu sesuai dengan cita-cita dan harapan masa depan.<sup>13</sup> Manajemen Peserta Didik adalah merupakan kegiatan-kegiatan yang bersangkutan dengan masalah-masalah peserta didik yang ada di sekolah.

---

<sup>12</sup> Mohamad Mustari, 2014. *Manajemen Pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta

<sup>13</sup> Undang-Undang RI No 20 tahun 2003 tentang system pendidikan Nasional

Manajemen Peserta didik itu bukan hanya sekedar bentuk pencatatan data peserta didik saja, melainkan meliputi banyak aspek yang tentunya sangat luas secara operasional sehingga dapat digunakan untuk membantu kelancaran upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Dengan demikian manajemen peserta didik itu bukanlah dalam bentuk kegiatan-kegiatan pencatatan peserta didik saja, melainkan meliputi aspek yang lebih luas, yang secara operasional dapat dipergunakan untuk membantu kelancaran upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pendidikan.<sup>14</sup>

Disamping itu Oemar Hamalik (2004: 99) menjelaskan bahwa “Peserta didik merupakan salah satu komponen dalam pengajaran, disamping faktor guru, tujuan, dan metode pengajaran”. Sedangkan Samsul Nizar (2002: 47) menjelaskan bahwa “Peserta didik merupakan orang yang dikembangkan”.

Adapun fungsi dari manajemen peserta didik adalah sebagai tempat bagi peserta didik pada lembaga pendidikan (sekolah) untuk dapat mengembangkan potensi, kemampuan dan kreatifitas secara optimal baik secara individu, social dan sesuai dengan kebutuhan jaman. Fungsi manajemen peserta didik secara umum

---

<sup>14</sup> Mohamad Mustari, 2014. *Manajemen Pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta

adalah: sebagai wahana bagi peserta didik untuk mengembangkan diri seoptimal mungkin, baik yang berkenaan dengan segi-segi individualitasnya, segi sosialnya, segi aspirasinya, segi kebutuhannya dan segi-segi potensi peserta didik lainnya.

Tujuan umum manajemen peserta didik adalah: mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik agar kegiatan-kegiatan tersebut menunjang proses belajar mengajar di sekolah; lebih lanjut, proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan lancar, tertib dan teratur sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Tujuan dari Manajemen peserta didik itu sendiri adalah bagaimana dapat mengatur suatu kegiatan peserta didik yang ada pada lembaga pendidikan agar kegiatan tersebut dapat di pergunakan sebagai penunjang suatu proses pembelajaran di lembaga pendidikan dengan tujuan yang telah ditentukan.

Agar tujuan manajemen peserta didik tersebut dapat tercapai maka ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Semua kegiatan peserta didik diupayakan harus mendorong kemandirian peserta didik
- b. Segala bentuk kegiatan manajemen peserta didik harus memiliki misi pendidikan untuk mendidik

- c. Kegiatan manajemen peserta didik harus sebagai upaya untuk mengatur bimbingan peserta didik
- d. Manajemen peserta didik harus mempunyai tujuan dan visi, misi terhadap tujuan manajemen sekolah secara keseluruhan
- e. Kegiatan manajemen peserta didik harus secara fungsional bagi kehidupan peserta didik untuk menuju masa depan
- f. mengutamakan persatuan antar peserta didik dengan perbedaan latar belakang yang ada

Dari teori diatas maka pentingnya manajemen peserta didik harus memiliki prinsip Prinsip-Prinsip Manajemen Peserta Didik yaitu Yang dimaksudkan dengan prinsip adalah sesuatu yang harus dipedomani dalam melaksanakan tugas. Jika sesuatu tersebut sudah tidak dipedomani lagi, maka akan tanggal sebagai suatu prinsip. Prinsip manajemen peserta didik mengandung arti bahwa dalam rangka memanaj peserta didik, prinsip-prinsip yang disebutkan di bawah ini haruslah selalu dipegang dan dipedomani. Adapun prinsip-prinsip manajemen peserta didik tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama Manajemen peserta didik dipandang sebagai bagian dari keseluruhan manajemen sekolah. Oleh karena itu, ia harus mempunyai tujuan yang sama dan

atau mendukung terhadap tujuan manajemen secara keseluruhan. Ambisi sektoral manajemen peserta didik tetap ditempatkan dalam kerangka manajemen sekolah. Ia tidak boleh ditempatkan di luar sistem manajemen sekolah.

Kedua Segala bentuk kegiatan manajemen peserta didik haruslah mengemban misi pendidikan dan dalam rangka mendidik para peserta didik. Segala bentuk kegiatan, baik itu ringan, berat, disukai atau tidak disukai oleh peserta didik, haruslah diarahkan untuk mendidik peserta didik dan bukan untuk yang lainnya.

Ketiga Kegiatan manajemen peserta didik haruslah dipandang sebagai upaya pengaturan terhadap pembimbingan peserta didik. Oleh karena membimbing, haruslah terdapat ketersediaan dari pihak yang dibimbing. Ialah peserta didik sendiri. Tidak mungkin pembimbingan demikian akan terlaksana dengan baik manakala terdapat keengganan dari peserta didik sendiri.

Keempat Kegiatan manajemen peserta didik haruslah dipandang sebagai upaya pengaturan terhadap pembimbingan peserta didik. Oleh karena membimbing, haruslah terdapat ketersediaan dari pihak yang dibimbing. Ialah peserta didik sendiri. Tidak mungkin pembimbingan demikian akan terlaksana



dengan baik manakala terdapat keengganan dari peserta didik sendiri.

Ada dua pendekatan yang digunakan dalam manajemen peserta didik (Yeager, 1994). Pertama, pendekatan kuantitatif (*the quantitative approach*). Pendekatan ini lebih menitik beratkan pada segi-segi administratif dan birokratik lembaga pendidikan. Dalam pendekatan demikian, peserta didik diharapkan banyak memenuhi tuntutan-tuntutan dan harapan-harapan lembaga pendidikan di tempat peserta didik tersebut berada. Asumsi pendekatan ini adalah, bahwa peserta didik akan dapat matang dan mencapai keinginannya, manakala dapat memenuhi aturan-aturan, tugas-tugas, dan harapan-harapan yang diminta oleh lembaga pendidikannya.

Wujud pendekatan ini dalam manajemen peserta didik secara operasional adalah: Pertama mengharuskan kehadiran secara mutlak bagi peserta didik di sekolah, memperketat presensi, penuntutan disiplin yang tinggi, menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pendekatan demikian, memang teraksentuasi pada upaya agar peserta didik menjadi mampu.

Kedua pendekatan kualitatif (*the qualitative approach*). Pendekatan ini lebih memberikan perhatian kepada kesejahteraan peserta didik. Jika pendekatan kuantitatif di atas diarahkan agar peserta didik mampu,

maka pendekatan kualitatif ini lebih diarahkan agar peserta didik senang. Asumsi dari pendekatan ini adalah, jika peserta didik senang dan sejahtera, maka mereka dapat belajar dengan baik serta senang juga untuk mengembangkan diri mereka sendiri di lembaga pendidikan seperti sekolah. Pendekatan ini juga menekankan perlunya penyediaan iklim yang kondusif dan menyenangkan bagi pengembangan diri secara optimal.

## 2. **Penerimaan Peserta Didik Baru**

Diera revolusi industry 4.0 saat ini pada tahun 2020 dalam pelaksanaan penerimaan siswa baru dari tingkat Sekolah Dasar sampai dengan Menengah Atas adanya system baru yaitu Zonasi sesuai Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 44 Tahun 2019 tentang Penerimaan Peserta Didik Baru ( PPDB) memastikan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) 2020 tetap menggunakan zonasi. Permendikbud Nomor 44 Tahun 2019 pada 10 Desember 2019 telah ditandatangani oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nadiem Makarim. Di dalamnya menjelaskan beberapa perubahan soal sistem zonasi sehingga terdapat perbedaan antara zonasi PPDB 2019 dan PPDB 2020

Menurut Wahyu Adityo Projo ( 2019) bahwa Pada awalnya, sistem zonasi bertujuan memberikan akses pendidikan berkualitas dan mewujudkan Tripusat Pendidikan ( sekolah, keluarga, masyarakat) dengan bersekolah di lingkungan tempat tinggal. Penerapan sistem zonasi membuat sekolah di bawah pemerintah atau berstatus negeri dalam proses Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) wajib menerima minimal 90 persen siswa baru yang berasal dari di dekat sekolah. Calon siswa yang berdomisili jauh dari lokasi sebuah sekolah kehilangan kesempatan untuk bisa terdaftar menjadi salah satu siswa di sekolah tersebut. Setelah 90 persen kuota siswa baru tercapai dari pendaftar yang berdomisili di sekitar sekolah, 10 persen sisanya dibuka untuk pendaftar yang berasal dari luar daerah zonasi.

Namun, masih ada persyaratan lain yang harus dipenuhi jika mengacu pada pasal 16 ayat (6) Permendikbud 14/2018 ini. Sebanyak 10 persen siswa dari luar daerah zonasi terbagi menjadi dua kriteria, 5 persen untuk mereka yang berprestasi, 5 persen yang lain diperuntukkan untuk calon peserta didik yang memiliki alasan khusus. Alasan khusus itu misalnya perpindahan domisili orangtua/wali siswa dan terjadi bencana alam/sosial.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Wahyu Adityo Prodjo (2019) Perhatikan, Ini Beda Zonasi PPDB 2019 dan PPDB 2020 Artikel edukasi.kompas.com

Perencanaan terhadap peserta didik menyangkut perencanaan penerimaan siswa baru, kelulusan, jumlah putus sekolah dan kepindahan. Khusus mengenai perencanaan peserta didik akan langsung berhubungan dengan kegiatan penerimaan dan proses pencatatan atau dokumentasi data pribadi siswa, yang kemudian tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan pencatatan atau dokumentasi data hasil belajar dan aspek-aspek lain yang diperlukan dalam kegiatan kurikuler dan non-kurikuler.

Penerimaan Peserta Didik Baru adalah merupakan persyaratan wajib yang harus dilakukan oleh sebuah lembaga pendidikan, karena peserta didik baru merupakan salah satu tolak ukur jalannya sebuah lembaga pendidikan, tanpa ada peserta didik maka lembaga pendidikan tersebut tidak dapat berjalan, sehingga cara dan teknik penerimaan peserta didik baru pasti berbeda antara lembaga pendidikan satu dengan yang lainnya tentunya sesuai dengan kemampuan, dan potensi SDM yang ada pada lembaga pendidikan tersebut.

Wahyu Adityo Prodjo (2019) Salah satu perbedaan yang mendasar dari sistem zonasi PPDB 2019 dan PPDB 2020 adalah kuota siswa dari jalur zonasi. Dalam sistem zonasi PPDB 2019, kuota jalur zonasi adalah minimal 80 persen dari total 100 persen. Sisanya

diperuntukkan untuk jalur prestasi dan jalur perpindahan. Pada tahun PPDB 2020, kuota jalur zonasi berkurang menjadi 50 persen. Dengan demikian skema kuota jalur zonasi PPDB 2020 berubah menjadi: jalur zonasi 50 persen, afirmasi 15 persen, pindahan 5 persen dan jalur prestasi 30 persen. Lewat kebijakan PPDB 2020, Kemendikbud ingin mengakomodasi ketimpangan akses dan kualitas di berbagai daerah. Daerah berwenang menentukan proporsi final dan menetapkan wilayah zonasi.

Zonasi tidak hanya mengatur pemerataan kualitas sekolah dan peserta didik, tetapi juga menitikberatkan pada peran dan komposisi guru di suatu daerah. Nadiem mengingatkan, kebijakan ini harus diselaraskan dengan pemerataan kuantitas dan kualitas guru di seluruh daerah<sup>16</sup>

Penerimaan siswa baru merupakan proses pendataan dan pelayanan kepada siswa yang baru masuk sekolah, setelah mereka memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut, dimana kepala sekolah perlu membentuk kepanitiaan yang dijadikan sebagai penerima siswa baru, Dalam hal ini kepala sekolah dapat berpedoman pada pedoman

---

<sup>16</sup> Wahyu Adityo Prodjo (2019) Perhatikan, Ini Beda Zonasi PPDB 2019 dan PPDB 2020 Artikel edukasi.kompas.com

penerimaan siswa baru yang dikeluarkan oleh Dirjen Pendidikan Dasar dan Dirjen Pendidikan Menengah.<sup>17</sup>

Selain keterangan tersebut pada poin diatas ada beberapa kegiatan yang lain dilakukan pada saat penerimaan peserta didik baru yang meliputi penetapan daya tampung sekolah, penetapan syarat bagi calon peserta didik baru agar dapat diterima, adapun langkah-langkah dalam penerimaan peserta didik baru secara umum adalah:

- a. Membantuk Panitia Penerimaan peserta didik baru
- b. Melakukan Promosi dan menyebarkan brosur secara terbuka ke sekolah-sekolah lain
- c. Melakukan pencatatan dan pendataan calon peserta didik baru yang akan diterima untuk proses tes seleksi dengan mengecek berkas pendidikan terakhir (Nilai UAN atau STTB)
- d. Melaksanakan Tes ujian tertulis dan Lisan
- e. Mencatat potensi dan kemampuan dari hasil tes lisan
- f. Penetapan Jumlah peserta didik baru yang diterima sesuai dengan hasil seleksi

setelah kegiatan penerimaan peserta didik baru selesai adalah pendataan siswa, karena data ini sangat

---

<sup>17</sup> Mohamad Mustari, 2014. *Manajemen Pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta

diperlukan untuk kegiatan program bimbingan konseling siswa apabila nanti pada saat belajar adanya kesulitan siswa dalam belajar sebagai bahan pertimbangan pihak sekolah kepada orang tua siswa.

Orientasi peserta didik baru merupakan kegiatan mengenalkan situasi dan kondisi lembaga pendidikan tempat peserta didik menempuh pendidikan. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan fisik sekolah dan lingkungan sosial sekolah.<sup>18</sup>

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) memastikan akan tetap menggunakan Sistem Zonasi dalam Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) Tahun 2020 mendatang. Namun berbeda dengan sebelumnya, dalam PPDB Tahun 2020 jatah penerimaan dari jalur prestasi dinaikkan menjadi 30%. Sistem Zonasi lebih fleksibel untuk mengakomodasi ketimpangan akses dan kualitas pendidikan di berbagai daerah,” kata Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadhiem Makarim, Kamis (11/12) dikutip dari laman setkab.go.id.

Menurut Handoyo, yoyok (2019 Dalam Peraturan Mendikbud (Permendikbud) Nomor 44 Tahun 2019 tentang PPDB TK, SD, SMP, SMA, dan SMK, yang ditandatangani Mendikbud Nadhiem Makarim

---

<sup>18</sup> Arikunto .Suharsimi. 1986. Pengelolaan Kelas dan Siswa : Sebuah Pendekatan Evaluatif. Jakarta : Rajawali

disebutkan, jalur Zonasi dalam pendaftaran PPDB 2020 paling sedikit 50% dari daya tampung sekolah. Jalur Afirmasi paling sedikit 15% dari daya tampung sekolah, jalur perpindahan tugas orang tua/wali paling sedikit 5% dari daya tampung sekolah, dan dalam hal masih terdapat sisa kuota sisanya (30%) dibuka untuk jalur Prestasi sesuai dengan kondisi daerah. Dalam Permendikbud ini disebutkan, jalur Prestasi tidak berlaku untuk jalur pendaftaran calon peserta didik baru pada Taman Kanak-Kanan (TK) dan kelas 1 Sekolah Dasar (SD). Selain itu, calon peserta didik hanya dapat memilih 1 (satu) jalur pendaftaran PPDB dalam 1 (satu) wilayah zonasi.<sup>19</sup>

### **3. Pembinaan Siswa**

Siswa selain sebagai salah satu sumber daya pendidikan, ia juga merupakan masukan (input) utama atau bahan mentah (raw input) bagi proses pendidikan. Tujuan sekolah didirikan, kurikulum disusun, guru diangkat serta sarana dan prasarana pendidikan diadakan semuanya untuk kepentingan siswa atau anak didik sesuai dengan kebutuhan dan perkembangannya. Setiap anak didik mempunyai kebutuhan dan mengalami perkembangan yang tidak sama sehingga

---

<sup>19</sup> Handoyo, yoyok (2019) Penerimaan peserta didik baru 2020 tetap gunakan sistem zonasi, artikel pada nasional.kontan.co.id news



sekolah perlu menyelenggarakan berbagai program sesuai dengan kebutuhan dan tingkat perkembangan tersebut. Agar program yang telah disusun, guru yang telah diangkat, dan sarana dan prasarana dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, siswa perlu di-manaj sedemikian rupa sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Melihat pentingnya manajemen kesiswaan sebagai bagian dari manajemen pendidikan, penulis bermaksud membahas lebih rinci lagi mengenai manajemen kesiswaan, yang meliputi: pengertian, ruang lingkup, tujuan, fungsi, prinsip-prinsip, tugas manajemen kesiswaan, dan implementasi manajemen kesiswaan dalam pendidikan sekolah.<sup>20</sup>

Peserta didik adalah seseorang yang terdaftar dalam suatu jalur, jenjang, dan jenis lembaga pendidikan tertentu, yang selalu ingin mengembangkan potensi dirinya baik pada aspek akademik maupun non akademik melalui proses pembelajaran yang diselenggarakan.

Wahjosumidjo (2007:241) dalam bukunya menyatakan bahwa Pembinaan yaitu usaha, atau kegiatan memberikan bimbingan, arahan, pemantapan, peningkatan, arahan terhadap pola pikir, sikap mental, perilaku serta minat, bakat dan keterampilan para siswa.

---

<sup>20</sup> Muhamad Haikal Patilima, 2015, Pengaturan Pembinaan siswa

Pembinaan peserta didik juga dikemukakan definisinya menurut Soetjipto dan Rafli Kosasi (Soetjipto dan Rafli, 2011:166) adalah pemberian layanan kepada siswa di suatu lembaga pendidikan, baik di dalam maupun di luar jam belajarnya di kelas. Senada dengan Wahjosumidjo (2007:214) pembinaan peserta didik yaitu usaha atau kegiatan memberikan bimbingan, arahan, pemantapan, peningkatan, arahan terhadap pola pikir, sikap mental, perilaku serta minat, bakat dan keterampilan para siswa, melalui program ekstrakurikuler dalam mendukung keberhasilan kurikuler.<sup>21</sup>

Pembinaan siswa adalah salah satu layanan lembaga pendidikan (sekolah) baik dilakukan didalam maupun diluar jam kelas, dengan tujuannya adalah untuk membuat siswa sadar akan tugas dan tanggung jawab belajar mereka baik.

Pembinaan kesiswaan (peserta didik) dalam Badrudin (2014:53) ditujukan untuk memfasilitasi perkembangan peserta didik (siswa) melalui penyelenggaraan program bimbingan, pembelajaran, dan pelatihan.

---

<sup>21</sup> Wahjosumidjo. 2007. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Pembinaan peserta didik mempunyai nilai yang sangat strategis, disamping sebagai salah satu factor penentu keberhasilan sumber daya manusia kedepan. dalam pembinaan tersebut sasaran yang aling baik adalah kisaran anak 4-17 tahun, karena suatu tingkat perkembangan usia anak, dimana anak tersebut secara psikis dan fisiknya sedang mengalami pertumbuhan yang luar biasa,<sup>22</sup>

Yang dimaksud dengan pembinaan siswa adalah pemberian layanan kepada siswa di suatu lembaga pendidikan, baik di dalam maupun di luar jam belajarnya di kelas. Pembinaan kepada siswa dilakukan dengan menciptakan kondisi atau membuat siswa sadar akan tugas-tugas belajarnya. Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam rangka pembinaan siswa ini adalah

a. Orientasi siswa baru

Orientasi siswa baru penting dilaksanakan karena merupakan kegiatan yang sangat strategis dalam pembinaan kesiswaan yang bertujuan mengantarkan siswa untuk beradaptasi di sekolah. Pada saat orientasi siswa baru, siswa belajar mengenal lingkungan sekolah yang baru, teman baru, guru baru, budaya belajar, tata tertib sekolah, dan lain-lain. Saat itu, siswa juga dibekali materi

---

<sup>22</sup> Hasbullah. 1999. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta, RajaGrafindo Persada

kepribadian, kesenian, keterampilan, dan ketangkasan.

b. Pengaturan kehadiran siswa

Ada Beberapa alat yang dapat digunakan untuk melakukan pencatatan kehadiran siswa ini di antaranya adalah:

- a) Papan absensi harian siswa (per kelas dan per sekolah)
- b) Buku absensi harian siswa
- c) Rekapitulasi absensi siswa

c. Pembinaan disiplin atau Tata tertib

Dalam kerangka peningkatan disiplin, siswa dapat mengupayakan dan berusaha untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

- Hadir di sekolah 10 menit sebelum pelajaran dimulai
- Mengikuti semua kegiatan belajar mengajar dengan aktif
- Mengerjakan tugas dengan baik
- Mengikuti kegiatan ekstra kurikuler yang dipilihnya
- Memiliki kelengkapan belajar
- Mematuhi tata tertib sekolah

- Tidak meninggalkan sekolah tanpa izin dan lain-lain yang dapat meningkatkan disiplin siswa

c. Kegiatan Keorganisasian Siswa

Seperti kita ketahui bahwa secara umum organisasi adalah perkumpulan di mana segenap warganya mempunyai tujuan yang sama untuk mewujudkan suatu yang dikehendaki. Begitu juga dengan OSIS; adalah organisasi yang menghimpun para siswa-siswi yang ada di sekolah untuk menyatukan tujuan dan keinginan yang ingin dicapai yang kaitannya di interen sekolah.

Sesuai dengan Permendiknas NO. 39 Tahun 2008 Pasal 1 tentang Pembinaan Kesiswaan, bahwa tujuan pembinaan siswa adalah:

- Mengembangkan potensi siswa secara optimal dan terpadu yang meliputi bakat, minat, dan kreativitas;
- Memantapkan kepribadian siswa untuk mewujudkan ketahanan sekolah sebagai lingkungan pendidikan sehingga terhindar dari usaha dan pengaruh negatif dan bertentangan dengan tujuan pendidikan;
- Mengaktualisasikan potensi siswa dalam pencapaian prestasi unggulan sesuai bakat dan minat;

- Menyiapkan siswa agar menjadi warga masyarakat yang berakhlak mulia, demokratis, menghormati hak-hak asasi manusia dalam rangka mewujudkan masyarakat madani (civil society)

Sedangkan Sesuai dengan PERMENDIKNAS NO. 39 Tahun 2008 Pasal 5 tentang PEMBINAAN KESISWAAN, bahwa penanggungjawab pembinaan siswa adalah:

- Pembinaan kesiswaan di sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah.
- Pembinaan kesiswaan di kecamatan menjadi tanggung jawab unit kerja yang menangani pendidikan di kecamatan.
- Pembinaan kesiswaan di kabupaten/kota menjadi tanggung jawab unit kerja yang menangani pendidikan di kabupaten/kota.
- Pembinaan kesiswaan di propinsi menjadi tanggung jawab unit kerja yang menangani pendidikan di propinsi.
- Pembinaan kesiswaan secara nasional menjadi tanggung jawab Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional.

Menurut Mohamad Mustari (2014;115) Dalam rangka membina siswa secara komprehensif, pihak

sekolah mesti memberikan layanan khusus untuk menunjang manajemen kesiswaan, layanan tersebut di antaranya adalah:

1. Layanan Bimbingan Konseling adalah proses bantuan yang diberikan kepada siswa dengan memperhatikan kemungkinan dan kenyataan tentang adanya kesulitan yang dihadapi dalam rangka perkembangan yang optimal, sehingga mereka memahami dan mengarahkan diri serta bertindak dan bersikap sesuai dengan tuntutan dan situasi lingkungan sekolah, keluarga dan masyarakat.
2. Layanan Perpustakaan merupakan salah satu unit yang memberikan layanan kepada peserta didik kreatif melalui koleksi bahan pustaka
3. Layanan Kantin atau warung diperlukan adanya tiap sekolah supaya makanan yang dibeli peserta didik terjamin kebersihannya dan cukup mengandung gizi.
4. Layanan Kesehatan di sekolah biasanya dibentuk sebuah wadah bernama Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)
5. Layanan Transportasi sekolah bagi peserta didik merupakan salah satu penunjang untuk kelancaran proses belajar mengajar.

#### **4. Pengembangan Peserta Didik**

Teori-Teori tentang Hakikat Perkembangan Peserta Didik.

Pertama Teori psikodinamika adalah teori psikologi yang berupaya menjelaskan hakikat dan perkembangan tingkah laku (kepribadian) manusia. Teori ini dipelopori oleh Sigmund Freud (1856-1939). Menurut teori ini, tingkah laku manusia merupakan hasil tenaga yang beroperasi di dalam pikiran, yang sering tanpa disadari oleh individu Berdasarkan ide-ide pokok tentang tingkah laku manusia tersebut, Freud kemudian membedakan kepribadian manusia atas tiga unit mental atau struktur psikis berikut.

- a. Id; merupakan aspek biologis kepribadian.
- b. Ego; merupakan aspek psikologi kepribadian.
- c. Superego; merupakan aspek sosiologis kepribadian.

Kedua Teori humanistic muncul pada pertengahan abad ke-20 sebagai reaksi terhadap teori psikodinamika dan behavioristic. Para teoritikus humanistic meyakini bahwa tingkah laku manusia tidak dapat dijelaskan sebagai hasil dari konflik-konflik yang tidak disadari maupun sebagai hasil pengondisian.



Ketiga Aliran empirisme bertentangan dengan paham aliran nativisme. Tokoh perintis aliran empirisme adalah seorang filosof Inggris bernama John Locke (1704-1932) yang mengembangkan teori “tabula rasa”, yakni anak lahir di dunia bagaikan kertas putih yang bersih. Pengalaman empiric yang diperoleh dari lingkungan akan berpengaruh besar dalam menentukan perkembangan anak.

Keempat Teori Konvergensi Aliran ini berpadangan bahwa perkembangan individu itu baik dasar (bakat, keturunan) maupun lingkungan, kedua-duanya memainkan peranan penting. Bakat yang dibawa anak sejak lahir tidak berkembang dengan baik tanpa adanya dukungan lingkungan yang sesuai untuk pengembangan bakat itu.

Kelima Teori Behavioristic adalah sebuah aliran dalam pembahasan tingkah laku manusia yang dikembangkan oleh John B. Watson (1878-1958), seorang ahli psikologi Amerika, pada tahun 1930, sebagai reaksi atas teori psikodinamika. Watson dan tokoh behavioristic lainnya, meyakini bahwa tingkah laku manusia merupakan hasil dari pembawaan genetik dan pengaruh lingkungan atau situasional.

Keenam Teori Nativisme (Teori yang Berorientasi pada Biologi) Para penganut nativisme berpandangan bahwa bayi itu lahir sudah dengan bawaan baik dan bawaan buruk. Dengan kata lain, aliran nativisme berpandangan segala sesuatunya ditentukan oleh factor-faktor yang dibawa sejak lahir, jadi perkembangan individu itu semata-mata dimungkinkan dan ditentukan oleh dasar turunan, misalnya kalau ayahnya pintar, maka kemungkinan besar anaknya juga pintar.

Ketujuh Teori Psikologi Transpersonal merupakan pengembangan psikologi humanistic.<sup>23</sup>

Pengembangan Peserta didik atau disebut juga dengan manajemen kesiswaan merupakan salah satu bidang operasional yang ada di sekolah, Pengembangan Peserta didik adalah penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai masuk sampai keluar dari sekolah. Pengembangan peserta didik bukan hanya berbentuk pencatatan data peserta didik, melainkan meliputi berbagai aspek yang luas yang secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan dan perkembangan pribadi peserta didik secara optimal.

---

<sup>23</sup> Siti Fathiroh 2016, Perkembangan peserta didik

Menurut H.E Mulyasa 2017. Pengembangan peserta didik bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan lancar, tertib dan teratur, serta mencapai tujuan pendidikan sekolah. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, bidang pengembangan peserta didik sedikitnya memiliki tugas utama yang harus diperhatikan yaitu:

- Penerimaan siswa baru
- Kegiatan kemajuan belajar
- Bimbingan dan pembinaan disiplin.<sup>24</sup>

Menurut Sutisna (1985) Menjabarkan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengelola bidang kesiswaan berkaitan dengan hal-hal berikut:

1. Kehadiran peserta didik di sekolah dengan berbagai permasalahan
2. Penerimaan, orientasi, klasifikasi, dan penempatan peserta didik di kelas dan program studi
3. Evaluasi dan pelaporan kemajuan belajar
4. Program supervise bagi peserta didik yang mempunyai kelainan, seperti pembelajaran remedial dan pembelajaran luar biasa.

---

<sup>24</sup> H.E. Mulyasa, 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah*. PT Bumi Aksara, Jakarta

5. Pengendalian disiplin peserta didik
6. Program bimbingan dan penyuluhan
7. Program kesehatan dan keamanan
8. Penyesuaian pribadi, social dan emosional.<sup>25</sup>

Keberhasilan, kemajuan dan prestasi belajar peserta didik memerlukan data yang otentik dapat dipercaya dan memiliki keabsahan. Data ini diperlukan untuk mengetahui dan mengontrol keberhasilan atau prestasi kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di sekolahnya. Kemajuan belajar peserta didik ini secara periodic harus dilaporkan kepada orang tua, sebagai masukan untuk berpartisipasi dalam proses pendidikan dan membimbing anaknya belajar baik dirumah maupun disekolah.<sup>26</sup>

Mortmore (1993), Pemantauan terhadap kemajuan belajar peserta didik merupakan suatu prosedur vital, sebagai kegiatan pendahuluan untuk merencanakan siasat pembelajaran, mengubah metode, atau menambah/mengurangi beban kerja.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Sutisna (1985) Tanggung jawab pembinaan peserta didik

<sup>26</sup> H.E. Mulyasa, 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah*. PT Bumi Aksara, Jakarta

<sup>27</sup> Mortimore (1993)

## 5. Tugas Latihan

Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman saudara terhadap isi bab ini, maka kerjakan tugas latihan soal ini secara mandiri dan dengan bahasa sendiri.

1. Apa yang sudah saudara pahami tentang manajemen?
2. Jelaskan apa yang anda pahami tentang manajemen pendidikan dan fungsi manajemen pendidikan?
3. jelaskan apa yang sudah anda pahami tentang Prinsip manajemen pendidikan?
4. Jelaskan apa yang sudah anda fahami tentang pengembangan peserta didik?
5. Jelaskan apa yang sudah anda pahami tentang pembinaan peserta didik?

## **BAB 3**

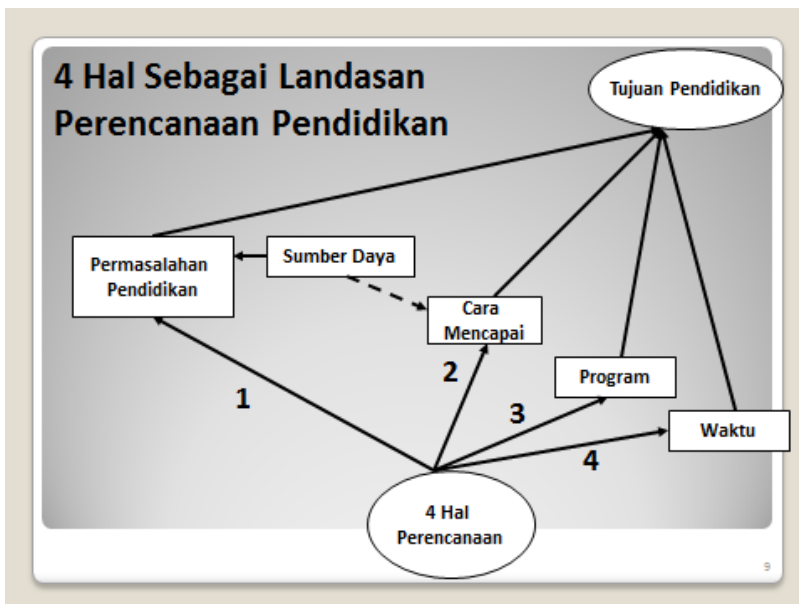
### **MENCIPTAKAN SEKOLAH EFEKTIF**

#### **1. Perencanaan Pengembangan Sekolah**

Perencanaan pendidikan adalah suatu perencanaan yang rasional dari analisis sistematis proses perkembangan pendidikan dengan tujuan agar perkembangan pendidikan itu lebih efektif dan efisien serta sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan tujuan para peserta didik dan masyarakat

Masyarakat berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan yang meliputi perencanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan melalui dewan pendidikan dan komite sekolah.

Perencanaan dan Pengembangan sekolah adalah merupakan cita-cita setiap kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya dengan tujuan semakin berkembang lembaga yang di pimpinya maka semakin maju dan sejahtera juga SDM yang ada di lembaga tersebut, selain itu juga apabila lembaga yang di pimpinya maju maka penilaian terhadap sekolahnya melalui Akreditasi akan baik juga peringkatnya, salah satunya adalah kepala sekolah yang aktif dan kreatif dengan melihat kondisi agar visi, misi tujuan dan sasaran sekolah tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.



Gambar 1 Bagan Landasan Perencanaan Pendidikan

Menurut E. Mulyasa, 2017. Beberapa indicator berikut dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan perencanaan pengembangan sekolah.

1. Sekolah memiliki rencana jangka pendek (rencana tahunan) rencana menengah (3 sampai 5 tahun) dan rencana jangka panjang (5 sampai 10 tahun)
2. Visi dan misi sekolah dirumuskan bersama dengan berbagai pihak yang berkepentingan



- dengan sekolah dan diahami oleh seluruh warga sekolah (peserta didik, guru, kepala sekolah dan staf) bahkan orang tua dan masyarakat
3. Visi dan Misi sekolah dinyatakan secara jelas dan berorientasi pada nilai – nilai ideal, menantang, dan bersifat inovatif, serta dijadikan dasar dalam penyusunan program sekolah
  4. Strategi dan program sekolah dikembangkan secara konsisten mengarah kepada pencapaian visi dan misi sekolah
  5. Komite sekolah dilibatkan secara aktif dalam penyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah dan penetapannya
  6. Guru berartispasi secara aktif menentukan prioritas perencanaan jangka pendek
  7. Kepentingan peserta didik menjadi prioritas perencanaan jangka pendek

## **2. Pengelolaan Sekolah**

Achmad Sanusi (1988) dalam Sistem Manajemen Pendidikan di Indonesia, efektivitas menekankan

kepada relevansi dan adaptabilitas suatu keputusan dalam rencana dan program terhadap dinamika nilai-nilai dalam hubungan interpersonal pegawai serta lingkungan budayanya. Efisiensi diartikan sebagai bentuk upaya untuk mengukur dan menguji secara empiris hubungan antara input dan output. Dari sisi produk efisiensi terjadi apabila biaya yang dikeluarkan minimal dan mendatangkan keuntungan yang sepadan. Efisiensi menunjukkan secara tegas garis pembatas antara sejumlah biaya maksimum untuk membiayai beberapa input secara kuantitas dan proporsional sehingga menghasilkan sejumlah output menurut standar mutu yang telah ditetapkan.<sup>28</sup>

Seperti telah diungkapkan terdahulu, siswa adalah customer primer layanan pendidikan. Sebagai customer, para siswa sepatutnya memperoleh kepuasan. Kepuasan tersebut menyangkut; (1) mutu layanan yang berkaitan dengan kegiatan belajarnya, (2) mutu layanan dalam menjalani tugas-tugas perkembangan pribadinya, sehingga mereka lebih memahami realitas dirinya dan dapat mengatasi sendiri persoalan-persoalan yang dihadapinya, dan (3) pemenuhan kebutuhan kemanusiannya (dari kebutuhan dasar, rasa aman,

---

<sup>28</sup> Achmad Sanusi. (1988). Sistem Manajemen Pendidikan di ... Han Book of College and University. New York : McGraw-Hill Book.

penghargaan, pengakuan dan aktualisasi diri). Untuk menjamin layanan tersebut, sekolah yang efektif akan menyediakan layanan bimbingan konseling dan sistem informasi yang menunjang. Demikian pula layanan untuk mememuhi bakat dan minat anak dalam bentuk pengembangan program-program extra kurikuler mendapat perhatian yang berarti. Dalam kondisi seperti disebutkan, sekolah yang efektif memiliki siswa yang disiplin dengan motivasi belajar yang tinggi.

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Himpunan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam kata lain pengelolaan adalah manajemen. Manajemen diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa

dikenal dalam ilmu ekonomi yang memfokuskan pada profit (keuntungan) dan komoditas komersial (Muhaimin, 2009: 4). Jika diterapkan dalam usaha pendidikan, maka pengertian dari manajemen pendidikan adalah serangkaian perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan. Manajemen pendidikan disini dimaksudkan sebagai rangkaian kegiatan kerjasama yang dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu lembaga pendidikan (sekolah) dalam rangka mencapai tujuan bersama. Persamaan tujuan inilah yang diharapkan dapat terus konsisten dijaga agar mencapai hasil yang maksimal.

Dalam menjalankan suatu lembaga pendidikan, dibutuhkan suatu usaha pengelolaan yang baik. Mengelola lembaga pendidikan bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Ini adalah pekerjaan yang sulit karena harus memikirkan semua aspek yang terlibat didalamnya. Masalah bisa saja muncul setiap saat, mulai dari sistem pembelajaran yang meliputi penyiapan sarana dan prasarana, materi, tujuan bahkan sampai pada penyiapan proses pembelajaran. Hal inilah yang harus benar-benar dikelola dengan baik agar arah dan tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai secara maksimal. Dalam pengelolaan suatu lembaga pendidikan dibutuhkan banyak teori yang relevan dan

mendukung. Salah satu contohnya adalah dengan mengambil teori dalam dunia ekonomi. Maka tak mengherankan jika kita sering mendengar adanya teori manajemen pendidikan, yang pada dasarnya diambil dari teori-teori manajemen dalam dunia ekonomi bisnis.

Menurut Veithzal dan Murni (2009) ada sepuluh komponen pendidikan, yaitu:

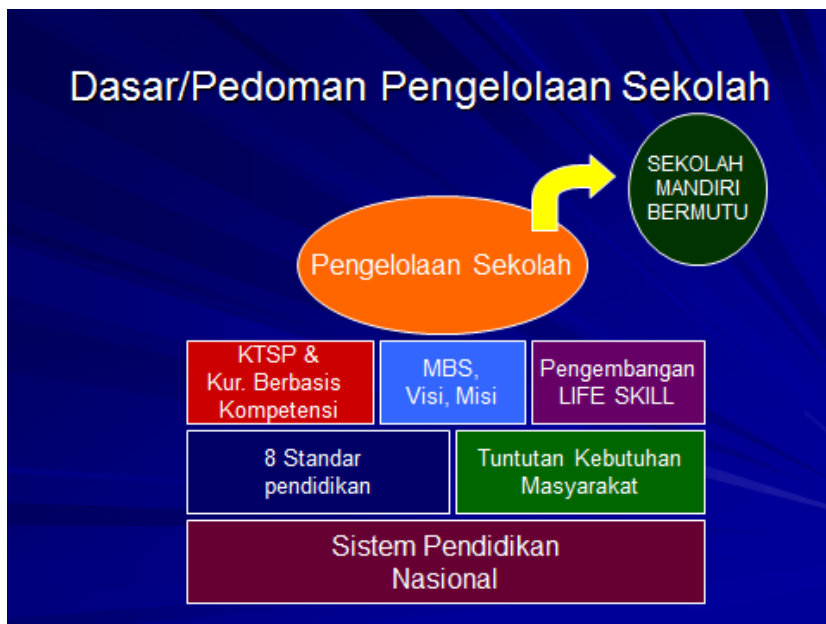
- Murid
- Tenaga pendidik
- Tenaga kependidikan
- Paket instruksi pendidikan
- Metode pengajaran
- Kurikulum pendidikan
- Alat instruksi dan alat penolong instruksi
- Fasilitas pendidikan
- Anggaran pendidikan
- Evaluasi pendidikan

Dalam perkembangan dan pengelolaannya, manajemen pendidikan juga memerlukan manajemen praktek yang baik (*good management practice*). Setiap lembaga pendidikan/sekolah harus mampu mengelola sumber daya yang ada secara mandiri dan kontinyu. Hal ini dimaksudkan agar segala potensi yang dimiliki sekolah tersebut dapat diberdayakan sesuai dengan kebutuhannya secara mandiri. Kepala sekolah juga

harus selalu memperhatikan kesejahteraan bawahannya. Artinya bahwa mereka sangat membutuhkan dan mengharapakan sebuah prinsip yang cocok atas jaminan hidup yang aman dan nyaman. Mempertahankan sebuah pekerjaan mengajar dan mengelola pendidikan adalah pekerjaan yang menyenangkan bagi mereka yang memang benar-benar mencintainya

Untuk mengelola sekolah yang perlu dipahami adalah

- a. Memahami fungsi sekolah serta maksud & tujuan pendidikan / cita-cita bangsa;
- b. Memahami kebijakan Pemerintah dalam bid. pendidikan & UU Sisdiknas;
- c. Memahami Standar pendidikan yang ditetapkan;
- d. Memahami prinsip manajemen & Administrasi;
- e. Memahami kurikulum & pengembangannya;
- f. Memahami tuntutan kebutuhan peserta didik (life skill) dan tuntutan masy.;
- g. Memiliki VISI & Misi



Gambar 2 Bagan Pedoman Pengelolaan sekolah

### **Fungsi dan Tujuan Pendidikan ( UU Sisdiknas 2003, pasal: 3 )**

1. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa,

2. Bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>29</sup>

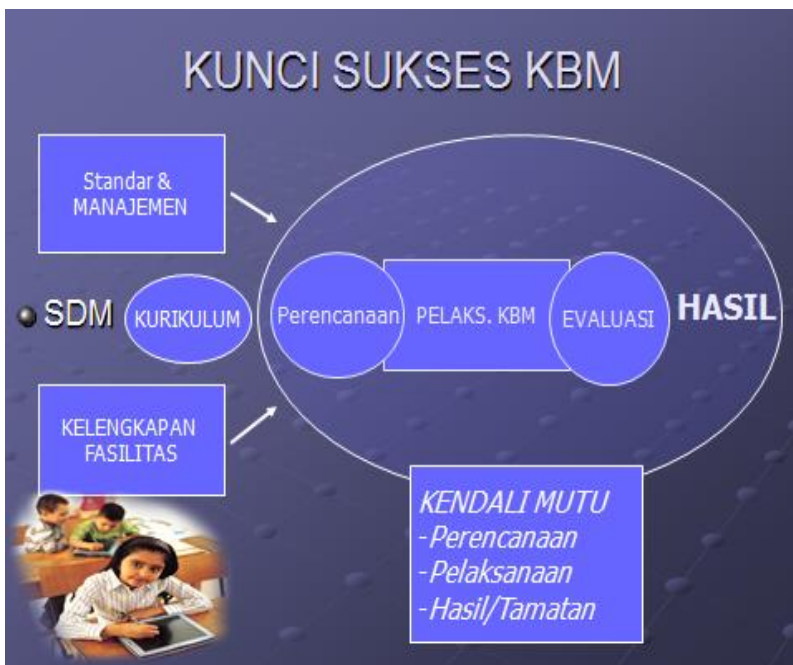


**Gambar 3. Bagan kekuatan Pendorong kemajuan Sekolah**

---

<sup>29</sup> Arikunto .Suharsimi. 1986. Pengelolaan Kelas dan Siswa : Sebuah Pendekatan Evaluatif. Jakarta : Rajawali





**Gambar 4 Bagan kunci sukses KBM**

### 3. Pengembangan Guru dan Staf

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk

meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru.

Menurut Seels & Richey (Alim Sumarno, 2012) pengembangan berarti proses menterjemahkan atau menjabarkan spesifikasi rancangan kedalam bentuk fitur fisik. Pengembangan secara khusus berarti proses menghasilkan bahan-bahan pembelajaran. Sedangkan menurut Tessmer dan Richey (Alim Sumarno, 2012) pengembangan memusatkan perhatiannya tidak hanya pada analisis kebutuhan, tetapi juga isu-isu luas tentang analisis awal-akhir, seperti analisi kontekstual.

Menurut AECT Pengembangan adalah proses penterjemahan spesifikasi desain ke dalam bentuk fisik, di dalamnya meliputi : (1) teknologi cetak; (2) teknologi audio-visual; (3) teknologi berbasis komputer; dan (4) teknologi terpadu.

Pengembangan guru dan staf merupakan kegiatan umtu Sejak tahun 2005, isu mengenai profesionalitas guru gencar dibicarakan di Indonesia. Profesionalitas guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut merupakan latar yang disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Guru profesional yang dibuktikan

dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Guru kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi guru berikut tunjangan profesi yang memadai menurut ukuran Indonesia. Sekarang ini, terdapat sejumlah guru yang telah tersertifikasi, akan tersertifikasi, telah memperoleh tunjangan profesi, dan akan memperoleh tunjangan profesi. Fakta bahwa guru telah tersertifikasi merupakan dasar asumsi yang kuat, bahwa guru telah memiliki kompetensi. Kompetensi guru tersebut mencakup empat jenis, yaitu (1) kompetensi pedagogi (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi kepribadian. menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. karena itu sebelum menyusun rencana perlu dilakukan analisa pekerjaan dan analisa jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan.<sup>30</sup>

Persoalan yang muncul kemudian, bahwa guru yang diasumsikan telah memiliki kompetensi yang hanya berlandaskan pada asumsi bahwa mereka telah tersertifikasi, tampaknya dalam jangka panjang sulit untuk dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Bukti tersertifikasinya para guru adalah kondisi

---

<sup>30</sup> H.E. Mulyasa, 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah*. PT Bumi Aksara, Jakarta

sekarang, yang secara umum merupakan kualitas sumber daya guru sesaat setelah sertifikasi. Oleh karena sertifikasi erat kaitannya dengan proses belajar, maka sertifikasi tidak bisa diasumsikan mencerminkan kompetensi yang unggul sepanjang hayat. Pasca sertifikasi seyogyanya merupakan tonggak awal bagi guru untuk selalu meningkatkan kompetensi dengan cara belajar sepanjang hayat. Untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi guru, diperlukan manajemen pengembangan kompetensi guru. Hal ini perlu dipikirkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, karena peningkatan kompetensi guru merupakan indikator peningkatan profesionalitas guru itu sendiri. (dikutip dari perpus kecilku (2014) artilel Strategi Pengembangan Profesional guru. )

Menurut H.E Mulyasa. 2017. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga sekolah, termasuk pengembangan guru dan staf. Dalam hal ini peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku warga sekolah melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Pengembangan guru dan staf mencakup

1. Perencanaan
2. Pengadaan

3. Pembinaan dan pengembangan
4. promosi dan mutasi
5. Pemberhentian
6. Kompensasi, dan
7. Penilaian.

Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya guru dan staf yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.<sup>31</sup>

Tugas kepala sekolah dalam kaitannya dengan pengembangan guru dan staf bukanlah pekerjaan yang mudah karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan guru dan staf secara pribadi. Karena itu kepala sekolah dituntut untuk mengerjakan instrument pengelolaan guru dan staf seperti daftar absensi, daftar urut kepangkatan, daftar riwayat hidup, daftar riwayat pekerjaan, dan kondite guru dan staf untuk membantu kelancaran pendidikan di sekolah yang dipimpinya.

---

<sup>31</sup> H.E. Mulyasa, 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah*. PT Bumi Aksara, Jakarta

#### 4. Penghargaan dan Insentif

Penghargaan didefinisikan sebagai ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002:317).

Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004:514).

Penghargaan dapat pula didefinisikan sebagai reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005:89).

Pengertian Reward atau Penghargaan Menurut Para Ahli

Pengertian Penghargaan adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum (Schuler, 1987).

Menurut Andrew F. Sikula Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan,

insentif ialah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Menurut Hasibuan “2001:117” Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini yaitu alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Handoko “2002:176” Insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara “2002:89” Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi “perusahaan”.

Menurut H.E Mulyasa 2017, Sekolah yang efektif menyadari bahwa pemberian penghargaan jauh lebih penting ketimbang menghukum atau menyalahkan peserta didik. Hal ini dinilai oleh Reynolds sebagai suatu strategi motivasi yang penting untuk meningkatkan citra diri peserta didik serta mengembangkan iklim yang bersahabat dan suportif. Penghargaan dan insentif mendorong munculnya

perilaku positif dan dalam beberapa hal mengubah perilaku peserta didik dan juga guru.

Mortimore (1997) mengidentifikasi beberapa cara yang dilakukan oleh sekolah efektif dalam pemberian insentif, seperti memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam kegiatan olahraga dan social. Bentuk-bentuk penghargaan kepada guru dan peserta didik berprestasi dapat berupa materiil, seperti hadiah dan non materiil, seperti pemberian sertifikat penghargaan dan lencana.<sup>32</sup>

indicator-indikator karakteristik ini meliputi:

- a. Terdapat prosedur pemberian dan insentif terhadap guru dan staf, peserta didik yang berprestasi
- b. Dinas pendidikan kabupaten/kota mengambil peran nyata dalam pemberian penghargaan atas prestasi peserta didik yang hebat
- c. Penghargaan dan hadiah ditentukan berdasarkan prestasi yang diraih dan memberikan kesempatan pada peserta didik untuk meraihnya
- d. Guru mendapatkan insentif atas pekerjaan tambahan yang dilakukan

---

<sup>32</sup> Mortimore 1997



Manajemen Pendidikan Menghadapi Tantangan Era Society 5.0 ———

- e. Setiap peserta didik, staf atau guru yang mendapatkan penghargaan atas prestasinya yang membanggakan diumumkan dan jika perlu dirayakan
- f. Staf dan guru yang produktif dan memiliki kinerja tinggi diprioritaskan untuk menikmati kesempatan promosi atau pilihan program lain untuk pengembangan karir.

## **BAB 4**

### **MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK**

#### **1. Pengertian Profesi Guru**

Profesi keguruan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Profesionalisasi dalam bidang keguruan mengandung arti peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini, maka profesionalisasi guru merupakan suatu keharusan. Pengembangan profesionalisme guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa.

Profesi berasal dari bahasa latin "proffesio" yang mempunyai dua pengertian, yaitu janji / ikrar dan pekerjaan. Dalam arti sempit, profesi berarti kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu dan sekaligus dituntut daripadanya pelaksanaan norma-norma sosial dengan baik. Dalam arti luas, profesi adalah kegiatan apa saja dan siapa saja untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan suatu keahlian tertentu (Yunita Maria Yeni, M, 2006).

Berdasarkan pengertian dan ciri-ciri profesi tersebut, maka guru dapat dikategorikan sebagai profesi. Profesi guru pada saat ini masih merupakan sesuatu yang ideal bila dibandingkan dengan profesi pada bidang lain (Mohamad Ali, 1985 : 13). Bila profesi lain menjalankan tugasnya selalu dilandasi kemampuan dan keahlian yang ditunjang dengan konsep dan teori yang pasti, maka profesi guru tidaklah demikian. Kenakalan antara satu peserta didik dengan yang lainnya, memerlukan penanganan yang berbeda.

Profesionalitas berakar pada kata profesi yang berarti pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian. Profesionalitas itu sendiri dapat berarti mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalitas guru dapat berarti guru yang profesional, yaitu seorang guru yang mampu merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin Proses Belajar Mengajar, menilai kemajuan Proses Belajar Mengajar dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya dalam penyempurnaan Proses Belajar Mengajar (Sahabuddin,1993:6 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki keahlian, tanggung jawab, dan rasa kesejawatan yang didukung oleh etika profesi yang kuat serta kualifikasi kompetensi yang memadai.

Menurut *Journal Education Leadership* edisi Maret 1993 (dalam Dedi Supriadi, 1998 : 98) ada lima ukuran seorang guru dinyatakan profesional, yaitu (1) memiliki komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya, (2) secara mendalam menguasai bahan ajar dan cara mengajarkan, (3) bertanggung jawab memantau kemampuan belajar peserta didik melalui berbagai teknik evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis dalam melakukan tugas, dan (5) menjadi bagian dari masyarakat belajar di lingkungan profesinya.

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasar-kan prinsip-prinsip, yaitu memiliki :

- Bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- Komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- Kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- Tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- Penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.

- Kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan
- Organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Dengan adanya pengukuhan guru sebagai profesi, maka guru dituntut untuk ikut mereformasi pendidikan, memanfaatkan semaksimal mungkin sumber-sumber belajar di luar sekolah, merombak struktur hubungan guru dan peserta didik, menggunakan teknologi modern dan menguasai IPTEK, kerjasama dengan teman sejawat antar sekolah, serta kerjasama dengan komunitas lingkungannya.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa” Organisasi Profesi guru adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan lurus oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas guru” sesuai dengan Pasal 41:

- (1) Guru dapat membentuk organisasi profesi yang bersifat independen.

- (2) Organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan keendidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat.
- (3) Guru wajib menjadi anggota organisasi profesi
- (4) Pembentukan organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah dapat memfasilitasi organisasi profesi guru dalam pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi guru.

#### Pasal 42

Organisasi Profesi guru mempunyai wewenang:

- (1) Menetapkan dan menegakkan kode etik guru.
- (2) Memberikan bantuan hokum kepada guru.
- (3) Memberikan perlindungan profesi guru.
- (4) melakukan pembinaan dan pengembangan profesi guru.
- (5) Memajukan pendidikan Nasional

Menurut E Mulyasa (2013), Seperti yang telah disebutkan dalam salah satu kriteria jabatan professional, jabatan profesi harus mempunyai wadah

untuk menyatakan gerak langkah dan mengendalikan keseluruhan profesi, yakni organisasi profesi. Bagi Guru di Indonesia, wadah ini telah ada yakni Persatuan Guru Republik Indonesia atau PGRI yang didirikan di Surakarta pada tanggal 25 November 1945.<sup>33</sup>

Dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pasal 28, dikemukakan bahwa” Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. sebagai fasilitator, tugas guru yang paling utama adalah memberikan kemudahan belajar, bukan hanya menceramahi, atau mengajar, apalagi menghajar peserta didik, kita perlu guru yang demokratis, jujur, dan terbuka, serta siap dikritik oleh peserta didiknya.

Menurut Mohamad Mustari 2014, Secara tradisional, profesi mengandung arti prestise, kehormatan, status social, dan otonomi lebih besar yang diberikan masyarakat kepadanya. Hal ini terwujud dalam ketenangan para anggota profesi dalam mengatur dirimereka, menentukan standar mereka sendiri, mengatur bagaimana dan apa syarat untuk bergabung di

---

<sup>33</sup> E. Mulyasa, 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung

dalamnya serta mengatur standar perilaku para anggotanya.<sup>34</sup>

Richey (2008) menyatakan bahwa suatu profesi mempersyaratkan anggotanya:

- a. Memiliki komitmen untuk menjunjung tinggi martabat kemanusiaan lebih penting dari dirinya.
- b. Selalu menambah pengetahuan jabatan agar terus bertumbuh dalam jabatan.
- c. Menjalani suatu persiapan profesional dalam jangka waktu tertentu guna mempelajari dan memperoleh pengetahuan khusus tentang konsep dan prinsip dari profesi itu.
- d. Ingin selalu belajar lebih dalam mengenai suatu bidang keahlian
- e. Memiliki kode etik jabatan.
- f. Jabatan dipandang sebagai suatu karier hidup, menjadi anggota dari suatu organisasi.
- g. Memiliki gaya ataupun keaktifan intelektual untuk mampu menjawab masalah-masalah yang dihadapi dalam setiap perbuatan.

---

<sup>34</sup> Mohamad Mustari, 2014. Manajemen Pendidikan. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta



## **2. Deskripsi Tugas Guru**

Dalam rangka menciptakan perbaikan suatu pembelajaran pada lembaga pendidikan yang dilakukan secara berkesinambungan melalui peningkatan proses pembelajaran ini merupakan salah satu tugas kewajiban seorang guru agar tercapai tujuan, saat ini banyak anggapan yang kuat bahwa perbaikan pendidikan dan pembelajaran di sekolah harus dimulai dari peningkatan kompetensi guru. Ungkapan itu sering didengar dan muncul di masyarakat dan media mengenai kinerja guru sehingga perlu ditingkatkan kemampuannya, keahliannya, dan keprofesionalnya.

Menurut Dri Atmaka (2004:17), pendidik atau guru adalah orang yang bertanggung jawab untuk memberikan bantuan kepada siswa dalam pengembangan baik fisik dan spiritual.

Menurut Husnul Chotimah (2008), pengertian guru adalah orang yang memfasilitasi proses peralihan ilmu pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik.

Guru memegang peran utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. serta guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap

terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.<sup>35</sup>

Sesuai dengan Undang-undang yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik yang professional dengan memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih, dan mengevaluasi pada pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah serta nonformal.

Roetiyah N.K. 1989 dalam Sagala, 2008 menginventarisasi tugas guru secara garis besar yaitu:

- a. Membentuk keperibadian anak didik sesuai dengan nilai dasar Negara.
- b. Mengantarkan anak didik menjadi warga Negara yang baik.
- c. Mewarisi kebudayaan dalam bentuk kecakapan, kepandaian, dan pengalaman empiric kepada muridnya.
- d. Memfungsikan diri sebagai media dan perantara pembelajaran bagi anak didik.
- e. Melakukan tugas dengan sempurna sebagai amanat profesi.
- f. Mengarahkan dan membimbing anak sehingga memiliki kedewasaan dalam berbicara, bertindak, dan bersikap.

---

<sup>35</sup> H.E. Mulyasa, 2017. *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. PT Rosdakarya, Bandung

- g. Memfungsikan diri sebagai administrator dan sekaligus manajer yang disenangi.
- h. Mampu mengawal dan menegakkan disiplin, baik untuk diri sendiri maupun murid dan orang lain.
- i. Guru diberi tanggung jawab paling besar dalam hal perencanaan dan pelaksanaan kurikulum serta evaluasi keberhasilan.
- j. Guru harus dapat merangsang anak didik untuk memiliki semangat yang tinggi dan gairan yang kuat dalam membentuk kelompok studi, mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler dalam rangka memperkaya pengalaman.
- k. Membimbing anak untuk belajar memahami dan menyelesaikan masalah yang dihadapi murid.

Tugas seorang guru profesional meliputi tiga bidang utama yaitu;

1. Dalam bidang profesi, seorang guru profesional berfungsi untuk mengajar, mendidik, melatih, dan melaksanakan penelitian masalah-masalah pendidikan. Dalam bidang kemanusiaan, guru profesional berfungsi sebagai pengganti orang tua khususnya dalam bidang peningkatan kemampuan intelektual peserta didik. Guru profesional menjadi fasilitator untuk membantu peserta didik mentransformasikan potensi yang

- dimiliki peserta didik menjadi kemampuan serta keterampilan yang berkembang dan bermanfaat bagi kemanusiaan.
2. Dalam bidang kemanusiaan, guru berfungsi untuk meningkatkan martabat sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni. Serta pengabdian pada masyarakat berfungsi meningkatkan mutu pendidikan nasional.
  3. Di dalam bidang kemasyarakatan, profesi guru berfungsi untuk memenuhi amanat dalam pembukaan UUD 1945 yaitu ikut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan diferensiasi tugas dari suatu masyarakat modern, sudah tentu tugas pokok utama dari guru profesional ialah di dalam bidang profesinya tanpa melupakan tugas-tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan.

### **3. Standar Kompetensi Guru**

Dalam bukunya, E. Mulyasa mengatakan, bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan adalah mengikut sertakan guru-guru dalam penataran-penataran untuk menambah wawasan

para guru. Kepala sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Menjadi seorang guru tidaklah mudah. Semua bisa menjadi seorang guru, namun guru saat ini haruslah memiliki standar kompetensi yang dapat menjadikan dunia pendidikan lebih bermutu dan berkualitas apalagi di era milenia ini di era revolusi industry 4.0

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, social, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, serta pengembangan pribadi dan profesiona.

Adapun tujuan standar kompetensi guru ialah untuk mendapatkan jaminan kualitas guru demi meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Dengan adanya standar kompetensi guru, maka tujuan pembelajaran dapat mudah diterapkan dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut E. Mulyasa, 2013 Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi di samping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan system pengawasan tertentu.

Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.<sup>36</sup>

Dari uraian diatas, Nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan serta guru memiliki spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugasnya dalam pendidikan.

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa: Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Adapun keempat standar kompetensi tersebut wajib dimiliki oleh seorang guru. Berikut penjelasan keempat kompetensi tersebut:

**Kompetensi Pedagogik.** Merupakan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan

---

<sup>36</sup> E. Mulyasa, 2013. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, PT Remaja Rosdakarya, Bandung

berbagai potensi yang dimilikinya. Adapun kompetensi pedagogik meliputi: Mengenal anak didiknya, menguasai teori-teori tentang pendidikan, bahan pelajaran, macam-macam teknik dan metode pembelajaran, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) serta mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran

**Kompetensi Keperibadian** ialah kemampuan individu atau personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, bijaksana, dewasa, berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya serta memiliki akhlak yang mulia. Kompetensi kepribadian ini berkemampuan dalam mengaktualisasikan diri sebagai pendidik yang disiplin, jujur, berwawasan luas, bertanggung jawab dan dapat menjadi sumber inspirasi positif bagi para peserta didiknya.

**Kompetensi Sosial** ialah kemampuan guru dalam melakukan komunikasi baik lisan, tulisan maupun perbuatan kepada peserta didik, tenaga-tenaga kependidikan, wali murid, maupun masyarakat sekitar dengan cara yang efektif, ramah atau santun dan sesuai dengan adat dan norma yang berlaku. Selain itu, dalam kompetensi sosial ini, guru mampu bekerjasama dan beradaptasi dengan keanekaragaman suku dan budaya di tempat melaksanakannya tugas.

**Kompetensi Profesional** Merupakan kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan luas. Tidak hanya penguasaan materi pelajaran saja, namun juga penguasaan terhadap materi-materi kurikulum yang berlaku, konsep dan struktur keilmuan, masalah-masalah pendidikan dan wawasan yang memadai terhadap materi-materi yang bersangkutan

#### 4. Tanggung Jawab Guru

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.

Tugas dan tanggung jawab seorang guru pada lembaga pendidikan diantaranya adalah menciptakan suasana atau iklim proses pembelajaran yang dapat memotivasi siswa untuk senantiasa belajar dengan baik dan semangat. Tugas seorang guru itu mencakup beberapa hal, yaitu sebagai berikut: guru memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan, dan bidang kemasyarakatan.



Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa

Salah satu sifat yang ada pada diri kita adalah tanggung jawab dimana sifat yang dapat memperkuat keyakinan kita sebagai pendidik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya adalah merasa dirinya diamanahi tugas yang harus bisa di pertanggung jawabkan, Hal ini tentunya dapat membarikan kontribusi serta keyakinan, keimanan dan kemampuan yang dapat diberikan kepada peserta didik, semua ini tak lepas dari pada keteladanan dimana perilaku pendidik bisa ditunjukkan pula dengan selalu menghargai peserta didik dan tidak merasa paling pintar, hebat, karena itu sebagai pendidik juga akan menghargai pihak lain seperti peserta didik serta selalu memberikan kalimat dan kata-kata yang bagus dan memuji apa yang telah dilakukan.

Peters dikutip Sudjana (2002:15), Menyebutkan tugas dan tanggung jawab guru, yaitu: (a) Guru sebagai pengajar, (b) Guru sebagai pembimbing, dan (c) guru sebagai administrator. Ketiga tugas guru di atas merupakan tugas pokok profesi guru. Dimana guru

sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas, memberikan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Sedangkan guru sebagai administrator kelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya.

Pada prinsipnya menjadi seorang pendidik adalah tauladan bagi peserta didiknya baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah, Tanggung jawab adalah salah satu hal terpenting yang dimiliki oleh seseorang karena dengan tanggung jawab tersebut semua pekerjaan, tindakan serta hal lain dapat diselesaikan dengan baik. Guru saat ini memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat apa lagi saat ini sudah memasuki era milenia yaitu era revolusi industry 4.0, yaitu era Globalisasi dimana saat ini guru dituntut untuk lebih maju, kekinian, dan cakap dalam penggunaan media elektronik baik untuk keperluan proses pembelajaran maupun proses penilaian. dimana di era globalisasi saat ini kemajuan IPTEK yang disertai semakin kencangnya arus teknologi di dunia yang memiliki dampak pada dunia pendidikan. Ada beberapa dampak secara positif era globalisasi pendidikan yaitu:

- Globalisasi akan membawa dunia pendidikan Indonesia bisa bersaing dengan Negara-negara lain.

- Semakin mudahnya akses informasi dunia pendidikan
- Dunia pendidikan akan menciptakan sumber daya manusia yang professional, handal dalam bidang pendidikan.
- Globalisasi akan bisa merubah system pendidikan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan pesatnya ilmu pengetahuan.<sup>37</sup>

Misalnya guru pada jaman dahulu pada saat melaksanakan proses pembelajaran masih menggunakan alat tulis Kapur, maka saat ini mulai berubah secara berlahan dengan menggunakan spidol, media prktik, dan saat ini sudah menggunakan media elektronik serta langsung praktik lapangan. yang menjadi berat tanggung jawab guru lain saat ini adalah, dimana guru dalam melaksanakan penilaian harus sudah menggunakan system yang berbasis online dan dengan memberikan penilaian tidak cukup dengan angka melainkan dengan penilaian narasi, dimana seorang guru harus menceritakan kondisi peserta didik saat ini apakah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak hasilnya.

---

<sup>37</sup> Mohamad Mustari, 2014 Manajemen Pendidikan, PT Rajagrafindo persada

Adapun dampak secara negative globalisasi dalam pendidikan adalah:

- Dunia pendidikan akan sangat tergantung pada teknologi sehingga adanya tradisi serba instan
- Globalisasi akan melahirkan golongan-golongan didalam dunia pendidikan.
- Dunia pendidikan di Indonesia bisa dikuasai oleh pemilik modal.
- Semakin banyak yang terkikis kebudayaan lokal akibat masuknya budaya luar.

Menurut E. Mulyasa 2013 bahwa setiap guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru sebagai pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga terjadi proses konservasi nilai, karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru.<sup>38</sup> Adapun tanggung jawab guru dapat dijabarkan kedalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus yaitu:

1. Tanggung jawab moral; setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkanya dalam pergaulan hidup sehari-hari.

---

<sup>38</sup> E. Mulyasa, 2013. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, PT Remaja Rosdakarya, Bandung

2. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan disekolah; bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, silabus, serta mengembangkan peserta didik.
3. Tanggung jawab dalam kemasyarakatan; bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, yang harus kompeten, mengabdikan dan melayani masyarakat.
4. Tanggung jawab dalam bidang keilmuan; setiap guru harus memajukan ilmu, terutama yang menjadi spesifikasinya dan mengembangkannya.

Untuk itu pentingnya peningkatan kualitas guru saat ini adalah sama pentingnya dengan kualitas pendidikan suatu bangsa, sebab dengan tanggung jawab guru semakin berat maka akan diimbangi dengan kualitasnya untuk meningkatkan masa depan guru itu sendiri maupun kualitas pendidikan. Guru-guru saat ini kurang memiliki kesempatan untuk meningkatkan produktivitasnya, penyesuaian diri terhadap informasi dan strategi baru dalam pembelajaran.

Guru seringkali mendapat latihan atau penataran mengenai berbagai hal yang sebenarnya sudah ketinggalan zaman, maka saat ini di era milenial guru sangat dituntut untuk kekinian, sehingga saat ini solusi

yang diberikan pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru yaitu diberikan kesempatan untuk mendapatkan sertifikasi guru dengan tahapan mengikuti pendidikan professional guru. Pengembangan guru dan staf merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam manajemen personalia pendidikan yang bertujuan untuk mendayagunakan guru dan staf secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal hal ini dapat menjadi salah satu nilai tambah bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang sangat mulia untuk mencerdaskan peserta didiknya.

Tanggung jawab guru menurut Hamalik (2004: 127), yaitu sebagai berikut:

1. Guru harus menuntut murid-murid belajar. Tanggung jawab guru yang terpenting adalah merencanakan dan menuntut murid-murid melakukan kegiatan-kegiatan belajar guru mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diinginkan.
2. Turut serta membina kurikulum sekolah. Sesungguhnya guru merupakan seorang key person yang paling mengetahui tentang kebutuhan kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan murid.
3. Melakukan pembinaan terhadap diri siswa (kepribadian, watak dan jasmaniah). Memompakan

pengetahuan kepada murid kiranya bukan pekerjaan yang sulit. Tetapi membina siswa agar menjadi manusia berwatak (berkarakter) sudah pasti bukan pekerjaan yang mudah. Mengembangkan watak dan kepribadiannya, sehingga mereka memiliki kebiasaan, sikap, cita-cita, berpikir dan berbuat, berani dan bertanggung jawab, ramah dan mau bekerja sama, bertindak atas dasar nilai-nilai moral yang tinggi, semuanya menjadi tanggungjawab guru.

4. Memberikan bimbingan kepada murid. Bimbingan kepada murid agar mereka mampu mengenal dirinya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri, mampu menghadapi kenyataan dan memiliki stamina emosional yang baik, sangat diperlukan.
5. Melakukan diagnosis atas kesulitan-kesulitan belajar dan mengadakan penilaian atas kemajuan belajar.
6. Menyelenggarakan penelitian. Sebagai seorang yang bergerak dalam bidang keilmuan (scientist) bidang pendidikan maka ia harus senantiasa memperbaiki cara bekerjanya.
7. Mengenal masyarakat dan ikut serta aktif. Guru tidak mungkin melaksanakan pekerjaannya secara efektif, jikalau guru tidak mengenal masyarakat seutuhnya dan secara lengkap.

8. Menghayati, mengamalkan, dan mengamankan Pancasila. Pancasila merupakan pandangan hidup bangsa yang mendasari sendi-sendi hidup dan kehidupan nasional, baik individu maupun masyarakat kecil sampai dengan kelompok sosial yang terbesar termasuk sekolah.
9. Turut serta membantu terciptanya kesatuan dan persatuan bangsa dan perdamaian dunia. Guru bertanggung jawab untuk mempersiapkan siswa menjadi warga negara yang baik. Pengertian yang baik adalah antara lain memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa.
10. Turut menyukseskan pembangunan. Pembangunan adalah cara yang paling tepat guna membawa masyarakat ke arah kesejahteraan dan kemakmuran bangsa. Pembangunan itu meliputi pembangunan dalam bidang mental spiritual dan bidang materil<sup>39</sup>

## **5. Tantangan Tenaga Pendidik di era Society 5.0**

Era Society 5.0 adalah era masyarakat yang dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era Revolusi industri 4.0 seperti Internet on

---

<sup>39</sup> Hamalik, Oemar, 2004, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta : Bumi Aksara



Things (internet untuk segala sesuatu), Artificial Intelligence (kecerdasan buatan), Big Data (data dalam jumlah besar), dan robot untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Society 5.0 juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep masyarakat yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi.

Dalam menghadapi era society 5.0, dunia pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Selain pendidikan beberapa elemen dan pemangku kepentingan seperti pemerintah, Organisasi Masyarakat (Ormas) dan seluruh masyarakat juga turut andil dalam menyambut era society 5.0 mendatang. (Dewi Nuraini,2021)

Lembaga Pendidikan untuk menghadapi era society 5.0 ini dibutuhkan adanya perubahan paradigma pendidikan. Diantaranya pendidik meminimalkan peran sebagai learning material provider, pendidik menjadi penginspirasi bagi tumbuhnya kreativitas peserta didik. Pendidik berperan sebagai fasilitator, tutor, penginspirasi dan pembelajar sejati yang memotivasi peserta didik.

Sebagai Pendidik di era society 5.0, para guru harus memiliki keterampilan dibidang digital dan berpikir kreatif. Menurut Zulfikar 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). Oleh karena itu ada tiga hal yang harus dimanfaatkan pendidik di era society 5.0. diantaranya *Internet of things* pada dunia Pendidikan (IoT), Virtual/Augmented reality dalam dunia pendidikan, Pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam dunia pendidikan untuk mengetahui serta mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran yang dibutuhkan oleh pelajar, tenaga pendidik di abad society 5.0 ini harus menjadi guru penggerak yang mengutamakan murid dibandingkan dirinya, inisiatif untuk melakukan perubahan pada muridnya, mengambil tindakan tanpa disuruh, terus berinovasi serta keberpihakan kepada murid.

Pendidikan memiliki peran yang penting dalam perkembangan era Society 5.0 yaitu untuk memajukan kualitas SDM. Karena itu diperlukan pendidikan mengenai kecakapan hidup abad 21 atau lebih dikenal dengan istilah 4C (*Creativity, Critical Thinking, Communication, Collaboration*).

Di era pandemic Covid-19 dari tahun 2020 sampai saat ini maka Peran sekolah dan tenaga pengajar turut berperan penting dalam society 5.0. Kegiatan pembelajaran tidak hanya berfokus pada satu sumber seperti buku, melainkan tenaga pendidik berkembang untuk menerima informasi dari berbagai sumber seperti

internet dan media sosial. Terutama dalam masa pandemi kegiatan pembelajaran berlangsung melalui media daring dengan menggunakan berbagai macam aplikasi pendukung, seperti zoom, google classroom, google classmeeting, dan lain-lain. Penggunaan media aplikasi ini membutuhkan wawasan lebih dari para tenaga pendidik, untuk itu peran sekolah dan tenaga pengajar dalam society 5.0 yang berfokus pada tenaga kerja manusia sangat penting.

Pembelajaran selama pandemi mulai dari tingkat SD sampai Perguruan tinggi harus dapat berjalan dengan optimal baik secara hybrid learning atau blended learning. Hybrid learning sendiri merupakan metode pembelajaran yang menggabungkan kegiatan belajar online dan offline. Berlangsung ketika murid yang diberi izin orang tua datang ke sekolah secara bergantian, tetapi murid yang belajar dari rumah tetap mendapatkan pembelajaran secara online. Karena proses yang kompleks inilah dibutuhkan tenaga kerja dan pengajar yang berkualitas guna menumbuhkan pendidikan pada peserta didik untuk menyiapkan generasi society 5.0

## BAB 5

### MANAJEMEN KURIKULUM

#### 1. Konsep Dasar Kurikulum

Lembaga pendidikan (sekolah) adalah merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum, baik kurikulum nasional maupun muatan lokal, yang diwujudkan melalui proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, intitusional, kurikuler dan instruksional.

Pada tahun 1856 kamus Webster untuk pertama kalinya memuat istilah kurikulum yang digunakan untuk istilah olah raga, Dalam bidang pendidikan, istilah kurikulum baru digunakan pada tahun 1918.

Menurut Wiryokusumo (1988) kurikulum adalah rencana tertulis tentang kemampuan yang harus dimiliki berdasarkan standar nasional,<sup>40</sup>

Kurikulum menurut Undang-undang No 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 19 adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan isi dan bahan pelajaran

---

<sup>40</sup> Wiryokusumo, iskandar.1988. *Dasar-dasar pengembangan kurikulum*. Jakarta Bina Aksara

serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Menurut Mohamad Mustari (2014) Kurikulum adalah susunan satu rangkaian kegiatan yang di dalamnya mengandung rencana belajar siswa, sebagai pengalaman belajar siswa yang diperoleh dari sekolah saat di dalam kelas maupun di luar sekolah.

Menurut Penulis Kurikulum adalah *Seperangkat mata kuliah yang disusun dan dirancang secara sistematis untuk dipergunakan dalam pedoman proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan belajar sesuai dengan tujuan yang diinginkan untuk menghasilkan lulusan yang berkompeten.*

Untuk mendapatkan rumusan tentang pengertian kurikulum, para ahli mengemukakan pandangan yang beragam. Dalam pandangan tradisional (klasik), kurikulum dipandang sebagai rencana pelajaran di suatu sekolah (Hilda Taba, 1962; Zais, 1976; Nana Sudjana, 1996; Nana S. Sukmadinata, 1997). Pelajaran-pelajaran apa yang harus ditempuh di sekolah, itulah kurikulum. Sedangkan dalam pandangan modern, arti kurikulum lebih dianggap sebagai suatu pengalaman atau sesuatu yang nyata terjadi dalam proses pendidikan (J. Galen Saylor & William M. Alexander, 1956; Ronald C. Doll, 1974).

Pengembangan kurikulum muatan lokal telah dilakukan sejak digunakannya kurikulum 1984, khususnya di sekolah dasar. Pada kurikulum tersebut

muatan lokal disisipkan pada berbagai bidang studi yang sesuai. Muatan lokal lebih diintensifkan lagi pelaksanaannya dalam kurikulum 1994.<sup>41</sup> H.E. Mulyasa. (2017).

Menurut Oemar Hamalik (1990), kurikulum dalam pendidikan formal memiliki peranan yang sangat strategis dan menentukan pencapaian tujuan pendidikan, yaitu peranan konservatif (sebagai sarana untuk mentransmisikan nilai-nilai warisan budaya yang masih relevan), peranan kreatif (mampu mengembangkan sesuatu yang baru), dan peranan kritis/evaluatif (untuk menilai dan memilih nilai dan budaya serta pengetahuan baru yang akan diwariskan).<sup>42</sup>

Di era revolusi industri 4.0 saat ini kurikulum di dunia pendidikan harus sudah mengarah bagaimana lulusan peserta didik dapat mengikuti perkembangan zaman. yang menjadi berat kurikulum saat ini adalah pada tingkat pendidikan tinggi dimana para lulusan mahasiswa dan mahasiswi sudah tidak pada konsep bagaimana nanti lulusan sarjana pendidikan hanya berfikir akan menjadi seorang guru saja, serta konsep bagaimana nanti lulusan sarjana ekonomi tidak hanya berfikir untuk menjadi karyawan, maka kurikulum saat ini harus sudah didesign untuk menciptakan lulusan

---

<sup>41</sup> H.E. Mulyasa, 2017. Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah. PT Bumi Aksara, Jakarta

<sup>42</sup> Oemar Hamalik. 2006. Manajemen Pengembangan Kurikulum. Bandung: Sekolah Pascasarjana UPI dan PT Remaja Rosdakarya

yang mandiri dalam rangka dapat meningkatkan kesejahteraan mahasiswa dan masyarakat pada umumnya,

Ada tiga konsep tentang kurikulum, kurikulum sebagai substansi, sebagai sistem, dan sebagai bidang studi.

**Kuikulum Sebagai Suatu Subsistem** Suatu kurikulum, dipandang orang sebagai suatu rencana kegiatan belajar bagi murid-murid di sekolah, atau sebagai suatu perangkat tujuan yang ingin dicapai. Suatu kurikulum juga dapat menunjuk kepada suatu dokumen yang berisi rumusan tentang tujuan, bahan ajar, kegiatan belajar-mengajar, jadwal, dan evaluasi.

**Kurikulum sebagai suatu system** Sistem kurikulum merupakan bagian dari sistem persekolahan, sistem pendidikan, bahkan sistem masyarakat. Suatu sistem kurikulum mencakup struktur personalia, dan prosedur kerja bagaimana cara me-nyusun suatu kurikulum, melaksanakan, mengevaluasi, dan menyem-purnakannya.

**Kurikulum sebagai suatu bidang studi** Yaitu bidang studi kurikulum. Ini merupakan bidang kajian para ahli kurikulum dan ahli pendidikan dan pengajaran. Tujuan kurikulum sebagai bidang studi adalah mengembangkan ilmu tentang kurikulum dan sistem kurikulum. Mereka yang mendalami bidang kurikulum mempelajari konsep-konsep dasar tentang kurikulum. Melalui studi kepustakaan dan berbagai kegiatan penelitian dan percobaan, mereka menemukan

hal-hal baru yang dapat memperkaya dan memperkuat bidang studi kurikulum.<sup>43</sup>

## **2. Manajemen Kurikulum**

Langkah Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nadiem Makarim melalui perombakan kurikulum dan tata kelola organisasi dalam sistem pendidikan di Indonesia menjadi lebih fleksibel dinilai sudah tepat untuk menghadapi era Revolusi Industri 4.0 saat ini. Fleksibilitas yang diinginkan oleh menteri termuda di Kabinet Indonesia maju itu bukan hal yang aneh apabila melihat kondisi masyarakat Indonesia yang heterogen dengan kondisi geografis yang beragam.

Dari pernyataan kondisi di atas bahwa kurikulum yang saat ini dilaksanakan di sekolah hendaknya ditinjau ulang kembali dengan melihat kondisi yang saat ini sudah di era milenial yaitu di era serba online, sehingga lembaga pendidikan diuntut untuk membuat strategi kurikulum dengan tujuan lulusan akan dapat menyesuaikan dengan kondisi jaman di mana persaingan di dunia pendidikan semakin ketat. Saat ini kurikulum dan tata kelola organisasi yang ada selama ini membuat sekolah dan tenaga pendidik tidak bisa menyesuaikan dengan kondisi masyarakat setempat. Hal tersebut menurutnya yang menyebabkan hasil

---

<sup>43</sup> H.Dakir, 2010. Perencanaan dan Pengembangan Kurikulum, Rineka Cipta, Jakarta,



pendidikan di Tanah Air belum maksimal atau belum menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang benar-benar kompeten di bidangnya

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan suatu konsep yang menawarkan otonomi pada sekolah untuk menentukan kebijakan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu, efisiensi dan pemerataan pendidikan agar dapat mengakomodasi keinginan masyarakat setempat serta menjalin kerja sama yang erat antara sekolah, masyarakat dan pengguna lulusan.

Pemahaman tentang konsep dasar manajemen kurikulum merupakan hal yang terpenting bagi kepala sekolah yang kemudian merupakan modal untuk membuat suatu keputusan dalam mengimplementasikan kurikulum yang dilakukan oleh guru disekolah. Untuk menjamin efektivitas kurikulum dan program pembelajaran, kepala sekolah sebagai pengelola program pembelajaran bersama dengan guru-guru harus menjabarkan isi kurikulum secara lebih rinci dan operasional kedalam indicator-indikator

Menurut Ibrahim Bafadhal (2005) Manajemen kurikulum pada tingkat kanak-kanak merupakan pengaturan semua kegiatan belajar baik didalam kelas maupun diluar kelas yang pelaksanaanya sudah terorganisir.

Menurut Mohamad Mustari (2014) Manajemen kurikulum adalah pengaturan yang dilakukan untuk keberhasilan kegiatan belajar mengajar istilah sekarang pembelajaran agar kegiatan tersebut dapat mencapai hasil maksimal, Ruang lingkup manajemen kurikulum

sesuai dengan lingkungannya, meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.<sup>44</sup>

Menurut Penulis Manajemen kurikulum adalah” *suatu system kurikulum yang disusun berdasarkan ruang lingkup manajemen yaitu perencanaan, pelaksanaan, kepemimpinan dan evaluasi untuk pencapaian tujuan hasil pembelajaran peserta didik di sekolah dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diinginkan*

Pengembangan kurikulum dan program pembelajaran merupakan bagian dari manajemen sekolah. Pengembangan kurikulum dan program pembelajaran mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian kurikulum. Perencanaan dan pengembangan kurikulum nasional pada umumnya telah dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional pada tingkat pusat. Karena dilavel sekolah yang paling penting adalah bagaimana merealisasikan dan menyesuaikan kurikulum Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar tersebut dengan kegiatan pembelajaran, disamping itu sekolah juga bertugas dan berwenang mengembangkan kurikulum muatan lokal sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan lingkungan sekitar sekolah.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Mohamad Mustari, 2014. Manajemen Pendidikan. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta

<sup>45</sup> H.E. Mulyasa, 2017. Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah. PT Bumi Aksara, Jakarta

Kurikulum disekolah merupakan penentu utama kegiatan sekolah berbagai kegiatan yang dilakukan di sekolah mulai dari dibukanya pintu sekolah sampai dengan lonceng pulang sekolah. Di sisi lain, manajemen kurikulum adalah, merupakan suatu system kurikulum yang berorientasi pada produktivitas di mana kurikulum tersebut berorientasi pada peserta didik.

Jadi, berdasarkan uraian di atas, manajemen kurikulum bertujuan untuk:

1. Pencapaian pengajaran dengan menitik beratkan pada peningkatan kualitas interaksi belajar mengajar.
2. Mengembangkan sumber daya manusia dengan mengacu pada pendayagunaan seoptimal mungkin.
3. Pencapaian visi dan misi pendidikan nasional.
4. Meningkatkan kualitas belajar mengajar disuatu pendidikan tertentu.

### **3. Struktur dan Fungsi Kurikulum**

#### **1. Struktur Kurikulum**

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Sesuai dengan pengertian tersebut, Kurikulum 2004 berisi seperangkat

rencana dan pengaturan tentang kompetensi yang dibakukan untuk mencapai tujuan nasional dan cara pencapaiannya disesuaikan dengan keadaan dan kemampuan daerah dan sekolah dan madrasah

Kurikulum mencerminkan falsafah hidup bangsa kearah mana dan bagaimana bentuk kehidupan itu kelak akan ditentukan oleh kurikulum yang digunakan oleh bangsa tersebut sekarang. Nilai social dan tuntutan masyarakat selalu mengalami perubahan antara lain akibat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>46</sup>

Menurut Mohamad Mustari 2014 salah satu tujuan keluaran (output) pendidikan adalah agar siswa menguasai pengetahuan dasar dalam bidang matematika, IPA, IPS dan bahasa agar dapat berfikir dan berkelakuan (bertindak) sesuai dengan tuntutan masyarakat. Tujuan ini menyiratkan bahwa sekolah sebagai suatu lembaga formal mentransmisikan dan mentransfer konsep-konsep dasar ilmu dan pengetahuan dasar kepada siswa.

Saat ini di Indonesia terjadi beberapa kali perubahan tentang kurikulum sejalan dengan perkembangan zaman tentunya kita selalu memikirkan bagaimana arah pendidikan yang sebaiknya, apa lagi saat ini sudah memasuki era milenia yaitu era revolusi

---

<sup>46</sup> Mohamad Mustari, 2014. Manajemen Pendidikan. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta

industry 4.0 dimana kurikulum yang disusun harus bisa menyesuaikan untuk para lulusan peserta didik kedepan. Struktur kurikulum itu sendiri ditentukan oleh tujuan, baik tujuan pendidikan maupun tujuan kelembagaan yang ingin dihasilkan oleh lembaga pendidikan itu sendiri.

Seiring dengan perubahan masyarakat menuju kondisi milenia 4.0 masyarakat perlu berubah menjadi masyarakat yang kekinian yaitu masyarakat harus, kreatif, inovatif, mandiri, trampil, jujur, cerdas, agamis sesuai dengan tuntutan masyarakat.

Menurut Mohamad Mustari (2014), struktur kurikulum dalam hal perumusan design kurikulum, menjadi amat penting. Karena begitu struktur yang disiapkan tidak menharah sekaligus menopang pada apa yang ingin dicapai dalam kurikulum, maka bisa dipastikan implementasinya pun akan kedodoran.

Struktur Kurikulum merupakan pola dan susunan mata pelajaran yang harus ditempuh oleh peserta didik dalam kegiatan pembelajaran kedalam mauatan kurikulum setiap mata pelajaran pada setiap tahun pendidikan dituangkan dalam kompetensi yang harus dikuasai peserta didik sesuai dengan beban belajar yang tercantum dalam struktur kurikulum<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Muhaimin, sutiah, sugeng listyo, pengembangan model kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) pada sekolah dan Madrasah (Jakarta

Menurut Penulis Struktur kurikulum adalah ***“merupakan suatu perencanaan pola dan susunan mata pelajaran yang harus ditempuh oleh peserta didik di tingkat sekolah, perguruan tinggi yang ada pada lembaga pendidikan dalam kegiatan proses pembelajaran untuk mencapai hasil lulusan yang diharapkan yang disusun secara sistematis.*** Kedalaman muatan kurikulum pada setiap mata pelajaran dan mata kuliah pada setiap satuan pendidikan dituangkan dalam kompetensi yang harus dikuasai peserta didik sesuai dengan beban belajar atau SKS yang tercantum dalam struktur kurikulum.

sedangkan menurut Soemanto 1982 mengemukakan ada empat komponen kurikulum yaitu (1) *objektif* (tujuan), (2), *knowledges* (isi atau materi), (3), *school learning experiences* (interaksi belajar mengajar di sekolah), (4). *evolution* (penilaian)

Diantara isi kurikulum adalah sumber-sumber bahan pelajaran sumber-sumber tersebut pada hakikatnya ada tiga jenis yaitu;

- a. masyarakat dan kebudayaan
- b. pengetahuan yang telah dikumpulkan oleh umat manusia sebagai hasil pengalamannya dan disusun secara sistematis.

Manajemen Pendidikan Menghadapi Tantangan Era Society 5.0 ———

c. masyarakat, anak dengan minat sesuai kebutuhannya.

### CONTOH USULAN STRUKTUR KURIKULUM SMK BIDANG STUDI KEAHLIAN TEKNOLOGI DAN REKAYASA

MATA PELAJARAN		ALOKASI WAKTU MINIMAL JAM/MG					
		KELAS X		KELAS XI		KELAS XII	
Kelompok A		SM I	SM II	SM III	SM IV	SM V	SM VI
1.	Pendidikan Agama	2	2	2	2	2	2
2.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2	2	2	2	2
3.	Bahasa Indonesia	3	3	3	3	-	-
4.	Matematika	6	6	6	6	-	-
5.	Fisika	4	4	4	4	-	-
6.	Kimia	2	2	2	2	-	-
7.	Kemampuan Komputer dan Pengelolaan Informasi	2	2	-	-	-	-
8.	Bahasa Inggris	4	4	4	4	-	-
9.	Keterampilan/Kejuruan	13	13	15	15	40	40
10.	Life & Carrier Skills (non mata pelajaran)	2	2	2	2	2	2
Kelompok B						-	
1.	Seni Budaya (termasuk muatan lokal)	2	2	2	2	-	-
2.	Pendidikan Jasmani, Olah Raga, dan Kesehatan (termasuk muatan lokal)	2	2	2	2	-	-
3.	Muatan Lokal Ketrampilan ( Kejuruan/ Bahasa daerah/ bahasa Asing )	2	2	2	2	-	
<b>Jumlah Alokasi Waktu per Minggu</b>		<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>

## 2. Fungsi Kurikulum

Menurut Suryobroto dalam bukunya “Manajemen pendidikan di Sekolah” (2004: 32), menerangkan,

bahwa kurikulum adalah segala pengalaman pendidikan yang diberikan oleh sekolah kepada seluruh anak didiknya, baik dilakukan di dalam sekolah maupun di luar sekolah (Suryobroto, 2004 : 32).<sup>48</sup>

Fungsi kurikulum Kurikulum mempunyai fungsi yang sangat penting bagi pembentukan ketrampilan, karakter manusia yang di dapatkan dari hasil proses pembelajaran pada lembaga pendidikan,

Menurut Wijoyokusumo, 1988: 8-9 bahwa kurikulum itu fungsinya adalah penyesuaian, pengintegrasian, diferensiasi, persiapan, pemilihan dan diagnostic.<sup>49</sup>

Menurut Mohamad Mustari (2014) Salah satu fungsi kurikulum ialah sebagai alat untuk mencapai tujuan pendidikan yang pada dasarnya kurikulum memiliki komponen pokok dan komponen penunjang yang saling berkaitan dan berinteraksi satu sama lainnya dalam rangka mencapai tujuan tersebut.

Menurut Nurgiantoro (1988 : 45-46), bahwa kurikulum mempunyai fungsi tiga hal.

**Pertama**, fungsi kurikulum bagi sekolah terdiri dari alat untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kurikulum juga dapat dijadikan pedoman untuk mengatur kegiatan-kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di sekolah. Misalnya, bidang studi, alokasi

---

<sup>48</sup> Suryobroto, 2004 : 32” Manajemen pendidikan di Sekolah

<sup>49</sup> Wijoyokusumo, 1988: 8-9 fungsi kurikulum



waktu, pokok bahasan, serta termasuk strategi pembelajarannya.

**Kedua**, kurikulum dapat mengontrol dan memelihara keseimbangan proses pendidikan. Dengan mengetahui kurikulum sekolah pada tingkat tertentu, maka kurikulum pada tingkat atasnya dapat mengadakan penyesuaian, sehingga tidak terjadi pengulangan kegiatan pengajaran sebelumnya. Fungsi lain kurikulum juga dapat menyiapkan tenaga pengajar, dengan cara mengetahui kurikulum pada tingkat di bawahnya

**Ketiga**, kurikulum dimaksud untuk menyiapkan kebutuhan masyarakat atau lapangan kerja, sehingga kurikulum mencerminkan hal-hal yang menjadi kebutuhan masyarakat. Karena itu lulusan sekolah paling tidak dapat memenuhi kebutuhan lapangan pekerjaan (vokasional) di satu sisi, dan dipersiapkan untuk melanjutkan ke jenjang sekolah berikutnya (akademis) di sisi lain.<sup>50</sup>

menurut penulis kurikulum berfungsi “*Sebagai suatu alat media atau sarana yang berfungsi untuk mencapai tujuan-tujuan dalam pendidikan, serta jenis-jenis program kegiatan yang diselenggarakan di lembaga pendidikan baik tingkat Dasar, pertama, Menengah dan Tinggi.*

---

<sup>50</sup> Nurgiantoro (1988 : 45-46) fungsi-fungsi kurikulum

Hal ini berarti bahwa fungsi kurikulum menyangkut setiap jenis program kegiatan sekolah, pengoprasionalan atau pelaku yang bertanggung jawab baik pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik, serta media atau fasilitas yang mendukungnya

Untuk menyempurnakan kurikulum tentunya harus ada evaluasi kurikulum yang dilakukan secara komprehensif dan secara sistematis yang mencakup semua yang berkaitan dengan kurikulum. adapun beberapa model untuk mengevaluasi kurikulum untuk pengembangan yaitu'

### **1. Model Tyler**

Model Tyler memiliki langkah-langkah penilaian melalui (a) mulai dengan menentukan tujuan penilaian. (b) memilih, mengubah, atau menyusun alat penilaian dan menguji objektivitas, realibilitas dan validasi alat tersebut. (c) penggunaan alat penilaian untuk memperoleh data, (d) membandingkan data yang diperoleh dengan hasil penilaian sebelumnya yang memperoleh data, (e) Analisa data untuk menentukan kekuatan dan kelemahan dari kurikulum dan jelaskan alasan dari kekuatan dan kelemahanya, (f) gunakan data untuk membuat perubahan yang dianggap perlu.

### **2. Model Stufflebeam (1971)**

Dikenal dengan model penilaian yang dinamakan (1) *context evaluation*, (2) *input evaluation*, (3) *process evolution*, (4) *product evolution*.

### **3. Model Bloom, Hastings, dan Madaus**

Bloom, Hastings, dan Madaus tahun 1971 dalam penilaian kurikulum mengembangkan model penelitian sumatif dan formatif adapun perbedaan sumatif dan formatif adalah (a) tujuan, (b) waktu, (c) tingkat generalisasi.

Penilaian sumatif adalah penilaian menyeluruh yang dilakukan terhadap kualitas kurikulum pada akhir suatu pelaksanaan program kurikulum. Hasil penilaian ini digunakan sebagai pertimbangan akhir terhadap keberhasilan pelaksanaan kurikulum.

Penilaian formatif adalah penilaian terhadap kualitas kurikulum yang dilakukan setiap saat atau terus menerus selama proses pelaksanaan kurikulum berlangsung. hasil penilaian ini digunakan sebagai data pelengkap dalam penilaian akhir keseluruhan pelaksanaan kurikulum.

### **4. Model Stake (1967)**

Model penilaian kurikulum menurut stake dengan nama Contingency-Congruence Model (CCM) ,

perhatian utama dalam model stake adalah hubungan antara tujuan penilaian dengan keputusan berikutnya berdasarkan sifat data yang dikumpulkan. Stake melihat adanya ketidaksesuaian antara harapan penilai dan guru, Menurut Stake penilaian yang dilakukan oleh guru tidak akan sama hasilnya dengan penilaian yang dilakukan oleh ahli penilaian.

### **5. Model Provus ( 1971, 1972)**

Model yang dikembangkan Provus adalah menggunakan pendekatan yang menggabungkan penilaian dengan teori manajemen. Model ini mencerminkan asumsi Provus bahwa penilaian kurikulum hendaknya memenuhi dua tujuan. (a) melengkapi suatu proses untuk pengembangan kurikulum, (b) melengkapi suatu cara penilaian manfaat suatu kurikulum.

Untuk menjalankan proses maka kurikulum tersebut memiliki beberapa komponen penting yang harus dimiliki yaitu:

#### **a. Komponen tujuan meliputi**

- Tujuan jangka panjang

Hal ini menggambarkan tujuan hidup yang diharapkan serta didasarkan pada nilai yang diambil dari filsafat. Tujuan ini tidak

- berhubungan dengan tujuan sekolah, melainkan sebagai target setelah anak didik menyelesaikan sekolah.
- Tujuan jangka menengah  
Tujuan ini merujuk pada tujuan sekolah yang berdasarkan pada jenjangnya; SD, SMP, SMA, dan lain-lainnya.
  - Tujuan jangka pendek  
Tujuan yang dikhususkan pada pembelajaran di kelas, misalnya; siswa dapat mengerjakan perkalian dengan betul, siswa dapat mempraktekkan shalat, dan sebagainya.

Dalam sebuah kurikulum yang ada pada lembaga pendidikan terdapat dua tujuan. Yaitu :

- a) Tujuan yang dicapai secara keseluruhan;
- b) Tujuan yang ingin dicapai oleh setiap bidang studi.

#### **b. Komponen isi / materi**

Isi program kurikulum adalah segala sesuatu yang diberikan kepada anak didik dalam kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan. Isi kurikulum meliputi jenis-jenis bidang studi yang diajarkan dan isi masing-masing bidang studi tersebut. Bidang

studi itu disesuaikan dengan jenis, jenjang, maupun jalur pendidikan yang ada. Langkah-langkah yang perlu dilakukan sebelum menentukan isi atau content yang dilakukan sebagai kurikulum, terlebih dahulu perencana kurikulum harus menyeleksi isi agar menjadi lebih efektif dan efisien.

Adapun Kriteria isi yang dapat dijadikan pertimbangan, antara lain :

- 1) Kebermaknaan;
- 2) Manfaat atau kegunaan;
- 3). Pengembangan manusia;

**c. Komponen Media (sarana dan prasarana)**

Dalam hal ini Media merupakan sarana prasarana dalam pembelajaran. Media merupakan perantara untuk menjabarkan isi kurikulum agar lebih mudah dipahami oleh peserta didik dan agar memiliki retensi optimal. Oleh karena itu, pemanfaatan dan pemakaian media dalam pengajaran secara tepat terhadap pokok bahasan yang disajikan pada peserta didik akan mempermudah peserta didik dalam menggapai, memahami isi sajian guru dalam pengajaran

**d. Komponen Strategi**

Dalam komponen ini Strategi merujuk pada pendekatan mengajar yang digunakan dalam pengajaran, tetapi pada hakekatnya strategi pengajaran tidak hanya terbatas pada hal itu saja. Strategi pengajaran berkaitan dengan cara penyampaian atau cara yang ditempuh dalam melaksanakan pengajaran, mengadakan penilaian, pelaksanaan bimbingan, dan mengatur kegiatan baik secara umum maupun yang bersifat khusus.

**e. Komponen proses belajar mengajar.**

Dalam Komponen ini sangat penting dalam sistem pengajaran, sebab diharapkan melalui proses belajar mengajar akan terjadi perubahan tingkah laku pada diri peserta didik. Keberhasilan pelaksanaan proses belajar mengajar merupakan indikator keberhasilan pelaksanaan kurikulum yang dilakukan secara efektif, dan efisien.

Menurut Mohamad Mustari 2014 Fungsi Kurikulum dalam pendidikan tidak lain merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam hal ini alat untuk menempa manusia yang diharapkan

sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pendidikan suatu bangsa dengan bangsa lain tidak akan sama karena setiap bangsa dan Negara mempunyai filsafat dan tujuan pendidikan tertentu yang dipengaruhi oleh berbagai segi, baik segi agama, ideology, kebudayaan, maupun kebutuhan Negara itu sendiri<sup>51</sup>

Kurikulum juga berfungsi sebagai alat kesinambungan pendidikan. yaitu bahwa sekolah pada tingkat atasnya harus mengetahui kurikulum yang dipergunakan pada tingkat bawahnya sehingga dapat menyesuaikan kurikulum yang diselenggarakan.

Adapun fungsi kurikulum bagi guru adalah selain adanya kurikulum maka guru tidak hanya sebagai pelaksana kurikulum yang berlaku saja, melainkan sebagai pengembang kurikulum yang dilaksanakan.

Fungsi kurikulum bagi kepala sekolah adalah sebagai alat barometer atau sebagai alat ukur keberhasilan suatu program pendidikan yang ada di sekolah serta berfungsi sebagai pengontrol apakah kegiatan yang dilakukan sesuai dengan kurikulum itu sendiri.

---

<sup>51</sup> Mohamad Mustari, 2014. Manajemen Pendidikan. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta



Fungsi Kurikulum sebagai pengawas adalah sebagai alat yang dijadikan untuk ukuran atau patokan dalam menetapkan dan menyempurnakan kurikulum tersebut dengan tujuan peningkatan mutu pendidikan.

Sedangkan fungsi kurikulum bagi pemakai adalah bagaimana lembaga, instansi maupun perusahaan dapat menggunakan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas, kualitas sebagai alat peningkatan produktivitas.

#### **4. Tugas Latihan**

1. Jelaskan Menurut anda Mengapa kurikulum menentukan kualitas pendidikan?
2. Jelaskan Apa fungsi kurikulum dalam proses pendidikan?
3. Jelaskanlah secara singkat hubungan komponen-komponen kurikulum?
4. Mengapa lembaga pendidikan dalam penyusunan dan pengembangan kurikulum harus berlandaskan asa filosofis, asas psikologi belajar, asas psikologi anak dan asas sosiologi.

## **BAB 6**

### **MANAJEMEN MUTU DALAM PENDIDIKAN**

#### **1. Manajemen Strategi Dalam Pendidikan**

Kalau kita berbicara tentang manajemen tentunya tidak lepas dari bagaimana sebuah system baik di perusahaan, lembaga pemerintah dan pada tingkat

lembaga pendidikan harus berjalan sesuai dengan fungsinya, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan, dimana manajemen adalah sebuah proses dalam perencanaan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen strategi adalah suatu seni (keterampilan), teknik, dan ilmu merumuskan, mengimplmentasikan, dan mengevaluasi serta mengawasi berbagai keputusan fungsional organisasi (bisnis dan non bisnis) yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal, yang senantiasa berubah sehingga memberikan kemampuan kepada organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Menurut GR Terry Manajemen adalah suatu proses yang mempunyai ciri khas yang meliuti segala tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian yang bertujuan untuk menentukan dan mencapai sasaran-sasaran yang sudah ditentukan melalui pemanfaatan berbagai sumber,

diantaranya sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya.<sup>52</sup>

selain pengertian diatas Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, pengelolaan ini berdasarkan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri, sehingga manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, metode, materiil mesin dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses, (Rohiat, 2010)<sup>53</sup>

ada beberapa definisi dari beberapa ahli tentang manajemen diantaranya :

- a. Gordon (1976) dalam Bafadal (2004;39) menyatakan bahwa manajemen merupakan metode yang digunakan administrator untuk melakukan tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu.
- b. Hilman, manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan yang sama.
- c. William H. Newman mengatakan, manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain.

---

<sup>52</sup> George R. Terry ,2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung

<sup>53</sup> Rohiat, 2010

- d. Dalam kurikulum 1975 yang disebutkan dalam Buku Pedoman Pelaksanaan Kurikulum IIID, baik untuk Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, maupun Sekolah Menengah Atas, Manajemen adalah segala usaha bersama untuk mendayagunakan semua sumber-sumber secara efektif dan efisien guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan.
- e. Henry Fayol, manajemen adalah menggandung gagasan ilmu fungsi utama yaitu, merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi dan mengendalikan.
- f. The Liang Gie, Manajemen adalah segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu

Sedangkan menurut penulis manajemen adalah *seseorang atau manusia yang bisa memanusiakan manusia dari mulai hal yang terkecil baik dalam suatu proses perencanaan, pengorganisasian, leadership, serta pengendalian upaya dari anggota organisasi tersebut serta penggunaan Sumber daya yang tersedia di organisasi tersebut guna mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan.*

Istilah “Strategi” pada awalnya dikenal dalam dunia militer terutama berkaitan dengan perang, yang artinya sebagai cara penggunaan seluruh kekuatan militer untuk memenangkan suatu peperangan, Meskipun demikian makna ini telah meluas tidak hanya dalam kondisi perang tetapi juga dalam damai, dan dalam berbagai bidang, antara lain social, ekonomi, dan pendidikan. Dalam dunia pendidikan strategi diartikan sebagai *a plan, method, or series, of activities designed to achieves a particular education goal.*

Strategi memiliki pengertian yang beragam tergantung bagaimana proses dan penerapan dan tujuan yang akan dicapai. menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015;203) ada beberapa pengertian tentang strategi yaitu:

- 1) Strategi adalah ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai.
- 2) Strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus, sedangkan dengan metode adalah cara yang teratur dan terpikir baik-baik untuk mencapai maksud.

Didalam dunia pendidikan strategi pembelajaran merupakan strategi yang harus diterapkan dalam proses pembelajaran karena merupakan salah satu factor yang menentukan tercapainya proses pembelajaran yang baik

sesuai dengan ketentuan yang ada serta menjadi pendukung untuk peningkatan mutu pendidikan.

Proses manajemen strategi terdiri dari 3 (tiga) tahapan:

- (a) perumusan (formulasi) strategi,
- (b) implementasi strategi, dan
- (c) evaluasi strategi.

**Tahap perumusan strategi** perencana eksekutif merumuskan visi misi organisasi, pembuatan profil organisasi, mengenali peluang dan ancaman eksternal organisasi, menganalisis alternatif strategi, menetapkan sasaran jangka panjang, dan memilih strategi induk. Alat manajemen yang potensial untuk membantu analisis peluang dan ancaman tersebut dapat menggunakan teknik analisis SWOT (strength, weakness, opportunity, dan threat).

**Tahap implementasi** pimpinan melakukan perumusan strategi operasional, menetapkan sasaran tahunan atau jangka pendek, kebijakan, motivasi dan pemberdayaan sumber-sumber yang tersedia untuk merealisasikan rencana strategis, dan melembagakan strategi.

**Tahap pengendalian dan evaluasi** pimpinan melakukan pengawasan dalam rangka mendorong kelancaran pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan. Pimpinan juga perlu mengetahui atau memonitor kemajuan kegiatan yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan hasil monitoring itu, jika diperlukan maka semua strategi yang telah diterapkan dapat dimodifikasi di masa depan karena faktor-faktor eksternal dan internal selalu berubah. Tiga macam aktivitas mendasar untuk mengevaluasi strategi yaitu

- a. meninjau faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar strategi sekarang,
- b. mengukur prestasi, dan
- c. mengambil tindakan korektif

Selanjutnya proses formulasi strategik Terdapat lima langkah pokok formulasi strategi, yaitu

- 1) perumusan misi,
- 2) asesmen lingkungan eksternal,
- 3) asesmen organisasi,
- 4) perumusan tujuan khusus, dan
- 5) penentuan strategi.

Kesalahan dalam Proses Manajemen Strategik pada saat sedang dipraktikkan, terdapat dua kategori penting kesalahan-kesalahan dapat terjadi. Kategori yang pertama mencakup kesalahan-kesalahan yang ditimbulkan dari cara bagaimana strategi itu digunakan. Beberapa kesalahan pada kategori pertama ini dapat dihindari dan berasal dari kesalahan pemahaman proses



strategi. Kategori kedua mencakup kesalahan-kesalahan yang diakibatkan dari ketidakpastian yang mesti terjadi berhubungan dengan proses strategi.

Kesalahan yang berhubungan dengan penggunaan strategi terdiri dari beberapa hal yaitu

- a. ketidakmampuan berpikir secara strategis,
- b. ketidaktepatan penggunaan pada tingkatan manajemen,
- c. terlalu menekankan pada bentuk dan prosedur,
- d. terpisah dari lingkungan,
- e. cukup untuk mencapai waktu jangka pendek, dan
- f. ketidaktepatan penggunaan sumber daya.

Manajemen strategi sekolah merupakan suatu pendekatan yang sistematis dalam menyelenggarakan programnya untuk mencapai tujuan sekolah. Dalam hal ini, penggunaan model Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan konsep yang konstruktif dan menjanjikan sebagai strategi meningkatkan mutu manajemen pendidikan. MBS adalah gagasan yang menempatkan kewenangan pengelolaan sekolah dalam satu keutuhan entitas sistem untuk membuat keputusan. Dalam konsep MBS, manajemen yang diterapkan memiliki karakteristik umum sebagai berikut.

- a. Keputusan yang diambil bersifat strategik;

- b. Penggunaan sumber daya sekolah seefektif mungkin;
- c. Berorientasi ke masa depan;
- d. Sangat peduli dan tanggap dengan lingkungan eksternal;
- e. Cenderung bersifat multidimensional.

## **2. Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan.**

Dunia pendidikan secara sadar atau tidak kini tengah bergerak menjadi satu pasar dunia, suatu pasar yang efisien dan transparan, yang mencakup daerah-daerah yang tak terbatas. Globalisasi mau tidak mau akan menjadi trend dari setiap organisasi baik organisasi usaha, sosial maupun organisasi pendidikan. Negara yang tidak mau dalam pengefisienan dan pentransparanan tersebut akan ketinggalan karena dinamisnya perubahan

Perkembangan dunia pendidikan dewasa ini begitu cepat. Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan kualitas atau mutu, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang dan sektor pembangunan untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya. Hal tersebut mendudukkan betapa pentingnya upaya peningkatan kualitas pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang harus dilakukan terus-menerus. Dunia

pendidikan saat ini sedang mengalami masalah yang cukup berat. Masalah tersebut terkait dengan mutu pendidikan. Saat ini tingkat mutu pendidikan di Indonesia masih sangat rendah dan jauh dari harapan masyarakat sebagai pengguna (stakeholder) dan konsumen pendidikan. Salah satu hal yang menunjukkan bahwa rendahnya mutu pendidikan yaitu masih rendahnya kualitas atau mutu lulusan.<sup>1</sup> Maka dari itu lembaga pendidikan harus mempersiapkan diri dengan meningkatkan mutu dan kualitasnya.<sup>54</sup>

Pendidikan merupakan sistem dan cara meningkatkan kualitas hidup manusia dalam segala aspek kehidupan manusia. Pendidikan merupakan sarana yang paling efektif dan efisien untuk mentransformasikan ilmu pengetahuan serta budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya. Pendidikan itu mewakili sebuah aspirasi dari nilai atau mutu yang telah dicita-citakan.

Perlunya manajemen dalam pendidikan adalah untuk mengantisipasi perubahan global yang disertai oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Perubahan itu sendiri sangat cepat dan pesat, sehingga perlu ada perbaikan yang berkelanjutan (continuous improvement) di bidang pendidikan

---

<sup>54</sup> Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2002

sehingga output pendidikan dapat bersaing dalam era globalisasi seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi. Persaingan tersebut hanya mungkin dimenangkan oleh lembaga pendidikan yang tetap memperhatikan kualitas pendidikan dalam pengelolaannya. Manajemen pendidikan adalah aplikasi prinsip, konsep, dan teori manajemen dalam aktivitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

#### **a. Mutu**

Pengertian mutu ini berimplikasi pada adanya masukan (input) dan keluaran (output). Masukan dapat berupa peserta didik, sarana prasarana serta fasilitas belajar lainnya termasuk lingkungan, sedangkan keluarannya adalah lulusan atau alumni, yang kemudian menjadi ukuran mutu, mengingat produk pendidikan merupakan jasa pelayanan, maka mutu jasa pelayanan pendidikan sangat tergantung sikap pemberi layanan di lapangan serta harapan pemakai jasa pendidikan. Hal ini berarti jasa pelayanan pendidikan tidak berwujud benda (intangible) secara langsung, namun secara kualitatif mutu jasa/pelayanan pendidikan dapat dilihat dari soft indicator seperti kepedulian dan perhatian pada

keinginan /harapan dan kepuasan pelanggan jasa pendidikan.

mutu pendidikan dapat juga diartikan sebagai seseorang yang telah mencapai tujuan kurikulum (objective of curriculum) yang dirancang untuk pengelolaan pembelajaran siswa (Suryadi, 1993:159). Konsep ini lebih menekankan kepada pengawasan dalam pencapaian tujuan kurikulum pembelajaran, sehingga indikator umumnya adalah semakin tujuan kurikulum tercapai, maka dapat dikategorikan suatu pendidikan yang bermutu.<sup>55</sup>

Sedangkan Manajemen Mutu Terpadu menurut para ahli adalah:

- a. Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana juga mengatakan bahwa MMT merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi
- b. Menurut Gaspersz (2001:4), “TQM didefinisikan sebagai suatu cara meningkatkan performansi secara terus-menerus (continuous performance improvement) pada setiap level operasi atau proses, dalam setiap area

---

<sup>55</sup> Suryadi, 1993:159

fungsi dari suatu organisasi, dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia.<sup>56</sup>

- c. Hitt, Ireland dan Hoskisson (2001:223) mengatakan “TQM adalah inovasi manajerial yang menekankan komitmen total organisasi kepada pelanggan dan untuk terus-menerus melakukan perbaikan setiap proses melalui penggunaan pendekatan pemecahan masalah, digerakkan oleh data, didasarkan pada pemberdayaan kelompok- kelompok dan tim- tim karyawan

Dengan mengkombinasikan prinsip-prinsip tentang mutu oleh para ahli dengan pengalaman praktek telah dicapai pengembangan suatu model sederhana akan tetapi sangat efektif untuk mengimplementasikan manajemen mutu terpadu. Model tersebut terdiri dari komponen-komponen berikut :

**Tujuan:** Perbaikan terus menerus, artinya mutu selalu diperbaiki dan disesuaikan dengan perubahan yang menyangkut kebutuhan dan keinginan para pelanggan.

**Prinsip:** Fokus pada pelanggan, perbaikan proses dan keterlibatan total.

---

<sup>56</sup> Mulyasana, Dedy, Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

**Elemen:** Kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, struktur pendukung, komunikasi, ganjaran dan pengakuan serta pengukuran<sup>57</sup>

Hakekat TQM Dalam Pendidikan Menurut Depdiknas (2002) Mutu secara umum di defenisikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang di harapkan.

Mutu dalam konteks pendidikan, pengertiannya meliputi input, proses dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Misalnya, sumberdaya, perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Proses Pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedangkan sesuatu dari proses disebut output. Adapun Tujuan utama Total kualitas manajemen adalah meningkatkan mutu pekerjaan, memperbaiki produktivitas dan efesiensi. Total kualitas manajemen sebagai suatu prosedur untuk mencapai kesuksesan, dinilai berhasil manakala mutu dari suatu pekerjaan

---

<sup>57</sup> Nasution, M.N.2004. Manajemen Mutu Terpadu ( Total Quality Management). Ghalia Indonesia, Jakarta

meningkat lebih baik kualitasnya dari sebelumnya. Produktivitasnya tinggi yang ditunjukkan dengan hasil kerja berupa produk atau jasa lebih banyak jumlahnya dari sebelumnya, dan lebih efisien yang bisa diartikan lebih murah biaya produksinya atau input lebih kecil daripada output-nya.<sup>58</sup>

Mutu pendidikan akan tercapai apabila lembaga pendidikan tersebut memiliki system yang baik dimana Sistem penjaminan mutu suatu satuan pendidikan (misalnya pendidikan tinggi ) merupakan suatu keharusan untuk dilakukan sesuai prinsip-prinsip TQM atau manajemen mutu terpadu menjadi suatu keharusan. Mutu perguruan tinggi diartikan sebagai pencapaian tujuan dari suatu universitas yang umumnya mencakup tri darma perguruan tinggi dan pengukurannya dilakukan dengan pendekatan exceptional dimana menurut Porter (1994) memiliki tiga variasi, yaitu

- a. mutu sebagai sesuatu yang distinctive (khusus),
- b. mutu sebagai sesuatu yang excellence (luar biasa, matoh), dan
- c. mutu sebagai sesuatu yang memenuhi batas standar minimum atau conformance to standard (sesuai standar

---

<sup>58</sup> Husein Umar, 2004. *Strategic Manajemen In Action*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta



Dalam sistem perencanaan program dan anggaran, tiap unit menyusun laporan tahunan yang diserahkan ke Dirjen Dikti yang selanjutnya dijadikan bahan masukan bagi Dirjen Dikti untuk mengadakan evaluasi pelaksanaan program-program pembangunan tahunan. Laporan Hasil Evaluasi Dirjen Dikti (Dirjen Dikti, 2000) selanjutnya menyebutkan bahwa dalam rangka meningkatkan mutu akan ditempuh format manajemen baru. Dimana, dalam format manajemen yang baru, peningkatan mutu secara berkelanjutan dengan memasukkan azas otonomi sebagai daya gerak untuk membuat sistem lebih dinamis, akuntabilitas atau tanggung jawab agar otonomi terselenggara secara bertanggung jawab, akreditasi untuk menjamin mutu lulusan dan evaluasi diri agar proses pengambilan keputusan dalam perencanaan didasarkan atas data dan informasi nyata.

Dalam praktiknya, penerapan QA di suatu perguruan tinggi diawali dengan mengidentifikasi ruang lingkup manajemen yang umumnya mencakup pengelolaan program-program studi, penelitian, pengabdian pada masyarakat, staff, mahasiswa, academic support services, resources, assets dan general governance of university. Dalam setiap bidang tersebut, prosedur yang akan ditempuh untuk pencapaian mutu ditetapkan. Dalam hal ini termasuk juga mengevaluasi

kegiatan-kegiatan untuk mencapai mutu dan kriteria apa saja yang ditetapkan untuk menilai pencapaian mutu tersebut (Piper, 1992, hal.21).<sup>59</sup> Dimana Penjaminan Mutu atau SPMI adalah suatu wadah dari manajemen sekolah dan alur pemenuhan standar sekolah menuju standar nasional pendidikan.

Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang profesional. Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional pula sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya. Pengembangan profesionalisme ini membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah seorang penyelenggara pendidikan. Seorang penyelenggara pendidikan haruslah benar-benar bertindak sebagai manajer di sekolahnya masing-masing, agar lembaga

---

<sup>59</sup> Piper, 1992, hal.21

pendidikan itu mampu melaksanakan misinya sebagaimana mestinya (Pidarta, 2000).<sup>60</sup>

Seorang manajer di sebuah lembaga pendidikan adalah seorang pimpinan penyelenggara pendidikan di lembaga pendidikan tersebut. Dalam suatu sekolah, manajer di lembaga tersebut adalah seorang kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan

---

<sup>60</sup> Pidarta, 2000

mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud.<sup>61</sup>

saat ini mutu pendidikan menjadi isu penting di era revolusi industri 4.0, dimana tingkat pendidikan baik SD, SMP, SMA bahkan Perguruan tinggi diharapkan lulusanya memiliki kompetensi keahlian, dengan tujuan untuk mengurangi tingkat pengangguran, bahkan saat ini tingkat pengangguran yang paling banyak ditingkat SMA/SMK, untuk mengurangi tingkat pengangguran tersebut bahkan lembaga pendidikan saat ini dituntut untuk membuat perubahan baik dengan metode pembelajaran maupun kurikulum guna untuk dapat mengikuti perkembangan jaman saat ini. adapun salah satu solusi untuk mutu lulusan adalah percaya diri dimana saat ini banyak diskriminatif pendidikan sehingga harus meningkatkan kepercayaan diri dengan memperkuat kelembagaan, perumusan visi dan misi baru dengan merealisasikan visi misi yang ada untuk meningkatkan bidang keahlian, tindakan afirmatif pemerintah dengan melaksanakan kebijakan pemerintah

---

<sup>61</sup> Mulyasa, E. 2002. Manajemen Berbasis Sekolah, konsep, strategi, dan Implementasi, Bandung; Rosda

baik di tingkat kabupaten/kota khususnya anggaran pemerintah serta meningkatkan pembelajaran, peninjauan kurikulum secara berkala dan meningkatkan sumber daya manusia.

### **3. Strategi Pembelajaran**

Secara etimologi, revolusi adalah perubahan besar, secara cepat, dan radikal yang mempengaruhi kehidupan corak manusia. Dalam Wikipedia, revolusi industri adalah perubahan secara besar-besaran di bidang pertanian, manufaktur, pertambangan, transportasi, dan teknologi serta memiliki dampak yang mendalam terhadap kondisi sosial, ekonomi, dan budaya di dunia. Sementara pengertian revolusi industri pada [www.sumberpengertian.com](http://www.sumberpengertian.com) adalah perubahan yang radikal dan cepat terhadap perkembangan manusia dalam menciptakan peralatan kerja untuk meningkatkan hasil industri atau produksi. Istilah revolusi industri diperkenalkan oleh Friedrich Engels dan Louis-Auguste Engels pada pertengahan abad ke-19. Sekarang ini kita telah melalui 3 tahap/masa revolusi industri dan sedang berada pada revolusi industri 4.

Rvolusi 4,0. Pada revolusi Industri 4,0 teknologi informasi telah menjadi basis dalam kehidupan

manusia. Segala hal menjadi tanpa batas (*borderless*) dengan penggunaan daya komputasi dan data yang tidak terbatas (*unlimited*), karena dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital yang masif sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin. Terobosan teknologi penyokong Revolusi Industri keempat antara lain kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*), perkembangan robotika, "*the Internet of Things*", realitas maya (*virtual reality/VR*), dan mesin cetak tiga dimensi. Kecerdasan buatan dapat diaplikasikan untuk telepon seluler, otomotif, juga persenjataan. Profesor Klaus Schwab sebagai penggagas *World Economic Forum* (WEF) melalui bukunya *The Fourth Industrial Revolution* menyatakan, revolusi ini secara fundamental dapat mengubah cara kita hidup, bekerja, dan berhubungan satu dengan yang lain. Revolusi industri keempat digadang-gadang mampu meningkatkan laju mobilitas informasi, efisiensi organisasi industri, dan membantu meminimalisasi kerusakan lingkungan. dikutip pada artikel Mayasari (2018) <sup>62</sup>

Revolusi industri ini dimulai sejak tahun 1750-1850 dan sampai pada saat ini. Hingga pada abad ke-21 sekarang, dunia ini sudah mengalami 4 kali revolusi

---

<sup>62</sup> Mayasari (2018) Peran Teknologi Pendidikan Pada Era Revolusi 4.0, pada artikel .blogspot.com

mulai dari revolusi 1.0, 2.0, 3.0 dan 4.0. Era revolusi 4.0 ini disebut juga era digitalisasi. Pada era ini banyak terjadi perkembangan teknologi yang berdampak kepada banyak hal. Dampak itu juga dirasakan oleh pendidikan di Indonesia, terlebihnya bahasa Indonesia. Dampak tersebut untuk lebih efektif dan profesional lagi dalam menyampaikan materi kepada anak didiknya. Dosen dan mahasiswa pun di haruskan mampu menguasai perkembangan teknologi informasi ini untuk meningkatkan mutu pembelajaran di lembaga pendidikan.

Strategi pembelajaran merupakan salah satu tujuan yang diterapkan dalam lembaga pendidikan dalam rangka untuk membantu peningkatan mutu pendidikan baik di tingkat Dasar sampai Tingkat Tinggi. Strategi Pembelajaran merupakan pola yang umum untuk membimbing, mengasuh, mendampingi, mengasah dan menghasilkan kompetensi dan keterampilan tertentu, Pembelajaran merupakan suatu upaya yang dilakukan pada anak sejak lahir hingga usia enam tahun.<sup>63</sup> Strategi Pembelajaran juga dapat diartikan sebagai suatu rencana kegiatan pembelajaran yang dirancang secara seksama sesuai dengan tuntutan kurikulum untuk mencapai hasil belajar yang optimal,

---

<sup>63</sup> Mulyasa, 2017 Strategi Pembelajaran PAUD, Bandung, PT Remaja Rosdakarya

dengan memilih pendekatan, media, metode, dan keterampilan khusus,

Menurut E Mulyasa, 2017 Strategi pembelajaran merupakan cara pandang dan pola pikir guru agar peserta didik dapat belajar secara efektif.

Faktor – faktot yang perlu dipertimbangkan dalam mengembangkan strategi adalah :

- a. mengaktifkan peserta didik dalam bentuk tugas kelompok, melakukan curah pendapat dalam proses pembelajaran dan melakukan Tanya jawab terbuka.
  - b. membangun peta konsep (sistematika materi bahan ajar)
  - c. menggali informasi dari berbagai media
  - d. membandingkan dan menyintesis informasi.
- (Depdiknas, 2008)<sup>64</sup>

Menurut Kemp (1995) Strategi Pembelajaran adalah suatu kegiatan pembelajaran yang harus dikerjakan guru dan peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Dick & Carey (1985) Strategi Pembelajaran adalah merupakan serangkaian materi dan prosedur pembelajaran yang digunakan secara bersama-sama untuk mewujudkan hasil belajar pada

---

<sup>64</sup> Depdiknas, 2008



peserta didik. Dari pendapat tersebut diatas bahwa dasar strategi pembelajaran dapat meliputi:

- a. menetapkan spesifikasi dan kualifikasi perubahan perilaku peserta didik
- b. menentukan pilihan berkenaan dengan pendekatan terhadap masalah pembelajaran, memilih prosedur, metode dan teknik pembelajaran,
- c. norma dan kriteria keberhasilan kegiatan pembelajaran.

Dalam konteks pembelajaran ada empat strategi dasar yang bisa ditafsirkan yaitu: (1) identifikasi dan menetapkan tujuan pembelajaran yang harus dicapai dan sesuai dengan karakteristik peserta didik, (2) memilih dan menetapkan system pembelajaran dengan memperhatikan aspirasi dan pandangan peserta didik, (3) menimbang dan menetapkan prosedur metode dan teknik pembelajaran yang dianggap paling tepat dan efektif sehingga dapat dijadikan pegangan oleh guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, (4) menganalisis dan menetapkan tolak ukur dan batas minimal keberhasilan atau standar keberhasilan sehingga dapat dijadikan pedoman oleh guru dalam melakukan penilaian pembelajaran sebagai umpan balik

penyempurnaan system pembelajaran secara keseluruhan.<sup>65</sup>

Dari Uraian diatas, sedikitnya ada empat masalah pokok sangat penting yang harus dijadikan pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran agar sesuai dengan yang diharapkan.

3. spesifikasi dan kualifikasi dan tujuan yang diinginkan sebagai hasil pembelajaran, sebagai sasaran pembelajaran, yang harus dirumuskan secara jelas dan konkrit sehingga mudah dipahami peserta didik perubahan perilaku dan keperibadian sebagai kompetensi dan tujuan yang diinginkan terjadi setelah peserta didik mengikuti suatu kegiatan pembelajaran itu harus diformulasikan secara jelas.
4. Memilih Pendekatan Pembelajaran yang dianggap paling tepat dan efektif untuk mencapai tujuan.
5. Memilih dan menetapkan prosedur, metode, dan teknik pembelajaran yang dianggap paling tepat dan efektif.
6. Menetapkan kreteria keberhasilan, guru harus memiliki pegangan yang dapat dijadikan ukuran dalam menilai perubahan perilaku yang terjadi

---

<sup>65</sup> Mulyasa, 2017 Strategi Pembelajaran PAUD, Bandung, PT Remaja Rosdakarya

dalam diri peserta didik sebagai akibat dari pembelajaran.<sup>66</sup>

Strategi tersebut diatas adalah merupakan satu kesatuan yang utuh yang saling berhubungan satu sama lain, saling menopang, saling melengkapi yang tidak bisa dipisahka . Sedikitnya ada tiga pengelompokan dalam strategi pembelajaran yaitu; strategi imlementasi pembelajaran, strategi pengelolaan pembelajaran an strategi pengorganisasian pembelajaran.

**Strategi Implementasi pembelajaran** merupakan strategi metode pelaksanaan pembelajaran yang memiliki fungsi menyampaikan isi pemblajaran dan menyediakan informasi atau bahan-bahan yang diperlukan peserta didik untuk menunjukkan kometensi dirinya

**Strategi pengelolaan pembelajaran** merupakan komponen metode yang berurusan dengan bagaimana mengatur komunikasi dan interaksi antara peserta didik dengan lingkunganya seperti pengorganisasian, penyampaian pembelajaran, penjadwalan, membuat catatan kemajuan, dan memotivasi.

**Strategi pengorganisasian pembelajaran** ini merupakan strategi pengorganisasian yang sering

---

<sup>66</sup> Mulyasa, 2017 Strategi Pembelajaran PAUD, Bandung, PT Remaja Rosdakarya

disebutkan sebagai struktur strategi yang mengacu pada cara untuk membuat urutan dan menyintesis fakta, konsep, prosedur serta prinsip yang berkaitan.

Dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP) pasal 19 ayat 1 dikemukakan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Peraturan menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini mengemukakan bahwa, “Pembelajaran adalah proses interaksi antar anak didik, antara anak didik dan pendidik dengan melibatkan orang tua serta sumber belajar pada suasana belajar dan bermain di satuan atau program PAUD. Menurut Mulyasa (2012) anak usia dini adalah anak yang baru lahir sampai usia 6 tahun. usia ini merupakan usia yang sangat menentukan dalam pembentukan karakter dan keperibadian. usia dini merupakan fase ketika anak mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat sehingga disebut sebagai usia emas (*golden age*)

#### **4. Memilih Strategi Pembelajaran**

Memilih strategi pembelajaran sangat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, karena bagian dari keberhasilan peserta didik itu sendiri, bahkan saat ini para pendidik harus mencari dan memiliki metode dalam pembelajaran yang dapat diterima dan dimengerti oleh peserta didik, hal ini jauh beda ketika jaman dahulu para pendidik masih menggunakan metode atau cara pembelajaran dengan cara mencatat di papan tulis, mendikte dengan membacakan buku teks dan dengan gaya suara yang keras, di era milenia saat ini metode dan gaya tersebut harus sudah mulai dihilangkan sehingga para pendidik harus memiliki terobosan baru untuk memudahkan para peserta didik mudah dan senang dalam mengikuti proses pembelajaran baik di kelas maupun di luar kelas. Menurut Rini Safitri (2016) Kadang-kadang dalam proses pembelajaran guru kaku dengan mempergunakan satu atau dua metode, dan menterjemahkan metode itu secara sempit dan menerapkan metode di kelas dengan metode yang pernah ia baca, metode pembelajaran merupakan cara untuk menyampaikan, menyajikan, memberi latihan, dan memberi contoh pelajaran kepada siswa, dengan demikian metode dapat di kembangkan dari

pengalaman, seseorang guru yang berpengalaman dia dapat menyuguhkan materi kepada siswa, dan siswa mudah menyerap materi yang disampaikan oleh guru secara sempurna dengan mempergunakan metode yang dikembangkan dengan dasar pengalamannya, metode metode dapat dipergunakan secara variatif, dalam arti kata kita tidak boleh monoton dalam suatu metode .

Suatu strategi pembelajaran yang diterapkan guru akan tergantung pada pendekatan yang digunakan. Strategi dapat didapatkan berbagai metode pembelajaran. Metode pembelajaran guru dapat menentukan teknik yang dianggap relevan dengan metode, dan penggunaan teknik memiliki taktik tersendiri oleh setiap guru. Upaya mengimplementasikan rencana sudah disusun dalam kegiatan nyata agar tujuan yang telah disusun tercapai secara optimal, disebut Metode. Dalam satu strategi dapat digunakan beberapa metode, misalnya strategi ekspositori bisa digunakan metode ceramah sekaligus metode tanya jawab atau bahkan diskusi. Dengan demikian, strategi berbeda dengan metode. Strategi menunjuk pada sebuah perencanaan mencapai sesuatu, sedangkan metode adalah cara yang dapat digunakan untuk melaksanakan suatu strategi. Istilah lain yang mirip dengan strategi adalah pendekatan. Pendekatan

dapat diartikan sebagai titik tolak atau sudut pandang kita terhadap proses pembelajaran. Strategi dan metode, pembelajaran yang digunakan dapat bersumber atau tergantung dari pendekatan tertentu. Roy Killen (1998) mencatat dua pendekatan dalam pembelajaran, yaitu pendekatan yang berpusat pada guru dan pendekatan yang berpusat pada siswa.

Dalam dunia pendidikan J.R. David (1976): *Strategy a plan, method, or series of activities designed to achieves a particular educational goal*, sehingga dapat diartikan sebagai suatu perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan. Ada dua hal yang perlu dicermati dalam ini, yaitu: **pertama**, strategi pembelajaran merupakan rancangan tindakan (rangkaian kegiatan) termasuk rancangan penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber daya/kekuatan dalam pembelajaran. **Kedua**, strategi disusun untuk mencapai tujuan tertentu.

Beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan strategi pembelajaran yang akan dipilih, sebagai berikut:

- a. Tujuan yang ingin dicapai, semakin kompleks tujuan yang ingin dicapai maka semakin rumit strategi yang akan dirancang. Tujuan pembelajaran berkenaan dengan aspek kognitif,

- afektif atau psikomotorik, sehingga kompleksitas tujuan berimplikasi pada rancangan strategi dan keterampilan lain yang dibutuhkan untuk pencapaiannya.
- b. Bahan atau materi yang pembelajaran, berkaitan dengan konten yang akan dipelajari, prasyarat tertentu dan sumber belajar yang dibutuhkan.
  - c. Pertimbangan dari sudut siswa, strategi yang dipilih harus sesuai dengan situasi dan kondisi siswa, seperti tingkat kematangan siswa, minat siswa dan gaya belajar siswa.
  - d. Pertimbangan dari strategi itu sendiri, berkaitan dengan jumlah strategi yang akan digunakan, strategi terbaik serta efektivitas dan efisiensi strategi yang akan digunakan.

Dari beberapa hal yang dipertimbangkan di atas, sebagai guru yang telah menempah diri melalui proses pendidikan dan pengalaman akan memiliki daya intuisi dalam menentukan strategi yang tepat yang dapat diterapkan pada proses pembelajaran di kelas. Bahwa proses yang baik diasumsikan dapat menghasilkan produk yang baik, maka guru sepatutnya menyediakan



lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan anak.<sup>67</sup>

Menurut H.E. Mulyasa (2017) Strategi pembelajaran adalah pola umum rencana interaksi antara siswa dengan guru dan sumber belajar lain pada suatu lingkungan belajar untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam hal ini ada beberapa jenis strategi pembelajaran yang dapat dipahami berdasarkan a) Rasio guru dan siswa yang terlibat dalam pembelajaran, b) pola hubungan guru dan siswa dalam pembelajaran, c) peranan guru dan siswa dalam pengelolaan pembelajaran, d) peran guru dan siswa dalam mengolah ‘pesan’ atau materi pembelajaran, e) proses berfikir dalam mengolah pesan atau materi pembelajaran.

Beberapa prinsip-prinsip yang mesti dilakukan oleh pengajar dalam memilih strategi pembelajaran secara tepat dan akurat, pertimbangan tersebut mesti berdasarkan pada penetapan.

**Penetapan tujuan pembelajaran** merupakan syarat mutlak bagi guru dalam memilih metode yang akan digunakan di dalam menyajikan materi pengajaran. Tujuan pembelajaran merupakan sasaran yang hendak dicapai pada akhir pengajaran, serta

---

<sup>67</sup> <https://mahmuddin.wordpress.com/2009/10/29/memilih-strategi-belajar-mengajar-yang-tepat>

kemampuan yang harus dimiliki siswa. Sasaran tersebut dapat terwujud dengan menggunakan metode-metode pembelajaran.

**Aktivitas dan Pengetahuan Awal Siswa Belajar** merupakan berbuat, memperoleh pengalaman tertentu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Karena itu strategi pembelajaran harus dapat mendorong aktivitas siswa. Aktivitas tidak dimaksudkan hanya terbatas pada aktifitas fisik saja akan tetapi juga meliputi aktivitas yang bersifat psikis atau aktivitas mental. Pada awal atau sebelum guru masuk ke kelas memberi materi pengajaran kepada siswa, ada tugas guru yang tidak boleh dilupakan adalah untuk mengetahui pengetahuan awal siswa. Sewaktu memberi materi pengajaran kelak guru tidak kecewa dengan hasil yang dicapai siswa, untuk mendapat pengetahuan awal siswa guru dapat melakukan pretes tertulis, tanya jawab di awal pelajaran. Dengan mengetahui pengetahuan awal siswa, guru dapat menyusun strategi memilih metode pembelajaran yang tepat pada siswa-siswa.

**Integritas Bidang Studi/Pokok Bahasan** Mengajar merupakan usaha mengembangkan seluruh pribadi siswa. Mengajar bukan hanya mengembangkan kemampuan kognitif saja, tetapi juga meliputi pengembangan aspek afektif dan aspek psikomotor. Karena itu strategi pembelajaran harus dapat

mengembangkan seluruh aspek kepribadian secara terintegritas. Pada sekolah lanjutan tingkat pertama dan sekolah menengah, program studi diatur dalam tiga kelompok. Pertama, program pendidikan umum. Kedua, program pendidikan akademik. Ketiga, Program Pendidikan Agama, PKn, Penjas dan Kesenian dikelompokkan ke dalam program pendidikan umum. Program pendidikan akademik bidang studinya berkaitan dengan keterampilan. Karena itu metode yang digunakan lebih berorientasi pada masing-masing ranah (kognitif, afektif, dan psikomotorik) yang terdapat dalam pokok bahasan.

**Alokasi Waktu dan Sarana Penunjang Waktu** yang tersedia dalam pemberian materi pelajaran satu jam pelajaran 50 menit, maka metode yang dipergunakan telah dirancang sebelumnya, termasuk di dalamnya perangkat penunjang pembelajaran, perangkat pembelajaran itu dapat dipergunakan oleh guru secara berulang-ulang, seperti transparan, chart, video pembelajaran, film, dan sebagainya. Metode pembelajaran disesuaikan dengan materi, seperti Bidang Studi Biologi, metode yang akan diterapkan adalah metode praktikum, bukan berarti metode lain tidak kita pergunakan, metode ceramah sangat perlu yang waktunya dialokasikan sekian menit untuk memberi petunjuk, aba-aba, dan arahan. Kemudian

memungkinkan mempergunakan metode diskusi, karena dari hasil praktikum siswa memerlukan diskusi kelompok untuk memecah masalah/problem yang mereka hadapi.

**Jumlah Siswa** Idealnya metode yang kita terapkan di dalam kelas perlu mempertimbangkan jumlah siswa yang hadir, rasio guru dan siswa agar proses belajar mengajar efektif, ukuran kelas menentukan keberhasilan terutama pengelolaan kelas dan penyampaian materi.

**Pengalaman dan Kewibawaan Pengajar** Guru yang baik adalah guru yang berpengalaman, pribahasa mengatakan ”Pengalaman adalah guru yang baik”, hal ini diakui di lembaga pendidikan, kriteria guru berpengalaman, dia telah mengajar selama lebih kurang 10 tahun, maka sekarang bagi calon kepala sekolah boleh mengajukan permohonan menjadi kepala sekolah bila telah mengajar minimal 5 tahun. Dengan demikian guru harus memahami seluk-beluk persekolahan.<sup>68</sup>

Dalam rangka memahami dan menyelenggarakan pembelajaran, dasar pijaknya adalah pasal 2 undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan nasional an pasal 32 UUD 1945.

---

<sup>68</sup> Dharma, Surya. 2008. Jurnal Strategi Pembelajaran dan pemilihannya. Jakarta

atas dasar ini pula, bahwa kriteria pemilihan strategi pembelajaran hendaknya didasarkan pada kesesuaiannya.

Strategi dapat diklasifikasikan menjadi 5 , yaitu: strategi pembelajaran langsung (direct instruction), tak langsung (indirect instruction), interaktif, mandiri, melalui pengalaman (experimental).

1. Strategi pembelajaran langsung merupakan pembelajaran yang banyak diarahkan oleh guru. Strategi ini efektif untuk menentukan informasi atau membangun keterampilan tahap demi tahap. Pembelajaran langsung biasanya bersifat deduktif. Kelebihan strategi ini adalah mudah untuk direncanakan dan digunakan, sedangkan kelemahan utamanya dalam mengembangkan kemampuan-kemampuan, proses-proses, dan sikap yang diperlukan untuk pemikiran kritis dan hubungan interpersonal serta belajar kelompok. Agar peserta didik dapat mengembangkan sikap dan pemikiran kritis, strategi pembelajaran langsung perlu dikombinasikan dengan strategi pembelajaran yang lain
2. Strategi pembelajaran tak langsung sering disebut inkuiri, induktif, pemecahan masalah, pengambilan keputusan dan penemuan. Berlawanan dengan strategi pembelajaran

- langsung, pembelajaran tak langsung umumnya berpusat pada peserta didik, meskipun dua strategi tersebut dapat saling melengkapi. Peranan guru bergeser dari seorang penceramah menjadi fasilitator. Guru mengelola lingkungan belajar dan memberikan kesempatan peserta didik untuk terlibat.
3. Strategi Pembelajaran interaktif menekankan pada diskusi dan sharing di antara peserta didik. Diskusi dan sharing memberi kesempatan peserta didik untuk bereaksi terhadap gagasan, pengalaman, pendekatan dan pengetahuan guru atau temannya dan untuk membangun cara alternatif untuk berfikir dan merasakan.
  4. Strategi Pembelajaran empirik berorientasi pada kegiatan induktif, berpusat pada peserta didik, dan berbasis aktivitas. Refleksi pribadi tentang pengalaman dan formulasi perencanaan menuju penerapan pada konteks yang lain merupakan faktor kritis dalam pembelajaran empirik yang efektif.
  5. Strategi Belajar mandiri merupakan strategi pembelajaran yang bertujuan untuk membangun inisiatif individu, kemandirian, dan peningkatan diri. Fokusnya adalah pada perencanaan belajar mandiri oleh peserta didik dengan bantuan guru.

## **5. Strategi Pembelajaran di masa pandemic Covid - 19**

Tahun 2020 tepatnya pada bulan April dunia di gemparkan dengan permasalahan yang sangat mengganggu yaitu adanya musibah Virus Corona (Covid 19) salah satunya adalah Indonesia, untuk itu pemerintah Indonesia berupaya keras dalam menangani permasalahan ini melalui para menterinya agar masyarakat Indonesia yang terdampak tidak mengalami kesulitan secara ekonomi, social, dan pendidikan.

Didalam lembaga pendidikan kita, melalui menteri Pendidikan bahwa seluruh elemen lembaga pendidikan dimulai dari tingkat PAUD sampai perguruan tinggi diwajibkan untuk melaksanakan proses pembelajaran secara online, agar tidak mengganggu proses pelaksanaan akademik, dalam kondisi ini masih banyak lembaga pendidikan belum mampu melaksanakan dengan baik dikarenakan keterbatasan sarana dan prasarana yang ada di lembaga pendidikan maupun para siswa yang ada di rumah.

Menurut Niknik M. Kuntarto, (2020) Kegembiraan sebagai strategi belajar, Dalam dunia

pendidikan, kegembiraan merupakan strategi belajar. Ia harus diletakkan pada urutan pertama, Serangkaian strategi harus dilakukan oleh seorang guru/ dosen. Bermainlah dengan murid-murid Itulah yang disarankan oleh Bapak Pendidikan Nasional kita. Kurikulum yang dirancang Ki Hadjar Dewantara disampaikan dengan cara bermain (dolan) seperti dolanan anak, tarian, nabuh gamelan, dsb. Dalam model kurikulum yang dikembangkan Ki Hadjar, anak diajari calistung yang disampaikan dengan aneka permainan. Pandangan Ki Hadjar Dewantara tentang bermain dengan demikian menyoroiti dimensi instrumental dan epistemologis dari bermain sebagai sarana untuk mencapai tujuan pembelajaran yaitu kemajuan softskill anak.<sup>69</sup>

Menurut Arif Satrio Nugroho, Hiru Muhammad, (2020) Pada artikel [republika.co.id](http://republika.co.id) dikemukakan oleh Plt. Direktur Jenderal PAUD, Pendidikan Dasar dan Menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, Hamid Muhammad menjelaskan, sebagai upaya untuk menegakkan Kegiatan Belajar Bengajar (KBM) di tengah Pandemi Covid-19, Kemendikbud telah

---

<sup>69</sup> Niknik M. Kuntarto, (2020) Pendidikan yang Menggugah dan Menggairahkan di Tengah Covid-19. Artikel pada <https://edukasi.kompas.com>



mengatur kebijakan melalui Surat Edaran Nomor 4 tahun 2020 Kementerian Pendidikan yang memuat empat hal tersebut. Ada empat pokok utama strategi yang diusung Kemendikbud.

1. pembelajaran secara daring, baik secara interaktif maupun non interaktif. Hal ini perlu dilakukan meskipun tidak semua anak-anak dapat melakukan itu karena faktor infrastruktur. Dalam hal ini, paling penting adalah pembelajaran harus terjadi meski di rumah.
2. tenaga pengajar atau guru harus memberikan pendidikan kepada anak-anak tentang kecakapan hidup, yakni pendidikan yang bersifat kontekstual sesuai kondisi rumah masing-masing, terutama pengertian tentang Covid-19, mengenai karakteristik, cara menghindarinya dan bagaimana cara agar seseorang tidak terjangkit.
3. pembelajaran di rumah harus disesuaikan dengan minat dan kondisi masing-masing anak. "Jadi jangan disama-ratakan untuk semua anak, harus memperhatikan semua kondisi lingkungan anak-anak, termasuk akses terhadap internet.
4. bagi para tenaga pengajar atau guru, tugas-tugas yang diberikan kepada siswa tidak harus dinilai seperti biasanya di Sekolah, akan tetapi penilaian

lebih banyak kualitatif yang sifatnya memberi motivasi kepada anak-anak.

Untuk itu di masa pandemic proses pembelajaran yang tepat yaitu dengan strategi pembelajaran tatap muka melalui online, dimana dalam proses pembelajaran lembaga pendidikan diharapkan dapat membantu memfasilitasi para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaannya. Dalam kondisi ini masih banyak kekurangan dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis online namun dalam hal ini pemerintah tentunya membantu dalam melaksanakan proses ini yaitu dengan memberikan bantuan berupa Kuota belajar untuk siswa dan tenaga pendidik dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi serta memberikan bantuan lain khususnya dalam peningkatan ekonomi, untuk proses pembelajaran di masa pandemic ada beberapa layanan media pembelajaran online seperti google meeting, google classroom maupun aplikasi lain yang berbasis online.

Dalam kondisi ini tentunya lembaga pendidikan dituntut untuk lebih profesional dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, karena tentunya karakteristik siswa, wilayah baik kota sampai dengan pelosok desa sangat berbeda-beda secara ekonomi khususnya alat komunikasi yang masih banyak kalangan masyarakat

tidak memiliki sehingga akses untuk belajar sangat sulit, sehingga lembaga pendidikan diharapkan dapat memiliki strategi dan solusi untuk mengatasi masalah seperti itu yaitu dengan cara membuat system aplikasi sederhana yang dapat di akses oleh seluruh lapisan masyarakat serta memiliki strategi dan metode yang sangat fleksibel dalam menjalankan proses belajar mengajar agar semua siswa tidak dirugikan tentunya dengan metode yang tidak memberatkan proses belajar siswa dirumahnya masing-masing.

Menurut Ojat Darajat (2020) Pada kesempatan ini dia mengatakan teknologi memiliki peran penting dalam pembelajaran. Dengan hadirnya teknologi ini maka potensi guru akan semakin diperkuat. Peran guru dalam pembelajaran tidak bisa digantikan oleh teknologi. Dan dengan adanya teknologi maka potensi guru akan semakin dikuatkan melalui digitalisasi Pendidikan. Maka itu, teknologi menjadi alat untuk mengoptimalisasi layanan, meningkatkan kualitas interaksi akademik siswa dengan mengintegrasikan kecanggihan teknologi. Dengan adanya wabah pandemi Covid-19 ini, kehadiran teknologi benar-benar sangat dirasakan dalam proses pembelajaran. Sebab, dalam kondisi saat ini tidak dimungkinkan melakukan belajar secara tatap muka. maka belajar melalui online menjadi pilihan utama. Meski ada kekurangan dalam

pelaksanaannya, pembelajaran online sejatinya memberikan manfaat yang banyak. "Pembelajaran di kelas dalam kondisi saat ini tidak dimungkinkan. Kita bisa mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, Manfaat belajar online atau dalam jaringan antara lain belajar dilakukan dimana saja dan kapan saja, belajar juga dapat disesuaikan dengan kapasitas masing-masing siswa. Belajar online ini juga mengedepankan inisiatif dan independensi siswa, pembelajaran online atau dalam jaringan ini interaksi akademik antara siswa dan guru tidak terbatas, bisa dilakukan selama 24 jam, sehingga ini bisa meningkatkan kualitas belajar siswa. Guru bisa melihat postingan siswa dan memberikan feedback tugas dari siswa. Sehingga interaksi bisa dilakukan secara luas. Maka keterlibatan siswa dalam pembelajaran itu semakin intensif.<sup>70</sup>

## **BAB 7**

### **MANAJEMEN KEUANGAN**

Manajemen sebagai ilmu, dimana manajemen dapat dipandang sebagai salah satu dari ilmu manajemen umum yang lahir berdasarkan fakta empiris yang berkaitan dengan ilmu manajemen yang lain seperti

---

<sup>70</sup> Ojat Darajat, (2020). Pembelajaran Daring Memberikan Banyak Manfaat. <http://pgdikmen.kemdikbud.go.id/> diakses pada 10 Agustus 2020

manajemen pemasaran, keuangan, produksi, operasional, sumberdaya manusia,

## **1. Konsep Dasar Manajemen Keuangan**

Dalam Dunia pendidikan manajemen keuangan sangat diperlukan karena bagian dari pada ilmu manajemen yang berfungsi untuk mengatur aktivitas atau kegiatan keuangan dalam suatu organisasi, tanpa manajemen yang baik maka proses dalam pengendalian keuangan tidak akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan saat ini lembaga pendidikan baik di tingkat Dasar, Pertama, dan Atas yang memiliki program BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dituntut untuk melakukan proses keuangan yang transparan, dan akuntabel dimana dana tersebut harus benar-benar digunakan untuk keperluan sekolah, dan dana tersebut harus dilaporkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Manajemen Keuangan adalah Proses pengaturan aktivitas atau kegiatan keuangan dalam suatu organisasi yang didalamnya termasuk kegiatan planning, analisis dan pengendalian terhadap kegiatan keuangan, biasanya dilakukan oleh manajer keuangan.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Loc.cit. Susan Irawati, hlm.1

Menurut Setia Mulyawan, (2015), Manajemen Keuangan yang berkaitan dengan kebijakan yang akan diambil dalam usaha pengendalian keuangan perusahaan agar biaya yang dikeluarkan atas investasi dapat efektif.<sup>72</sup>

Sedangkan Bambang Riyanto menyebutkan bahwa manajemen Keuangan adalah keseluruhan dari aktivitas yang bersangkutan dengan usaha untuk mendapatkan dana dan menggunakan atau mengalokasikan dana tersebut.

Sedangkan tujuan manajemen keuangan adalah memaksimalkan profit atau keuntungan, dan meminimalkan biaya untuk mendapatkan pengambilan keutusan yang maksimal dalam menjalankan sebuah organisasi dengan arah perkembangan yang lebih baik.

Susanti Irawan mengelompokan fungsi manajemen keuangan kedalam kelompok, yaitu;

- a. Kegiatan mencari dana (*obtain of fund*)
- b. Kegiatan penggunaan dana (*allocation of fund*)

Pengelompokan ini didasarkan pada banyaknya keputusan yang harus diambil dan berbagai aktivitas yang harus dilakukan oleh manajer keuangan.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Setia Mulyawan, 2015, Manajemen Keuangan , Bandung CV Pustaka Setia

<sup>73</sup> Susanti Irawati, 2006. Manajemen Keuangan, Bandung Pustaka, hal 1

Menurut Depdiknas (2000) bahwa manajemen keuangan merupakan tindakan pengurusan /ketatausahaan keuangan meliputi pencatatan, perencanaan, pelaksanaan, pertanggung jawaban dan pelaporan. Sehingga Manajemen keuangan sekolah diartikan sebagai rangkaian aktivitas mengatur keuangan sekolah mulai dari perencanaan, pembukuan, pembelanjaan, pengawasan dan pertanggungjawaban laporan keuangan sekolah.

Menurut Mohamad Mustari Pengelolaan keuangan sekolah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan sekolah. Adapun asas pengelolaan keuangan sekolah dapat diuraikan sebagai berikut, “Keuangan sekolah dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efektif, efisien, ekonomis, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat,<sup>74</sup>”

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 48 menyatakan bahwa pengelolaan dana pendidikan berdasarkan pada prinsip keadilan, efisien,transparasi, dan akuntabilitas public.

---

<sup>74</sup> Mohamad Mustari, 2014. Manajemen Pendidikan. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta

**Transparasi**, berarti adanya keterbukaan manajemen dalam mengelola kegiatan dilembaga pendidikan sehingga memudahkan pihak lain untuk mengetahuinya karena dengan transparansi kepercayaan dan dukungan dari masyarakat, orang tua maupun pemerintah akan meningkat. Beberapa informasi keuangan yang bebas diketahui oleh semua warga sekolah dan orang tua siswa misalnya rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah (RAPBS) bisa ditempel di papan pengumuman di ruang guru atau di depan ruang tata usaha sehingga bagi siapa saja yang membutuhkan informasi itu dapat dengan mudah mendapatkannya. Orang tua siswa bisa mengetahui berapa jumlah uang yang diterima sekolah dari orang tua siswa dan digunakan untuk apa saja uang itu. Perolehan informasi ini menambah kepercayaan orang tua siswa terhadap sekolah.

**Akuntabilitas**, berarti suatu kondisi dalam penggunaan keuangan sekolah dapat dipertanggung jawabkan dengan perencanaan dan peraturan yang telah ditetapkan sehingga penilaian dari orang lain akan baik kualitas performanya sehingga pertanggung jawaban dapat diterima oleh masyarakat, orang tua maupun pemerintah.

**Efisiensi**, adalah suatu perbandingan yang terbaik antara masukan dan keluaran atau antara daya



dan hasil dengan dilihat dari segi penggunaan waktu, kegiatan, biaya dan tenaga untuk mencapai hasil yang ditentukan.

**Efektivitas** dapat juga diartikan sebagai segala sesuatu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan hasil hasil yang efektif dengan tujuan lembaga yang telah ditetapkan.

Guna meningkatkan mutu layanan pendidikan, perlu dilakukan revitalisasi tugas komite sekolah berdasarkan prinsip gotong royong. Atas dasar pertimbangan tersebut, pada 30 Desember 2016, Mendikbud menandatangani Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor: 75 Tahun 2016 tentang Komite Sekolah Apalagi dengan adanya Permendikbud Nomor 75 tahun 2016 Tentang Komite Sekolah Dalam peraturan ini disebutkan, bahwa Komite Sekolah adalah lembaga mandiri yang beranggotakan orangtua/wali peserta didik, komunitas sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan. dimana Komite Sekolah berkedudukan di tiap sekolah, berfungsi dalam peningkatan pelayanan pendidikan; menjalankan fungsinya secara gotong royong, demokratis, mandiri, profesional, dan akuntabel,” bunyi Pasal 2 ayat (1,2,3) Permendikbud itu<sup>75</sup>.

---

<sup>75</sup> setkab.go.id/permendikbud-nomor-75-tahun-2016-komite-sekolah

Dalam Permendikbud ini disebutkan, Komite Sekolah melakukan penggalangan dana dan sumber daya pendidikan lainnya untuk melaksanakan fungsinya dalam memberikan dukungan tenaga, sarana, dan prasarana, serta pengawasan pendidikan. Penggalangan dana dan sumber daya pendidikan lainnya berbentuk bantuan dan/atau sumbangan, bukan pungutan,” bunyi Pasal 10 ayat (2) Permendikbud ini. Namun ditegaskan dalam Permendikbud ini, bahwa Komite Sekolah harus membuat proposal yang diketahui oleh Sekolah sebelum melakukan penggalangan dana dan sumber daya pendidikan lainnya dari masyarakat. Selain itu, hasil penggalangan dana harus dibukukan pada rekening bersama antara Komite Sekolah dan Sekolah.

Menurut Permendikbud ini, anggota Komite Sekolah terdiri atas:

1. Orangtua/wali dari siswa yang masih aktif pada sekolah yang bersangkutan paling banyak 50% (lima puluh persen);
2. Tokoh masyarakat paling banyak 30% (tiga puluh persen), antara lain: 1. Memiliki pekerjaan dan perilaku hidup yang dapat menjadi panutan bagi masyarakat setempat; dan/atau 2. Anggota/pengurus organisasi atau kelompok masyarakat peduli pendidikan, tidak termasuk anggota/pengurus

organisasi profesi penduduk dan pengurus partai politik;

3. Pakar pendidikan paling banyak 30% (tiga puluh persen), antara lain: 1. Pensiunan tenaga pendidik; dan/atau 2. Orang yang memiliki pengalaman di bidang pendidikan.<sup>76</sup>

Anggota Komite Sekolah berjumlah paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 15 (lima belas) orang,” bunyi Pasal 4 ayat (2) Permendikbud itu. Ditegaskan dalam peraturan itu, bahwa bupati/wali kota, camat, lurah/kepala desa merupakan pembina seluruh Komite Sekolah sesuai dengan wilayah kerjanya.

Menurut Permendikbud ini, anggota Komite Sekolah dipilih melalui rapat orangtua/wali siswa, dan ditetapkan oleh Kepala Sekolah yang bersangkutan, dengan masa jabatan paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat dipilih kembali untuk satu kali masa jabatan.

Keanggotaan Komite Sekolah berakhir apabila:

- a. Mengundurkan diri;
- b. Meninggal dunia;
- c. Tidak dapat melaksanakan tugas karena berhalangan tetap; atau
- d. Dijatuhi hukuman karena melakukan tindak pidana kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang

---

<sup>76</sup> setkab.go.id/permendikbud-nomor-75-tahun-2016-komite-sekolah

telah memperoleh kekuatan hukum tetap

Hasil penggalangan dana tersebut dapat digunakan antara lain:

1. Menutupi kekurangan biaya satuan pendidikan;
2. Pembiayaan program/kegiatan terkait peningkatan mutu sekolah yang tidak dianggarkan;
3. Pengembangan sarana/prasarana; dan
4. Pembiayaan kegiatan operasional Komite Sekolah dilakukan secara wajar dan dapat dipertanggung jawabkan.

Sementara penggunaan hasil penggalangan dana oleh Sekolah harus:

- a. Mendapat persetujuan dari Komite Sekolah;
- b. Dipertanggungjawabkan secara transparan; dan
- c. Dilaporkan kepada Komite Sekolah

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan,” bunyi Pasal 16 Permendikbud Nomor 75 Tahun 2016 yang telah diundangkan oleh Dirjen Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM Widodo Ekatjahjana pada 30 Desember 2016.

Tujuan dan Fungsi Manajemen keuangan sekolah melalui kegiatan sekolah dapat sirencanakan,

diupayakan pengadaanya, dibukukan secara transparan, dan digunakan untuk membiayai pelaksanaan program sekolah secara efektif dan efisien. Untuk itu tujuan Manajemen keuangan sekolah adalah;

- a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan keuangan sekolah
- b. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi keuangan sekolah
- c. Meminimalkan penyalahgunaan anggaran sekolah

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan kreativitas kepala sekolah dalam menggali sumber-sumber dana, menempatkan bendaharawan yang menguasai dalam pembukuan dan pertanggung jawaban keuangan serta memanfaatkan secara benar sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>77</sup>

## 2. Fungsi Manajemen Syari'ah

Menurut Dadang Husen Sobana, (2018) manajemen dalam Bahasa arab disebut dengan *idarah*. *Idarah* diambil dari perkataan *adartasy-syai* atau perkataan *adarta bihi* juga dapat didasarkan pada kata *ad-dauran*. Manajemen keuangan Syari'ah berpengaruh bagi masyarakat karena dengan produk

---

<sup>77</sup> Mohamad Mustari, 2014. Manajemen Pendidikan. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Syari'ah, masyarakat merasa lebih aman dan nyaman karena manajemen keuangan Syari'ah lebih menyentuh sector real. Manajemen sebagai ilmu dipandang sebagai salah satu dari ilmu umum yang lahir berdasarkan fakta empiris yang tidak berkaitan dengan nilai, peradaban (*hadharah*) mana pun.

Manajemen sebagai aktivitas dipandang sebagai sebuah amal yang akan dimintai pertanggung jawaban di hadapan Allah SWT. Sehingga harus terikat pada aturan syara, nilai dan hadharah islam. Dalam ranah aktivitas islam memandang manajemen sebagai kebutuhan yang tak terelakan dalam memudahkan implementasi islam dalam kehidupan pribadi, keluarga, dan masyarakat.

Dalam konteks islam, manajemen memiliki unsur-unsur yang tidak jauh berbeda dengan konsep manajemen secara umum. Hal ini telah tertuang dalam Al-Quran dan Al-Hadist sebagai falsafah manusia.

a. Fungsi Perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan fungsi manajemen yang utama dimana dalam proses perencanaan strategi dapat memberikan ide menyeluruh sehingga seorang manajer dapat membuat program kerja jangka panjang untuk menentukan arah pengelolaan masa depan,

proses perencanaan ini adalah proses yang menyangkut upaya untuk :

- 1) menentukan tujuan yang akan dicapai pada masa mendatang
  - 2) merumuskan tindakan-tindakan yang perlu dijalankan agar tujuan yang telah ditentukan tercapai
  - 3) menentukan dana yang diperlukan dan factor-faktor produksi lain yang akan digunakan.
- b. Fungsi pengorganisasian

Pengorganisasian sangatlah urgen bahkan kebatilan dapat mengalahkan suatu kebenaran yang tidak terorganisasi, Organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada cara sebuah pekerjaan dilakukan dengan rapi. Organisasi lebih menekankan pada pengaturan mekanisme kerja. Dalam sebuah organisasi tentu ada atasan dan bawahan. Pimpinan harus menentukan struktur organisasi yang terbaik untuk menjalankan kegiatan kearah mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui struktur organisasi ini dapat ditentukan pembagian tugas yang akan dibuat.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Dadang Husen Sobana (2018)Manajemen Keuangan syari'ah; CV Pustaka

- c. Fungsi pengawasan  
Falsafah dasar fungsi pengawasan dalam islam muncul dari pemahaman tentang tanggung jawab individu untuk menyampaikan amanah yang diembannya, jabatan merupakan bentuk amanah yang harus dijalankan. Pengawasan internal yang melekat dalam setiap peribadi Muslim akan menjauhkan dari bentuk penyimangan dan menuntunya konsisten menjalankan hokum-hukum dan syariat Allah dalam setiap aktivitasnya.
- d. Fungsi kepemimpinan  
Pemimpin sering disebut *khadimul ummah* yang berarti pelayan umat, menurut istilah itu pemimpin harus menempatkan diri pada posisi pelayanan masyarakat. Ada beberapa istilah yang merujuk pada pengertian kepemimpinan, yaitu umara yang disebut juga dengan *ulul amari*, *Ulil amri* atau pejabat adalah orang yang mendapatkan amanah untuk mengurus urusan orang lain.

### 3. Manajemen Keuangan Sekolah



Sekolah bukan hanya mengenai sistem pendidikan saja yang harus mendapat perhatian dan pembenahan, ada sistem lain yang memang berhubungan dan perlu mendapatkan sorotan yang sama. Bukan dari kurikulum atau SDM nya, namun dari sisi keuangannya karena hal ini tidak dapat di pisahkan satu dengan yang lain sehingga manajemen sekolah memiliki prinsip-prinsip Transparansi, Akuntabilitas, Efektivitas dan efisien.

Manajemen keuangan sekolah merupakan salah satu substansi manajemen sekolah yang akan turut menentukan berjalannya kegiatan pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang terjadi di substansi manajemen pendidikan pada umumnya, kegiatan manajemen keuangan dilakukan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan atau pengendalian sehingga tujuan tercapai. Beberapa kegiatan manajemen keuangan yaitu memperoleh dan menetapkan sumber-sumber pendanaan, pemanfaatan dana, pelaporan, pemeriksaan dan pertanggungjawaban (Lipham, 1985; Keith, 1991)<sup>79</sup>

Manajemen keuangan sekolah tidaklah lepas dengan unit yang berada di sekolah, Didalam sekolah setiap unit kerja pasti selalu berhubungan dengan masalah

---

<sup>79</sup> Lipham, 1985; Keith, 1991

keuangan, biasanya yang menyangkut keuangan sekolah adalah uang SPP (uang Sumbangan Pembinaan Pendidikan ) uang kesejahteraan personel dan gaji serta keuangan yang berhubungan langsung dengan penyelenggara sekolah seperti perbaikan sarana dan prasarana serta yang lainnya. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga wajib mengetahui proses dan alur keuangan agar tidak terjadi masalah dan dapat berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Adapun dasar hukum dalam penyusunan SPP adalah keputusan bersama tiga menteri yaitu;

- b) Menteri P & K (No.0257 /K/1974
- c) Menteri dalam negeri (No. 221 Tahun 1974)
- d) Menteri keuangan (No.Kep.1606/MK/II/1974) tertanggal 20 November 1974.

SPP tersebut dimaksudkan untuk membantu pembinaan pendidikan seperti yang ditunjuk pada pasal 12 keputusan tersebut yakni membantu penyelenggaraan sekolah, kesejahteraan personel, perbaikan sarana dan kegiatan supervise.

yang dimaksud dengan penyelenggaraan sekolah adalah:

- 1) Pengadaan alat atau bahan manajemen
- 2) Pengadaan alat atau bahan pelajaran
- 3) Penyelenggaraan ulangan, evaluasi belajar, kartu pribadi, rapot dan Surat Tanda Tamat Belajar.
- 4) Pengadaan Perpustakaan sekolah

### 5) Prakarya dan pelajaran praktik.<sup>80</sup>

Selanjutnya disebutkan pada pasal 18 bahwa kedudukan kepala sekolah dalam pengelolaan SPP adalah bendaharawan khusus yang bertanggung jawab dalam penerimaan, penyetoran, dan penggunaan dana yang telah ditentukan terutama dana penyelenggaraan sekolah.

Menurut Mohamad Mustari seorang manajer keuangan suatu sekolah harus mengetahui bagaimana mengelola segala unsur dan segi keuangan, hal ini wajib dilakukan karena keuangan merupakan salah satu fungsi penting dalam mencapai tujuan sekolah. Seorang manajer keuangan sekolah harus mempunyai fikiran yang kreatif dan dinamis. Hal ini penting karena pengelolaan yang dilakukan oleh seorang manajer sekolah berhubungan dengan masalah keuangan yang sangat penting dalam penyelenggaraan kegiatan sekolah.

Manajer keuangan sekolah berkewajiban untuk menentukan keuangan sekolah, cara mendapatkan dana untuk infrastruktur sekolah serta penggunaan dana tersebut untuk membiayai kebutuhan sekolah. Kepala sekolah dalam hal ini, sebagai manajer yang berfungsi

---

<sup>80</sup> Mohamad Mustari, 2014. Manajemen Pendidikan. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

sebagai otorisator, dan dilimpahi fungsi ordonator untuk memerintahkan pembayaran, Namun tidak dibenarkan melaksanakan fungsi bendaharawan karena berkewajiban melakukan pengawasan kedalam. Bendaharawan selain memiliki fungsi bendaharawan juga dilimpahi fungsi ordonator untuk menguji ha katas pembayaran.<sup>81</sup>

#### **a. Sumber dan pengeluaran keuangan sekolah.**

Berdasarkan PP Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan, disebutkan bahwa ada 3 jenis biaya pendidikan, yaitu Biaya Satuan Pendidikan, Biaya Penyelenggaraan dan/atau Pengelolaan Pendidikan, serta Biaya Pribadi Peserta Didik.

##### Sumber-Sumber Pemasukan Keuangan Sekolah

Pasal 46 UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan pendanaan pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Sebagai konsekuensi logisnya maka sumber-sumber pemasukan sekolah bisa berasal dari pemerintah, usaha mandiri sekolah , orang tua siswa, dunia usaha dan industri, sumber lain seperti hibah yang tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang

---

<sup>81</sup> Hasbullah. 1999. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan, Jakarta, Raja Grafindo Persada

berlaku, yayasan penyelenggara pendidikan bagi lembaga pendidikan swasta, serta masyarakat luas.

- 1) Pemerintah: Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Sumber dana pendidikan untuk SD dan SMP, saat ini bersumber dari dana BOS yang dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN); disamping itu terdapat juga dana khusus melalui pemerintah daerah provinsi dan kabupaten yang disebut dana khusus dari APBD I dan APBD II. Dana BOS ini, merupakan dana operasi nonpersonalia sedangkan untuk gaji pendidik dan tenaga kependidikan bersumber dari dana Rutin melalui APBN dan APBD.
- 2) Dana Swadaya Beberapa kegiatan yang merupakan usaha mandiri sekolah yang bisa menghasilkan pendapatan sekolah antara lain : (1) pengelolaan kantin sekolah, (2) pengelolaan koperasi sekolah, (3) pengelolaan wartel, (4) pengelolaan jasa antar jemput siswa, (5) panen kebun sekolah, (6) kegiatan yang menarik sehingga ada sponsor yang memberi dana, (7) kegiatan seminar/ pelatihan/lokakarya dengan dana dari peserta yang bisa disisihkan sisa anggarannya untuk sekolah, (8) penyelenggaraan lomba kesenian

- dengan biaya dari peserta atau perusahaan yang sebagian dana bisa disisihkan untuk sekolah.
- 3) Dana Masyarakat; dana ini bisa berasal dari komite sekolah/orang tua siswa atau dari sponsor dan donator.
  - 4) Sumber Lain Selain yang sudah disebutkan di atas, masih ada sumber pembiayaan alternatif yang berasal dari proyek pemerintah baik yang bersifat block grant maupun yang bersifat matching grant (imbal swadaya).

#### **b. Alokasi Keuangan Sekolah**

Sesuai dengan Permendiknas nomor 69 tahun 2009, tentang Standar Biaya Operasi Nonpersonalia Tahun 2009 Untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), dan Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB). Pendanaan pendidikan saat ini dapat dikelompokkan menjadi biaya personalia dan operasi nonpersonalia. Biaya operasi nonpersonalia adalah standar biaya yang diperlukan untuk membiayai

kegiatan operasi nonpersonalia selama 1 (satu) tahun sebagai bagian dari keseluruhan dana pendidikan agar satuan pendidikan dapat melakukan kegiatan pendidikan secara teratur dan berkelanjutan sesuai SNP.

**Biaya personalia**, terdiri dari gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta tunjangan tunjangan yang melekat pada gaji dan biaya.

**nonpersonalia** adalah biaya untuk bahan atau peralatan pendidikan habis pakai, dan biaya tak langsung berupa daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi, dll<sup>82</sup>

Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di sekolah, perlu pengelolaan sumber daya terpadu antara sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta dana. Ketiganya saling terkait satu sama lain. Dalam hal ini kepala sekolah dituntut untuk mengatur keuangan sekolah dengan tidak sebaik-baiknya sehingga ada kegiatan yang semestinya mendapat prioritas pendanaan tapi tidak memperoleh anggaran. Pengeluaran anggaran tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan jenis mata anggaran keluaran (MAK) sebagai berikut:

1. Belanja Pegawai

---

<sup>82</sup> ainamulyana, 2015 Pengelolaan Keuangan sekolah

- Belanja Gaji Pegawai
- Belanja Honorarium Pegawai
- 2. Belanja Barang
  - Keperluan Sehari-Hari Perkantoran
  - Belanja Barang ATK
  - Langganan Daya dan Jasa
  - Pemeliharaan Gedung Kantor
  - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin
  - Biaya Perjalanan Dinas
- 3. Belanja Modal
  - Belanja Modal Peralatan dan Mesin
  - Belanja Modal Gedung dan Bangunan
- 4. Belanja Sosial
  - Belanja bantuan sosial, berupa Penyediaan Beasiswa dan peningkatan Sumber Daya Manusia

Penerimaan dan pengeluaran keuangan sekolah harus dilaporkan dan dipertanggungjawabkan secara rutin sesuai peraturan yang berlaku. Pelaporan dan pertanggungjawaban anggaran yang berasal dari orang tua siswa dan masyarakat dilakukan secara rinci dan transparan sesuai dengan sumber dananya. Pelaporan dan pertanggungjawaban anggaran yang berasal dari usaha mandiri sekolah dilakukan secara rinci dan transparan kepada dewan guru dan staf sekolah.



#### **4. Penyusunan RAPBS**

RAPBS (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah) adalah anggaran terpadu antara penerimaan dan penggunaan dana serta pengelolaannya dalam memenuhi seluruh kebutuhan sekolah selama satu tahun pelajaran berjalan. Dimana sumber dananya berasal dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, masyarakat, dan orangtua / wali peserta didik. Sumber dana perolehan dan pemakaian dana dipadukan dengan kondisi objektif kepentingan sekolah dan penyandang dana. Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS) harus berdasarkan pada rencana pengembangan sekolah dan merupakan bagian dari rencana operasional tahunan. RAPBS setidaknya meliputi penganggaran untuk kegiatan pengajaran, materi kelas, pengembangan profesi guru, renovasi bangunan sekolah, pemeliharaan, buku, meja dan kursi. Penyusunan RAPBS tersebut harus melibatkan kepala sekolah, guru, komite sekolah, staf TU dan komunitas sekolah. RAPBS perlu disusun pada setiap tahun ajaran sekolah dengan memastikan bahwa alokasi anggaran bisa memenuhi kebutuhan sekolah secara optimal.

Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS) harus berdasarkan pada rencana pengembangan sekolah dan merupakan bagian dari rencana operasional tahunan. RAPBS setidaknya meliputi penganggaran untuk

kegiatan pengajaran, materi kelas, pengembangan profesi guru, renovasi bangunan sekolah, pemeliharaan, buku, meja dan kursi. Penyusunan RAPBS tersebut harus melibatkan kepala sekolah, guru, komite sekolah, staf TU dan komunitas sekolah. RAPBS perlu disusun pada setiap tahun ajaran sekolah dengan memastikan bahwa alokasi anggaran bisa memenuhi kebutuhan sekolah secara optimal.<sup>83</sup>

Hal penting yang harus diperhatikan dalam penyusunan RAPBS adalah harus adanya pemenuhan biaya yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan sekolah/madrasah setiap tahunnya. RAPBS ini pun dituntut mencakup semua anggaran kegiatan rutin dan biaya penting lainnya, agar kesemuanya itu dapat dilaksanakan satu tahun

Prinsip-prinsip dalam penyusunan RAPBS adalah:

1. RAPBS harus benar-benar difokuskan pada peningkatan pembelajaran murid secara jujur, bertanggung jawab, dan transparan.
2. RAPBS harus ditulis dalam bahasa yang sederhana dan jelas, dan dipajang di tempat terbuka di sekolah.
3. Dalam menyusun RAPBS, sekolah sebaiknya secara saksama memprioritaskan pembelanjaan dana sejalan dengan rencana pengembangan sekolah.

---

<sup>83</sup> Mohamad Mustari, 2014. Manajemen Pendidikan. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Suatu hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan RAPBS adalah harus menerapkan prinsip anggaran berimbang, artinya rencana pendapatan dan pengeluaran harus berimbang diupayakan tidak terjadi anggaran pendapatan minus. Dengan anggaran berimbang tersebut maka kehidupan sekolah akan menjadi solid dan benar-benar kokoh dalam hal keuangan, maka sentralisasi pengelolaan keuangan perlu difokuskan pada bendaharawan sekolah, dalam rangka untuk mempermudah pertanggung jawaban keuangan.

Penyusunannya hendaknya mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menginventarisasi rencana yang akan dilaksanakan
2. Menyusun rencana berdasarkan skala prioritas pelaksanaannya
3. Menentukan program kerja dan rincian program
4. Menetapkan kebutuhan untuk pelaksanaan rincian program
5. Menghitung dana yang dibutuhkan
6. Menentukan sumber dana untuk membiayai rencana

Rencana tersebut setelah dibahas dengan pengurus dan komite sekolah, maka selanjutnya ditetapkan sebagai anggaran pendapatan dan belanja sekolah (APBS). Pada setiap anggaran yang disusun perlu dijelaskan apakah rencana anggaran yang akan

dilaksanakan merupakan hal baru atau kelanjutan atas kegiatan yang telah dilaksanakan dalam periode sebelumnya dengan menyebut sumber dana sebelumnya.<sup>84</sup>

Di dalam pembuatan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS) melibatkan beberapa unsur diantaranya:

1. Pihak sekolah
2. Orang tua murid dalam wadah Komite Sekolah
3. Dinas Pendidikan Kota
4. Pemerintah kota.

Semua komponen ini adalah pihak-pihak yang terkait langsung dengan operasional sekolah sesuai kependudukan dan kapasitas.

### Contoh Format RAPBS

RENCANA ANGGARAN PENDAPATAN BELANJA SEKOLAH  
(RAPBS)  
DARI DANA BANTUAN OPERASIONAL ( BOS )  
TAHUN PELAJARAN 2017 / 2018  
SEMESTER II( JANUARI s/d JUNI) 2018

No	Rencana Pendaatan	Jumlah Dana (Rp)	No	Rencana Pengeluaran	Juamlah Dana (RP)
1	2	3	4	5	6
1	Rutin APBD				

---

<sup>84</sup> Mohamad Mustari, 2014. Manajemen Pendidikan. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Manajemen Pendidikan Menghadapi Tantangan Era Society 5.0 

---

	Jumlah				
2	Bantuan				
	jumlah				
3	Dana Komita				
	Jumlah				
4	Penerimaan Lain-lain				
	Jumlah				

Keterlibatan komite sekolah dalam proses penyusunan RAPBS ini tidak lain sebagai perwakilan masyarakat. Dengan demikian, masyarakat mengetahui secara jelas pendanaan yang ada di sekolah dan tingkat kebutuhan untuk proses pendidikan dan pembelajaran. Diharapkan, setelah mengetahui kondisi keuangan sekolah, masyarakat ikut berpartisipasi dalam pengembangan sekolah, khususnya dalam hal dana. Begitulah pentingnya keterbukaan dalam manajemen sekolah, khususnya terkait dengan penerapan RAPBS dalam proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Segala kesulitan yang mungkin timbul dapat segera diatasi secara bersama-sama. Dan, yang jauh lebih penting adalah dengan keterbukaan ini, maka tidak ada saling curiga terhadap manajemen yang diberlakukan di sekolah.

Sesuai dengan Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 60; ayat (1) akreditasi dilakukan untuk menentukan kelayakan program dan satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan nonformal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan; ayat (2) akreditasi terhadap program dan satuan pendidikan dilakukan oleh Pemerintah dan/atau lembaga mandiri yang berwenang sebagai bentuk akuntabilitas publik; ayat (3) akreditasi dilakukan atas dasar kriteria yang bersifat terbuka.

Laporan keuangan pada umumnya terdiri atas neraca, laporan laba rugi yang dalam praktiknya sering diikutsertakan beberapa daftar yang difungsikan untuk memberi kejelasan yang lebih lanjut seperti laporan perubahan modal, laporan arus kas dan lain-lain.

1) Laporan keuangan konvensional

Neraca adalah laporan yang sistematis tentang aktiva, utang, serta modal dari suatu perusahaan pada suatu saat tertentu, Neraca terdiri atas tiga bagian utama yaitu aktiva, utang dan modal.

2) Laporan keuangan Bank Syariah

Laporan posisi keuangan (Neraca) meliputi aktiva, kewajiban, investasi tidak terikat dan ekuitas. Penyajian aktiva pada neraca atau pengungkapan pada catatan atas laporan keuangan atas aktiva yang

dibiayai oleh bank sendiri dan aktiva yang dibiayai oleh bank bersama pemilik dana investasi tidak terikat, dilakukan secara terpisah.

Laporan laba rugi dengan memperhatikan ketentuan dalam PSAK lainnya dalam laporan laba rugi tidak terbatas pada pos-pos pendapatan dan beban, laporan laba rugi terdiri atas.

- a. laporan arus kas
- b. laporan perubahan ekuitas
- c. laporan perubahan investasi terikat
- d. laporan perubahan dana investasi terikat memisahkan dana investasi terikat berdasarkan sumber dana dan memisahkan investasi berdasarkan jenisnya.
- e. laporan sumber dan penggunaan dana zakat, infak dan sedekah,<sup>85</sup>

## **5. Monitoring dan Evaluasi Keuangan Sekolah**

### **a. Monitoring dan Evaluasi sekolah**

Menurut Wening Yuni (2015) Pada dasarnya, monitoring adalah kegiatan pengumpulan informasi secara terus menerus dan teratur yang akan membantu

---

<sup>85</sup> Dadang Husen Sabana (2018) Manajemen Keuangan Syari'ah hal 132

menjawab pertanyaan mengenai suatu program atau kegiatan. Dalam lingkup pendidikan, monitoring ditujukan untuk memeriksa bahwa kegiatan penyelenggaraan pendidikan berjalan sesuai rencana. Monitoring adalah proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program atau memantau perubahan yang fokus pada proses dan keluaran. Monitoring melibatkan perhitungan atas apa yang kita lakukan dan pengamatan atas kualitas dari layanan yang kita berikan.

Evaluasi adalah suatu proses sistemik untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program. Dalam bidang pendidikan, Ralph Tyler (1950) mengatakan bahwa evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagian mana tujuan pendidikan sudah tercapai. Proses evaluasi bukan sekedar untuk mengukur sejauh mana tujuan tercapai, tetapi digunakan untuk membuat keputusan.

Bidang administrasi keuangan dalam dunia pendidikan merupakan usaha bersama dalam mendayagunakan keuangan program pendidikan secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan pendidikan yang optimal bagi orang yang berada dalam ruang lingkup pendidikan. Dalam penyaluran anggaran-anggaran dana tersebut kepada pihak-pihak yang



berhak, maka perlu adanya Evaluasi pembiayaan pendidikan.

Evaluasi pembiayaan Pendidikan atau yang sering disebut *evaluation involves auditing*, merupakan pertanggung jawaban terhadap keuangan sekolah menyangkut seluruh dana sekolah yang berkaitan dengan apa yang telah dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. dalam implementasi manajemen berbasis sekolah setiap akhir tahun anggaran sekolah dituntut untuk mempertanggung jawabkan setiap dana yang dikeluarkan selama tahun anggaran. Pertanggung jawaban ini dilakukan didalam rapat dewan sekolah, yang diikuti komponen sekolah, komponen masyarakat dan pemerintah daerah.

Tujuan Evaluasi Pembiayaan pendidikan ialah untuk mengetahui berapa besar dana yang telah dihabiskan dalam anggaran tersebut serta untuk mengetahui apakah program pendidikan yang telah direncanakan dan yang telah diselenggarakan telah sesuai dengan yang diharapkan atau belum?. Dan dengan evaluasi tersebut semua pembiayaan yang tersalurkan di dunia pendidikan akan berjalan dengan semestinya.<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> Anwar.musfirah.2016. Evaluasi Pembiayaan Pendidikan.jayapura:Uncen

Evaluasi dan pertanggung jawaban pembiayaan pendidikan berbasis sekolah dapat diidentifikasi kedalam tiga hal, yaitu: pengendalian penggunaan alokasi dana, bentuk pertanggung jawaban dana pendidikan tingkat sekolah, dan keterlibatan pengawasan pihak eksternal sekolah

Dalam pengelolannya, sekolah memerlukan adanya monitoring dan evaluasi guna mencapai tujuan dari pendidikan agar prosesnya dapat terlaksana dengan baik. Monitoring dan evaluasi merupakan bagian integral dari pengolahan pendidikan, baik di tingkat mikro (sekolah), meso (Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan Dinas Pendidikan Propinsi), maupun makro (Departemen). Hal ini didasari oleh pemikiran bahwa dengan monitoring dan evaluasi, kita dapat mengukur tingkat kemajuan pendidikan pada tingkat sekolah, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Propinsi, dan Departemen. Tanpa pengukuran, tidak ada alasan untuk mengatakan apakah suatu sekolah mengalami kemajuan atau tidak. Monitoring dan evaluasi, pada umumnya menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, monitoring dan evaluasi yang bermanfaat adalah monitoring dan evaluasi yang menghasilkan informasi yang cepat, tepat, dan cukup untuk pengambilan keputusan.

Menurut Mohamad Mustari Pada tahapan evaluasi kepala sekolah wajib menyampaikan laporan di bidang keuangan terutama mengenai penerimaan dan pengeluaran keuangan sekolah. Pengevaluasian dilakukan setiap triwulan atau persemester. Dana yang digunakan akan dipertanggungjawabkan kepada sumber dana. Jika dana tersebut diperoleh dari orang tua siswa maka dana tersebut akan dipertanggungjawabkan oleh kepala sekolah kepada orang tua siswa.<sup>87</sup>

Sebagaimana juga telah ditetapkan dalam UUSPN Nomor 20 Tahun 2003 dan PP Nomor 19 Tahun 2005, dan lebih dijabarkan dalam Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 bahwa, “Setiap satuan pendidikan wajib memenuhi standar pengelolaan pendidikan yang berlaku secara nasional.”

Pada tataran praktis di lapangan, monitoring dan evaluasi dalam dunia pendidikan seharusnya menjadi salah satu hal yang diperhatikan lebih selain perencanaan. Sebab pemantauan atas kemungkinan penyimpangan yang terjadi serta evaluasi yang menjadi dasar tindak lanjut akan memastikan tercapainya tujuan pendidikan. monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan sejatinya bukan hanya tanggung jawab penyelenggara pendidikan, tetapi juga warga

---

<sup>87</sup> Mohamad Mustari, 2014. Manajemen Pendidikan. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

masyarakat yang turut mendukung terciptanya iklim yang kondusif bagi pendidikan.<sup>88</sup>

Berikut adalah tabel yang memuat perbedaan antara monitoring dan evaluasi:

	Monitoring	Evaluasi
Waktu	Terus menerus	Akhir setelah program
Apa yang diukur	Output dan proses, tetapi sering fokus ke input, kegiatan, dan kondisi/asumsi.	Dampak jangka panjang, kelangsungan
Siapa yang terlibat	Umumnya orang dalam	Orang luar dan dalam
Sumber informasi	Sistem rutin, survey kecil, dokumen internal, dan laporan.	Dokumen internal dan eksternal, laporan tugas, dan riset

---

<sup>88</sup> Wening Yuni 2015, Monitoring evaluasi pendidikan

## Manajemen Pendidikan Menghadapi Tantangan Era Society 5.0 ———

		evaluasi.
Pengguna	Manajer dan staf	Manajer, staf, donor, klien, organisasi lain
Penggunaan hasil	Koreksi minor program (feedback)	Koreksi mayor program, perubahan kebijakan, strategi, masa mendatang, termasuk penghentian program.

Berikut adalah standar monitoring dan evaluasi yang harus dipenuhi dan dilaksanakan oleh sekolah:

- Aspek-aspek program pengawasan,
- Evaluasi diri
- Evaluasi dan pengembangan
- Evaluasi endayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan
- akreditasi sekolah

### **b. Pengawasan Keuangan sekolah**

Pemberian kewenangan ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah khususnya Pasal 14 ayat 1 huruf (f). Jika sebelumnya penyelenggaraan pendidikan menjadi tanggungjawab pemerintah pusat, maka dengan prinsip otonomi dan desentralisasi pendidikan, daerah khususnya kabupaten/kota memiliki kewenangan mutlak untuk menyelenggarakan pendidikan. Sekalipun demikian, pada kenyataannya masih ada aspek-aspek tertentu yang hingga kini tetap dikendalikan oleh pemerintah pusat melalui Kementerian Pendidikan Nasional.<sup>89</sup>

Pengawasan pihak internal dilakukan oleh pihak sekolah sendiri yaitu kepala sekolah dan pihak komite sekolah yang ditunjuk dari tokoh-tokoh masyarakat sebagai penghubung antara masyarakat dengan pihak sekolah. Komite sekolah bersifat independen yang bertujuan mengawasi jalannya program-program pendidikan dari sekolah dan pelaksanaan peningkatan kualitas belajar mengajar sesuai dengan RAPBS.

---

<sup>89</sup> Bayu Kresna Bimantara, 2014. [hukum.studentjournal.ub.ac.id](http://hukum.studentjournal.ub.ac.id)

Pengawasan secara eksternal dilakukan oleh pihak dari pemerintah yang dalam hal ini adalah Dinas Pendidikan dan Inspektorat Kabupaten. Dinas Pendidikan dalam hal pengawasan hanya menerima laporan dari setiap sekolah mengenai program-program yang akan dijalankan sekolah dalam satu tahun kedepan. Inpektorat merupakan instansi dari pemerintah yang juga merupakan pengawas independen melakukan pengawasan langsung dengan mengadakan inspeksi mendadak satu kali setiap tahunnya.

Pengawasan dari Dinas Pendidikan dimulai ketika penyusunan RAPBS pada sekolah. Pengawasan dari Dinas Pendidikan dilakukan dengan menggunakan monitoring dan evaluasi. Monitoring dan evaluasi tersebut berarti sekolah menyerahkan daftar Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja sekolah kepada Dinas Pendidikan yang dalam hal ini di tujukan untuk mendapat pengesahan dari Kepala Dinas Pendidikan selaku pemimpin di bidang pendidikan diwilayahnya.<sup>90</sup>

Komite sekolah sebagai pengawasan internal dan perwakilan masyarakat serta penyambung antara pihak sekolah dengan pihak luar kurang aktif dalam hal ini. Sehingga keterbukaan informasi sekolah mengenai

---

<sup>90</sup> Bayu Kresna Bimantara, 2014. [hukum.studentjournal.ub.ac.id](http://hukum.studentjournal.ub.ac.id)

penggunaan dana dari masyarakat menjadi kurang. Karena komite sekolah yang ditunjuk dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikannya juga memiliki kesibukan sendiri diluar sebagai komite sekolah. Menjadikan mereka tidak bisa hadir ketika rapat besar antara pihak sekolah dan orang tua siswa karena ada pekerjaan komite sekolah diluar tugas sebagai komite sekolah.

## **BAB 8**

### **MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN**

Lembaga pendidikan yang professional tentunya tidak lepas peran penting tenaga kependidikan, dimana salah satu meningkatkan mutu dan keberhasilan lembaga pendidikan ada di tenaga kependidikan, khususnya di era digital saat ini, tenaga kependidikan



diuntut dapat memberikan pelayanan yang optimal dan professional kepada peserta didik, orang tua dan pengguna lulusan.

Untuk itu peran dan tugas tenaga kependidikan untuk mampu memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi yang cepat, meskipun teknologi informasi berkembang demikian cepat dan sumber-sumber belajar begitu mudah diperoleh, peran tenaga kependidikan sebagai pegawai tidak tergantikan oleh kemajuan teknologi tersebut, oleh sebab itu profesi tenaga kependidikan sangat lekat dengan integritas dan keperibadian yang jujur dan professional. Terlebih pada tahun 2020 penetrasi revolusi industri 4.0 akan masuk semakin dalam ke berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan. Oleh sebab itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan menjadi penting dalam mencapai visi misi dan tujuan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan.

### **1. Pengertian Manajemen Tenaga Kependidikan**

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah dengan tujuan yang telah di tetapkan dalam lembaga pendidikan.

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 Pendidikan di Indonesia perlu mendapatkan perhatian yang lebih demi mencapai tujuan pendidikan Nasional yaitu “Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negarayang demokratis serta bertanggung jawab

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan, Menurut Hasbulloh, yang dimaksud personel adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai

Menurut Mohamad Mustari (2014:213) Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan, untuk

mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum bagi tenaga kependidikan sekolah dasar dalam melaksanakan tugas dan fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Manajemen merupakan hal yang penting dan sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Robin and Coulter "*management is unvierversally needed in all organizations*" manajemen adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan di dalam setiap organisasi, tanpa terkecuali organisasi pendidikan. Semua unsur pelaksanaan pendidikan (8 Standar Nasional Pendidikan) akan berjalan baik, efektif dan efisien apabila dikelola, diolah, dan diatur dengan manajemen yang diterapkan dengan baik dan benar sesuai konsep dan prinsip yang berlaku<sup>91</sup>

Menurut UUSPN No 20 tahun 2003 khususnya Bab I pasal 1 ayat 5 menyebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dimana tenaga kependidikan tersebut memenuhi syarat yang ditentukan oleh undang-undang yang berlaku, diangkat

---

<sup>91</sup> Robin and Coulter di dalam Sugiyono, Metodologi Penelitian Manajemen (Bandung: Alfabeta. 2013) h. 2

oleh pejabat yang berwenang disertai tugas dalam suatu jabatan dan digaji pula menurut aturan yang berlaku.

Menurut Imam Wahyudi (2012;4 ) Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kehususannya, seperti berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional). Dari pengertian ini jelas bahwa guru merupakan seorang pendidik ditingkat sekolah dasar dan menengah yang berperan langsung dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah. Tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan itu dapat menjadi milik orang tersebut. Adapaun sebagai pendidik merupakan perantara aktif akan nilai-nilai dan norma-norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal bermasyarakat

Lembaga pendidikan tidak lepas dari peran tenaga kependidikan baik di tingkat SD sampai Perguruan tinggi karena merupakan rangkaian yang tidak dapat terpisahkan karena bagian dari delapan standar

pendidikan, untuk itu peran tenaga kependidikan sangat penting karena bagian dalam mencapai tujuan pendidikan yang ada pada lembaga pendidikan,

Diera milenia saat ini revolusi industry 4.0 maka untuk itu di setiap lembaga pendidikan harus memiliki tenaga kependidikan yang professional dalam melaksanakan tugasnya karena untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan. Tenaga pendidikan adalah tenaga yang berkecimpung di dalam lembaga pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan baik memahami secara falsafah dan ilmu pendidikan.

Tenaga kependidikan merupakan hasil analisis jabatan yang dibutuhkan oleh suatu sekolah atau satuan organisasi yang lebih luas. Sejalan dengan UU No.22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan PP No.25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai daerah otonom, maka jenis-jenis tenaga kependidikan dapat bervariasi sesuai kebutuhan organisasi yang bersangkutan dengan tujuan dapat melaksanakan visi dan misi pada lembaga pendidikan yang di jalankan.

Tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkankeseluruhan yang berpartisipasi dalam

pendidikan. Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Tenaga fungsional Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan di sebuah lembaga pendidikan.
2. Tenaga structural Merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan pada sebuah lembaga pendidikan.
3. Tenaga teknis Merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administrative pada sebuah lembaga pendidikan. Menurut PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) , pengertian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan.

## **2. Tugas Tenaga Kependidikan**

Menurut Bachtiar, M. Y. (2016). Bila pendidikan sekolah di Indonesia ingin maju, salah satunya dibutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan penuh dedikasi. Kenyataan di lapangan masih banyak pendidik yang belum termotivasi untuk meningkatkan profesionalismenya karena kemampuan yang sangat minim. Dalam hal ini pemerintah perlu turun tangan mengangkat martabat pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan mengangkat martabatnya, mereka akan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Mereka akan berkonsentrasi untuk mendidik anak bangsa sehingga dapat menghasilkan generasi yang berkualitas sesuai dengan tuntutan zaman. Adapun, mengenai tenaga kependidikan dinyatakan di dalam Pasal 140 Ayat 1 (RPP, Bab XII/2005) sebagai berikut. Tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga

laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan.

Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Berdasarkan Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Pasal 39.

- (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada sekolah dasar, menengah pertama, menengah atas dan perguruan tinggi.

Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tenaga struktural, tenaga fungsional dan tenaga teknis penyelenggara pendidikan.



- Tenaga struktural merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan.
- Tenaga fungsional merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan.
- Sedangkan Tenaga teknis kependidikan merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif.

Tenaga kependidikan merupakan hasil analisis jabatan yang dibutuhkan oleh suatu sekolah atau satuan organisasi yang lebih luas. Sejalan dengan UU No.22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan PP No.25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai daerah otonom, maka jenis-jenis tenaga kependidikan dapat bervariasi sesuai kebutuhan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sherul (2015) Tujuan manajemen tenaga kependidikan lebih mengarah pada Sumber Daya Manusia dalam pembangunan pendidikan yang

bermutu, membentuk Sumber Daya Manusia yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi, Aktivitas manajemen pendidikan meliputi: perencanaan, pengadaan, penempatan dan penugasan, pemeliharaan, pembinaan, dan pemberhentian atau Pemutusan hubungan kerja.

### **3. Pengangkatan Dan Penempatan Tenaga Kependidikan.**

Rekrutmen/pengadaan adalah suatu proses kegiatan mengusahakan calon pegawai yang tepat sesuai dengan persyaratan yang telah ada ditetapkan dalam klasifikasi jabatan.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138), Mendefinisikan bahwa “Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlianya”..

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2008:32), Mengemukakan bahwa “penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Setiap instansi atau lembaga pendidikan harus dapat memilih dan menentukan karyawan (tenaga kependidikan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Untuk itu harus diperoleh bidang pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon tenaga kependidikan yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan lembaga tersebut.

Adapun Indikator Penempatan Kerja dikutip dari Suwatno (2003:129), dalam melakukan penempatan karyawan (tenaga kependidikan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja

3. Ketrampilan kerja
4. Pengalaman kerja

Pemilihan metode penempatan sangat penting dilaksanakan, agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan lembaga pendidikan. kepala sekolah yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya supaya tercapai manfaat yang optimal. Penempatan dan penugasan berkaitan erat dengan pengangkatan seseorang dalam suatu kedudukan dan jabatan tertentu, Pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dilakukan oleh menteri-menteri lain, atau pimpinan lembaga Pemerintahan Non Departemen dengan memerhatikan keseimbangan antara penempatan dan kebutuhan serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri Mohamad Mustari (2014)

Menurut Handari Nawawi dalam Hartati Sukirman (2000) langkah pengorganisasian dalam kegiatan penempatan harus dilakukan dengan mempertimbangkan minat, bakat, kemampuan dan berat ringanya tugas yang akan dipikul bagi setiap personel. Kegagalan dalam pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan akan menyebabkan

berbagai hal seperti tidak tercapainya sasaran program, tidak maksimalnya pelayanan kepada peserta didik, wali murid, tidak optimalnya pelayanan administrasi, suasana kerja tidak harmonis, terjadi penyimpakan prosedur kerja, penyalahgunaan tanggung jawab dan tidak efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Mohamad Mustari (2014) untuk dapat diangkat sebagai tenaga pendidik dan calon tenaga kependidikan yang bersangkutan selain memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar harus pula memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Sehat jasmani dan rohani yang dinyatakan dengan tanda bukti dari yang berwenang yang meliputi:
  - a. Tidak menderita penyakit krpnis atau yang menular
  - b. Tidak memiliki cacat tubuh yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai tenaga pendidik
  - c. Tidaj menderita kelainan mental
2. Berkeperibadian yang meliputi :
  - a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
  - b. Berkeperibadian Pancasila

Menurut penulis Kegiatan penempatan tenaga kependidikan dalam fungsi kepegawaian, dimulai

setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon tenaga kependidikan dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan. Pengertian Penempatan pegawai itu sendiri, menurut Gomes mengemukakan : “Penempatan pegawai adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi”

Berikut adalah akibat dari kesalahan dalam penempatan pegawai berdampak pada :

1. Meningkatkan absensi tidak sesuai.
2. Timbulnya konflik baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.
3. Meningkatkan ketidaknyamanan bekerja.
4. Tidak optimalnya hasil pekerjaan.
5. Menurunnya semangat kerja
6. Meningkatnya Cost Biaya operasional sekolah
7. Penyalahgunaan wewenang jabatan

Menurut Matihis dan Jackson (2006 : 262) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2004 : 63) penempatan kerja adalah menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan / pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut

Menurut Irianto (2002 : 156) penempatan kerja merupakan proses penugasan / pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda

Menurut pengertian diatas dapat di artikan bahwa Dengan demikian penempatan pegawai ini merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan pegawai yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan, dengan perkataan lain bahwa penempatan dapat juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong, hal ini dapat dilakukan dengan cara

menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar organisasi, yang masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, bahasan-bahasan berikut lebih diarahkan kepada pemanfaatan sumber dari dalam organisasi

Sumber pegawai dapat dari lembaga itu sendiri (internal) dan dari luar lembaga (eksternal). Internal lembaga, artinya pegawai yang akan mengisi lowongan jabatan itu ditarik dari pegawai yang telah ada dalam organisasi bersangkutan. Rekrutmen dengan cara ini merupakan usaha untuk pengembangan karir, promosi jabatan dalam lingkungan kerja yang sama, promosi mutasi untuk kenaikan jabatan perpindahan kerja ke unit kerja bagian lain. Perekrutan dari dalam (internal) perlu memperhatikan informasi tentang kualifikasi pegawai. Format kualifikasi berisi informasi tentang catatan prestasi pegawai, latar belakang pendidikan dan dapat tidaknya dipromosikan. Cara ini mempunyai beberapa keuntungan, antara lain meningkatkan moral, kegairahan kerja, prestasi kerja dan lain-lain. Ini tidak lain karena para pegawai mengharapkan akan mendapatkan kesempatan promosi.

#### **4. Pemberhentian Tenaga Kependidikan**



Pengadaan pegawai dilakukan melalui kegiatan rekrutment, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk dipilih yang terbaik dan tercapak melalui proses seleksi sebagai upaya untuk menjalankan system yang ada pada sekolah.

Manajemen tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah sesuai dengan visi misi dan tujuan sekolah, Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Untuk mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum bagi tenaga kependidikan sekolah dasar dalam melaksanakan tugas dan fungsi wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku untuk mencapai tujuan.

Pemberhentian pegawai dalam hal ini adalah tenaga kependidikan merupakan fungsi personalia atau kepegawaian yang menyebabkan terlepasnya pihak

organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai serta masing-masing pihak terikat perjanjian sebagai bekas pegawai dan lembaga tempat bekerja. Sebab pemberhentian tenaga kependidikan, khususnya pegawai negeri sipil, dikelompokkan ke dalam tiga jenis 1) pemberhentian atas permohonan sendiri; 2) pemberhentian oleh dinas atau pemerintah; dan 3) pemberhentian sebab lain-lain.

Pemberhentian oleh dinas atau pemerintah bisa dilakukan dengan beberapa alasan:

- a. pegawai yang bersangkutan tidak cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik;
- b. perampangan atau penyederhanaan organisasi;
- c. peremajaan, biasanya pegawai yang telah berusia 50 tahun dan berhak pensiun harus diberhentikan dalam jangka waktu satu tahun;
- d. tidak sehat jasmani dan rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik;
- e. melakukan pelanggaran tindak pidana sehingga dihukum penjara atau kurungan
- f. melanggar sumpah atau janji pegawai negeri sipil

Dari hal tersebut di atas dapat juga di lakukan di lembaga pendidikan swasta, karena saat ini lembaga

pendidikan di tingkat swasta juga harus di tuntut secara profesional dalam pengelolaanya, terutama dalam menjalankan visi, misi, tujuan dan sasaran lembaga pendidikan tersebut. apalagi saat ini semua system yang ada di sekolah sudah berbasis computer di mana kualitas SDM yang ada harus dapat menjalankan dengan baik. Hal ini dapat dilakukan yaitu Penilaian tenaga kependidikan ini difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah.

## **BAB 9**

### **EVALUASI PENDIDIKAN**

#### **1. Prinsip – prinsip Evaluasi**

Teori ialah suatu prinsip yang menjadi dasar pembentukan sesuatu ilmu pengetahuan. Dari dasar teori ini yang akan di kembangkan pada ilmu pengetahuan agar dapat di ciptakan pengetahuan baru yang lebih lengkap, sempurna dan detail sehingga dapat memperkuat ilmu pengetahuan tersebut.

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 57 ayat (1), bahwa evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan kepada

pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya terhadap peserta didik, lembaga, dan program pendidikan.

Evaluasi adalah proses penilaian. Dalam perusahaan, dapat didefinisikan sebagai proses evaluasi akan mengukur Efektivitas strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Data yang diperoleh dari hasil pengukuran akan digunakan sebagai analisis situasi program berikutnya.

Menurut Sukardi (2008). Kegiatan evaluasi dapat mencakup deskripsi tingkah laku, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Data kuantitatif dilengkapi dengan pengukuran yang digunakan untuk menentukan perkembangan dan pertumbuhan siswa, disamping itu evaluasi kuantitatif juga diperlukan untuk menempatkan posisi sorang siswa dalam kelompok atau kelasnya.<sup>92</sup>

Dalam sebuah lembaga pendidikan ada beberapa prinsip evaluasi yang dapat di lihat seperti:

- a. Evaluasi sebaiknya dilakukan secara komprehensif.
- b. Evaluasi dilaksanakan secara kontinu
- c. Evaluasi diselenggarakan dalam proses kooperatif semua pihak antara guru, peserta didik dan tenaga kependidikan.

---

<sup>92</sup> Sukardi.(2008) Evaluasi Pendidikan. Jakarta, Bumi Aksara.

- d. Evaluasi harus masih dalam kisi-kisi kerja tujuan yang telah ditentukan
- e. Evaluasi harus mempertimbangkan nilai-nilai yang berlaku.

Menurut Rubiyanto (2005:12), evaluasi memiliki beberapa prinsip yaitu: Prinsip totalitas, keseluruhan, atau komprehensif. Evaluasi hasil belajar harus dilakukan untuk menggambarkan perkembangan atau perubahan tingkah laku peserta didik secara menyeluruh. Prinsip kesinambungan.

Abdul Jabar, (2007: 1) Evaluasi berarti pengumpulan kenyataan secara sistematis untuk menetapkan apakah dalam kenyataannya terjadi perubahan dalam diri siswa dan menetapkan sejauh mana tingkat perubahan dalam diri pribadi siswa. Pada awalnya pengertian evaluasi pendidikan selalu dikaitkan dengan prestasi belajar siswa. Seperti definisi yang pertama dikembangkan oleh: Ralph Tyler beliau mengatakan, bahwa evaluasi merupakan proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagian mana tujuan pendidikan sudah tercapai. Jika belum, bagaimana yang belum ada dan apa sebabnya.

## 2. Syarat dan tujuan evaluasi

Sebuah instrumen evaluasi hasil belajar hendaknya memenuhi syarat sebelum di gunakan untuk mengevaluasi atau mengadakan penilaian agar terhindar

dari kesalahan dan hasil yang tidak valid (tidak sesuai kenyataan sebenarnya). Alat evaluasi yang kurang baik dapat mengakibatkan hasil penilaian menjadi bias atau tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya, seperti contoh anak yang pintar dinilai tidak mampu atau sebaliknya. Thalib Dzulqarnain (2010).

Suatu evaluasi perlu memiliki beberapa syarat sebelum diterapkan kepada siswa yang kemudian hasil evaluasi direfleksikan dalam bentuk tingkah laku, evaluasi yang baik harus mempunyai minimal syarat sebagai berikut : 1) andal. 2) Valid. 3) obyektif. 4) Seimbang. 5) fair. 6) Praktis. 7) Norma. 8) Membedakan.

Evaluasi pembelajaran merupakan inti pembahasan evaluasi yang semua kegiatannya dalam lingkup kelas atau dalam lingkup proses belajar mengajar, sedangkan evaluasi system merupakan evaluasi bidang yang paling luas, dimana macam – macam kegiatan yang termasuk evaluasi system di antaranya evaluasi diri, evaluasi internal, evaluasi eksternal, dan evaluasi kelembagaan untuk mencapai tujuan tertentu suatu lembaga,

Secara garis besar evaluasi pembelajaran dibedakan menjadi tiga macam yaitu :

1. Evaluasi akademik, dalam evaluasi ini secara akademik pencapaian akademik diartikan sebagai

pencapaian siswa dalam semua cakupan mata pelajaran, dalam kegiatan evaluasi tersebut meliputi tes tertulis, tes penampilan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Evaluasi kecakapan, dalam evaluasi ini tidak lain dalam mencari informasi yang berkaitan dengan kemampuan dan kapasitas belajar peserta didik,
3. Evaluasi penyesuaian personal social, dalam evaluasi ini penyesuaian personal social tidak sama dengan evaluasi siswa, dalam evaluasi ini cakupannya luas.

Evaluasi untuk suatu tujuan tertentu sangat penting, tetapi ada kemungkinan tidak menjadi bermanfaat lagi untuk tujuan lain, oleh karena itu seorang tenaga pendidik harus mengenal beberapa macam tujuan evaluasi dan syarat-syarat yang harus dipenuhi agar mereka dapat merencanakan dan melakukan evaluasi dengan bijak, efisien, efektif dan tepat.

Dalam evaluasi pembelajaran ada empat pertimbangan yang perlu diperhatikan oleh seorang tenaga pendidik dalam melakukan evaluasi belajar yaitu :

- 1) Menentukan pengalaman belajar yang biasanya direalisasikan dengan pretes sebagai awal, pertengahan, dan akhir pembelajaran.
- 2) Menentukan standar yang akan dicapai
- 3) Mengidentifikasi tujuan yang akan di jabarkan seperti, prosedur evaluasi dan hubungan dengan mengajar, kebutuhan individu siswa, kebutuhan masyarakat, pertimbangan dari para ahli evaluasi.
- 4) Mengembangkan keterampilan dan pengambilan keputusan untuk memilih tujuan, menganalisis *problem solving* dan menentukan nilai seorang siswa.

### **3. Ruang Lingkup Evaluasi Pendidikan di Sekolah**

Dalam kegiatan evaluasi pendidikan di mana sasaran evaluasinya adalah prestasi belajar, maka subjek evaluasinya adalah guru atau dosen yang mengampu mata pelajaran tertentu, jika evaluasi yang dilakukan itu sasarannya adalah sikap peserta didik, maka subjek evaluasinya adalah guru atau petugas yang sebelumnya melaksanakan evaluasi tentang sikap itu.<sup>93</sup>

Secara umum ruang lingkup dari evaluasi dalam bidang pendidikan di sekolah mencakup tiga komponen

---

<sup>93</sup> Anas Sudijono. (2006) Pengantar Evaluasi Pendidikan. Jakarta, PT RajaGrafindo Persada



utama yaitu : 1) evaluasi mengenai program pengajaran, 2) evaluasi mengenai proses pelaksanaan pengajaran, 3) evaluasi mengenai hasil belajar/ pengajaran.

(1) Evaluasi Program Pengajaran

Evaluasi atau penilaian terhadap program pengajaran akan mencakup tiga hal yaitu; a) evaluasi terhadap tujuan pengajaran, b) evaluasi terhadap isi program pengajaran, c) evaluasi terhadap strategi belajar mengajar.

(2) Evaluasi proses pelaksanaan pengajaran

Evaluasi mengenai proses pelaksanaan pengajaran mencakup ; a) kesiapan guru dalam melaksanakan program pengajaran, b) komunikasi dua arah antara guru dan murid selama proses pembelajaran c) kesiapan siswa dalam mengikuti proses pembelajaran, d) Kesesuaian antara proses belajar mengajar yang telah ditentukan, e) Pemberian dorongan, motivasi dan tugas-tugas kepada siswa dalam rangka penerapan teori yang di dapat di kelas.

(3) Evaluasi hasil belajar

Ada beberapa evaluasi hasil belajar kepada peserta didik diantaranya adalah; a) Evaluasi mengenai tingkat pencaaian peserta didik terhadap tujuan – tujuan umum pengajaran. b) Evaluasi mengenai

tingkat penguasaan peserta didik terhadap tujuan khusus yang di capai dalam program pengajaran.

Prinsip evaluasi hasil belajar dapat dikatakan terlaksana sesuai dengan tujuan apabila dalam pelaksanaannya senantiasa berpegang pada tiga prinsip yaitu; prinsip keseluruhan, prinsip objektivitas dan prinsip berkesinambungan. Pendidik yang baik akan selalu menyadari tentang kemungkinan-kemungkinan adanya perbedaan antara nilai yang diberikan berdasarkan hasil pengukuran lewat tes atau ujian, dengan nilai yang sebenarnya yaitu nilai yang sesungguhnya menjadi hak peserta didik yang bersangkutan. Ada dua kemungkinan yang dapat menjadi penyebab timbulnya perbedaan tersebut yaitu; 1) kemungkinan nilai yang diberikan itu lebih rendah atau lebih kecil ketimbang nilai yang seharusnya diberikan, 2) Kemungkinan nilai yang diberikan itu lebih tinggi atau lebih besar ketimbang nilai yang sebenarnya.

Penilaian berarti menilai sesuatu, sedangkan menilai mengandung arti mengambil keputusan terhadap sesuatu dengan mendasarkan diri atau berpegang pada ukuran baik atau buruk, sehat atau sakit, pandai atau bodoh dan sebagainya. Jadi penilaian itu sifatnya adalah kuantitatif. Sedangkan evaluasi adalah mencakup dua kegiatan yang

telah dikemukakan terdahulu, yaitu mencakup pengukuran dan penilaian.<sup>94</sup>

#### **4. Model Implementasi Evaluasi Program Sekolah**

Implementasi memiliki pengertian yang cukup luas dalam berbagai bidang. Untuk mencapai suatu tujuan Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Evaluasi mempunyai arti yang berbeda untuk guru yang berbeda, dimana evaluasi merupakan proses yang menentukan kondisi dimana suatu tujuan telah dicapai. Definisi ini menerangkan secara langsung hubungan evaluasi dengan tujuan suatu kegiatan yang mengukur derajat, dimana suatu tujuan dapat dicapai. Sebenarnya evaluasi juga merupakan proses memahami, memberi arti, mendapatkan dan mengkomunikasikan suatu informasi bagi keperluan pengambilan keputusan.

Evaluasi program adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program. Ada beberapa pengertian tentang program sendiri.

---

<sup>94</sup> Anas Sudijono. (2006) Pengantar Evaluasi Pendidikan. Jakarta, PT RajaGrafindo Persada

Dalam kamus (a) program adalah rencana, (b) program adalah kegiatan yang dilakukan dengan seksama. Melakukan evaluasi program adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan. Mengingat luasnya cakupan bidang pendidikan, dapat diidentifikasi bahwa evaluasi pendidikan pada prinsipnya dapat dikelompokkan kedalam tiga cakupan penting yaitu evaluasi pembelajaran, evaluasi program, dan evaluasi system. Hal ini sesuai dengan Pasal 57 ayat 2, UURI No 20 tahun 2003, evaluasi dilakukan terhadap peserta didik, lembaga, dan program pendidikan pada jalur formal dan nonformal untuk semua jenjang satuan dan jenis pendidikan.

Implementasi program harus senantiasa di evaluasi untuk melihat sejauh mana program tersebut telah berhasil mencapai maksud pelaksanaan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya evaluasi, program-program yang berjalan tidak akan dapat dilihat efektifitasnya. Dengan demikian, kebijakan-kebijakan baru sehubungan dengan program itu tidak akan didukung oleh data. Karenanya, evaluasi program bertujuan untuk menyediakan data dan

Manajemen Pendidikan Menghadapi Tantangan Era Society 5.0 ———

informasi serta rekomendasi bagi pengambil kebijakan (decision maker) untuk memutuskan apakah akan melanjutkan, memperbaiki atau menghentikan sebuah program. Secara singkat evaluasi program merupakan upaya untuk mengukur ketercapaian program, yaitu mengukur sejauh mana sebuah kebijakan dapat terimplementasikan dengan teknik evaluasi a) Pendekatan experimental. Yang dimaksud dengan pendekatan experimental yaitu evaluasi yang berorientasi pada penggunaan experimental science dalam program evaluasi, b) Pendekatan berorientasi pada tujuan, Pendekatan ini paling logis untuk merencanakan suatu program yaitu merumuskan tujuan umum dan tujuan khusus dan membentuk kegiatan program untuk mencapai tujuan tersebut, c) Pendekatan yang berfokus pada keputusan, Pendekatan ini lebih menekankan pada peran informasi yang sistematis untuk pengelola program dalam menjalankan tugasnya. Sesuai dengan pandangan ini, informasi akan amat berguna apabila dapat membantu para pengelola program membuat keputusan, d) Pendekatan yang responsive, Pendekatan ini merupakan pendekatan yang paling lain dari kelima bentuk pendekatan, karena perspektif dalam

Manajemen Pendidikan Menghadapi Tantangan Era Society 5.0 ———

usulan evaluasi dan metode pencapaiannya. Evaluasi responsif percaya bahwa evaluasi yang berarti yaitu mencari pengertian suatu isu dari berbagai sudut pandang dari semua orang yang terlibat, yang berminat dan yang berkepentingan dengan program.

Model implementasi evaluasi program sekolah dapat menggunakan model evaluasi Roda model evaluasi ini berbentuk roda karena menggambarkan usaha evaluasi yang berkaitan dan berkelanjutan dari satu proses ke proses selanjutnya, model ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil keputusan yang dilakukan pimpinan instansi telah berhasil dilaksanakan untuk itu perlu sebuah alat untuk mengevaluasinya.



## **Gambar Model Evaluasi Program**

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto .Suharsimi. (1986). *Pengelolaan Kelas dan Siswa : Sebuah Pendekatan Evaluatif*. Jakarta : Rajawali
- A.S. Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Abdullah Idi, M.Ed. (2007). *Pengembangan Kurikulum Teori & Praktik*.Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Achmad Sanusi. (1988). *Sistem Manajemen Pendidikan* di  
Han Book of Coollege and University. New York :  
McGraw-Hill Book.
- Afriansyah, H. (2019). *manajemen mutu terpadu*. Jurnal  
Studi Islam, Volume 10, No. 2 Desember 2015
- Anas Sudijono. (2006). Pengantar Evaluasi Pendidikan. PT  
RajaGrafindo Persada, jakarta
- Basu Swastha, (2001). *Manajemen Pemasaran Modern*;  
Yogyakarta: BPFE
- Bayu Kresna Bimantara, Lutfi Effendi, S.H.,M.Hum, Agus  
Yulianto, S.H., M.H 2014.  
hukum.studentjournal.ub.ac.id
- Bambang Riyanto, 1995 *Dasar-dasar pembelanjaan  
Perusahaan*, Edisi Keempat Yogyakarta, yayasan  
Gajah Mada, hal 4
- Bachtiar, M. Y. (2016). *Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.  
Publikasi Pendidikan, 6(3).
- Dharma, Surya. 2008. *Jurnal Strategi Pembelajaran dan  
pemilihannya*. Jakarta
- Dadang Husen Sobana (2018) manajemen Keuangan  
Syari'ah, CV Pustaka Setia, Bandung
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Manajemen  
Keuangan*. Materi Pelatihan Terpadu untuk Kepala  
Sekolah. Jakarta: Dirjen Dikdasmen, Direktorat  
Pendidikan Lanjutan Tingkat Pertama
- Douglas, 1963 ;13-17. *Prinsip – prinsip manajemen*



*organisasi pendidikan*

- E. Mulyasa, 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- George R. Terry ,2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung
- H.E. Mulyasa, 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hamalik, Oemar, 2004, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta : Bumi Aksara
- Handoyo (2019) *Penerimaan peserta didik baru 2020 tetap gunakan sistem zonasi*, artikel pada nasional.kontan.co.id news
- Hasbullah. 1999. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta, RajaGrafindo Persada
- Husein Umar, 2004. *Strategic Manajemen In Action*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- H.E. Mulyasa, 2017. *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. PT Rosdakarya, Bandung
- Hanafi, M. (2015). Manajemen  
<https://setkab.go.id/permendikbud-nomor-75-tahun-2016-komite-sekolah> diakses 14 januari 2019
- H.Dakir, 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Kurikulum*, Rineka Cipta, Jakarta
- Hitt,Michael A, R.Duane Ireland dan Robert E. Hoskisson. 2001. *Manajemen Strategis : Daya Saing dan Globalisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

- <https://mahmuddin.wordpress.com/2009/10/29/memilih-strategi-belajar-mengajar-yang-tepat> diakses 24 januari 2019
- Kamus Besar Bahasa Indonesia 2015
- Kementrian Pendidikan dan kebudayaan 2014. *peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Kurikulum 2013 Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta Kemendikbud.
- Mohamad Mustari, 2014. *Manajemen Pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Paud*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasana, Dedy, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Maluyu Hasibuan, 2004. *Manajemen (Dasar, Pengertian Dan Masalah)*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Mulyasa, 2017 *Strategi Pembelajaran PAUD*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Muhaimin, sutiah, sugeng listyo, 2008 *pengembangan model kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) pada sekolah dan Madrasah* (Jakarta Pt Raja Rosda Grafika )
- Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah, konsep, strategi, dan Implementasi*, Bandung; Rosda
- Nasution, M.N, *Manajemen Mutu (Total Quality Management)*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- Nafarin, M. 2007. *Penganggaran Perusahaan*. Jakarta:

Salemba Empat.

Niknik M. Kuntarto, (2020) *Pendidikan yang Menggugah dan Menggairahkan di Tengah Covid-19*. Artikel pada <https://edukasi.kompas.com>

Nasution, M.N.2004. *Manajemen Mutu Terpadu ( Total Quality Management)*. Ghalia Indonesia, Jakarta

Oemar Hamalik. 2006. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Sekolah Pascasarjana UPI dan PT Remaja Rosdakarya

Ojat Darajat, (2020). Pembelajaran Daring Memberikan BanyakManfaat.  
<http://pgdikmen.kemdikbud.go.id/diakses> pada 10 Agustus 2020

Permendiknas Nomor 19 tahun 2005 tentang pengelolaah sekolah

Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Sinungan, Muchdrasyah, 1993, *Dasar-Dasar Manajemen* Jakarta;Bumi Aksara

Susanti Irawati, 2006. *Manajemen Keuangan*, Bandung Pustaka, hal 1

Sukardi. 2008. *Evaluasi Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara.

Sundjaja, Riswan S. dan Inge Berlian, 2003, *Manajemen Keuangan 2*, Edisi Keempat Yogyakarta Literata Lintas Media

. Siagian P. Sondang, 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasi*.

- Rineka Cipta: Jakarta
- Setia Mulyawan, 2015, *Manajemen Keuangan*, Bandung CV Pustaka Setia.
- . Sri Wiludjeng S.P, 2007. *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2002
- Tjiptono, Fandy, dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi, 2003.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta Sinar Grafika.
- Wiryokusumo, Iskandar. 1988. *Dasar-dasar pengembangan kurikulum*. Jakarta Bina Aksara
- Wahyu Adityo Prodjo (2019) *Perhatikan, Ini Beda Zonasi PPDB 2019 dan PPDB 2020* Artikel edukasi.kompas.com
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

### **Profil Penulis**



**Dr.Bakti Toni Endaryono, SE. MM**  
Sinta ID 6690154, Scopus ID 57221647578, Publon ID 4131369 , Garuda ID 1244183, adalah nama penulis buku ini, penulis lahir di Desa Wonorejo tanggal 10 Juni 1981. Penulis

menempuh pendidikan mulai dari SDN Kusumajaya lampung tengah, lulus tahun 1994, melanjutkan ke SMP Trijaya kesumajaya lulus tahun 1997. Melanjutkan ke SMU Hang Tuah Di prokimal lampung Utara lulus tahun 2000, kemudian melanjutkan ke STIE Mulia Pratama bekasi (S1) lulus tahun 2007, dan universitas islam asyafiiyah program akta 4 tahun 2009 dan menempuh pendidikan (S2) di STIE Indonesia School Of Manajemen jakarta pada tahun 2013. Program Doktor (S3) di Pascasarjana UNINUS Bandung Pada Program Studi Ilmu Pendidikan Kosentrasi Manajemen Pendidikan (2021).

#### **Karir Penulis ;**

- Dosen Tetap Pada IAI Nasional Laa Roiba Bogor
- Dekan Fakultas Syariah Tahun 2018 sampai sekarang
- Wakil Rektor 1 Universitas Surapati Jakarta Tahun 2019 sampai sekarang
- Team Verifikator Sintaristekdikti pada IAI Nasional Laa Roiba Tahun 2020 sampai sekarang
- Editor Journal Universitas Indraprasta PGRI

**Karya Tulis** yang diterbitkan; baik secara online dan offline yang di terbitkan di setiap semester <https://scholar.google.com/citations?user=KDvP8XcAAAAJ&hl=id>. Memiliki 10 HAKI hasil karya ilmiah. Dengan tekun, motivasi tinggi belajar, dan berusaha maka penulis akan selalu menciptakan karya ilmiah untuk kemajuan

## Manajemen Pendidikan Menghadapi Tantangan Era Society 5.0 ———

bersama khususnya masyarakat sebagai salah satu kontribusi positif didunia pendidikan.

Akhirnya dengan mengucapkan puji syukur penulis dapat menyelesaikan buku “**Manajemen Pendidikan Menghadapi Tantangan Era Society 5.0**”

### **Profil penulis**



**Dr. YUSI SRIHARTINI, S.Ag. M.Pd**

Adalah nama asli dengan panggilan **YUSI** lahir di Leuwiliang Bogor tanggal 22 Nopember 1975, Anak ke 4

dari 7 bersaudara, putri dari Bapak H. Ahis Chaerudin (Alm) dan Ibu Hj. Mastiar (Alm). Alamat rumah Kp Sinar Jaya Rt 002, Rw 001 Desa Purasari Kecamatan Leuwiliang Bogor. Menikah dengan Endang Setiawan, SE,M.Si. Suami PNS di Kantor Kecamatan Leuwiliang, di karuniai 2 orang anak laki-laki yang bernama : Fatih Yuda Khaerudzakwan,S.Pd dan Faiz Yuda Mahardika. Penulis menempuh pendidikan mulai dari 5 tahun di TK ABA Leuwiliang Bogor lulus tahun 1981, umur 6 tahun pendidikan di MIM Leuwiliang Bogor lulus tahun 1987, melanjutkan ke MTs Muallimin Leuwiliang Bogor lulus tahun 1990. Melanjutkan ke MA Muallimin Leuwiliang Bogor lulus tahun 1993, kemudian melanjutkan ke STAI Laa Roiba Bogor (S1) lulus tahun 1997, dan menempuh pendidikan (S2) di UNIAT jakarta pada tahun 2008, dan terakhir lulus Doktor (S3) di Pascasarjana UNINUS Bandung Tahun 2021.

#### **Karir dan pengalaman bekerja;**

- Dosen tetap di Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor
- Ketua Prodi PAI di IAI- Nasional Laa Roiba Bogor Tahun 2011- 2021

#### **Karya Tulis yang diterbitkan;**

Karya tulis penulis yang dimiliki saat ini yang diterbitkan di beberapa jurnal Nasional terakreditasi SINTA 4 dan 5



