

MANAJEMEN SATUAN PENDIDIKAN PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GURU

Rosa Amelia¹

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Pemalang
alamat email: rosaamelia2902@gmail.com

Nova Khairul Anam²

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Pemalang
alamat email: novakhairulanam

Abstrak

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat juga menuntut adanya pembaruan sistem pendidikan, agar sesuai dengan tuntutan global. Penegasan pemerintah yang dituangkan dalam undang-undang, merupakan tantangan bagi masyarakat, agar dalam mengelola pendidikan memiliki landasan falsafah, visi dan konsep yang matang serta dapat dipertanggungjawabkan, sehingga program yang dijalankan, bukan sekedar berjalan apa adanya saja. Tujuan penulisan ini untuk mengetahui implementasi manajemen satuan Pendidikan pada pusat Pendidikan dan pelatihan di sekolah.

Dalam mendeskripsikan analisis manajemen dan pelatihan, penulis menggunakan pendekatan sistem dimana diuraikan terlebih dahulu tentang konsep manajemen satuan pendidikan dan pelatihan, kemudian bagaimana proses manajemen pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Jenis penulisan karya ilmiah ini menggunakan metode *library research* dan sumber data adalah buku buku dan jurnal penelitian yang relevan dengan judul para pengkaji dan pengembang manajemen, baik yang berada di tataran konsep maupun ditataran praktis pasti menempatkan diri pada barisan mereka yang berpandangan optimis, tidak terkecuali para pengkaji dan pengembang manajemen pendidikan, karena bagaimanapun juga Pendidikan adalah suatu aktivitas yang tak pernah lepas dari koridor hukum-hukum dunia (*sunnatullah*) tersebut.

Kata Kunci: Manajemen satuan Pendidikan dan pelatihan

Abstract

The rapid development of science and technology also demands renewal of the education system, so that it is in line with global demands. The government's affirmation as outlined in the law is a challenge for society, so that in managing education it has a philosophical foundation, vision and concepts that are mature and can be accounted for, so that the programs that are implemented are not just running as they are. The purpose of this writing is to determine the implementation of education unit management at education and training centers in schools.

In describing the analysis of management and training, the author uses a systems approach which first describes the concept of education and training unit management, then the education and training management process itself. This type of scientific writing uses the library research method and the data sources are books and research journals relevant to the title. Management reviewers and developers, both at the conceptual and practical levels,

¹Mahasiswa STIT Pemalang

²Dosen STIT Pemalang

definitely place themselves in the ranks of those who hold an optimistic view, including educational management reviewers and developers, because after all education is an activity that can never be separated from the corridors of law- law of the world (sunnatullah).

Key Words: Education and training unit management

A. Pendahuluan

Manajemen tingkat satuan Pendidikan yang pada masa sekarang ini sudah sangat maju, sebenarnya mendapatkan kontribusi dari berbagai pemikiran dan hasil praktik para pendahulu. Ratusan orang telah membantu menanam bernalih manajemen termasuk manajemen Pendidikan dan ratusan orang yang berusaha memelihara dan menumbuh kembangnya. Masing-masing tokoh pada masa zamannya memberikan kontribusi yang relevan dengan konteks zaman dan kebutuhannya, sudut pandang dan disiplin ilmu yang mereka alami juga mewarnai sumbangsih yang mereka berikan kepada manajemen tingkat satuan Pendidikan.³

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas menyatakan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Oleh sebab itu guru dituntut untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan perkembangan zaman, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat. Salah satu upaya penting yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah melakukan penyempurnaan sistem pendidikan yakni pembinaan dan peningkatan kompetensi guru melalui diklat berbasis kompetensi.

Fungsi pelatihan memungkinkan sumber daya manusia untuk memunculkan potensi mereka. Sebuah program pelatihan yang mendalam berperan sebagai alat untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Berkenaan dengan guru, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah melakukan penyempurnaan sistem pendidikan yakni pembinaan dan peningkatan kompetensi guru melalui diklat berbasis kompetensi. Namun Diklat yang diberikan selama ini dipandang masih belum sesuai dengan kebutuhan dan tujuan diklat sehingga belum dapat menjadi bagian dari pengembangan keprofesionalan guru.⁴

Agar diklat berjalan sesuai dengan fungsinya, ada sistem yang mengatur dan pengelola yang merencanakan, mengarahkan, melaksanakan, mengendalikan agar tujuan diklat tercapai secara efektif. Pendekatan sistem dalam diklat tidak lepas dari pendekatan sistem secara umum yaitu pendekatan dengan menggunakan bagan arus mulai dari *input* (masukan), proses, *output* (keluaran) dan *outcome* (dampak).

B. Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen Pendidikan

Kata manajemen berasal dari bahasa Latin yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* (melakukan). Kata-kata itu digabung menjadi manager yang artinya menangani. Managere diterjemahkan dalam bahasa Inggris *to manage* sebagai kata kerja, management sebagai kata benda. Kata manajemen merupakan padanan kata management dalam bahasa Inggris. Kata dasarnya adalah manage atau *to manage* yang berarti menyelenggarakan, membawa, atau mengarah. Kata manage juga bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola atau menata.⁵

Manajemen pendidikan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan serta sumber untuk mencapai tujuan seefisien dan seefektif mungkin. Dalam dunia pendidikan, respon terhadap harapan tidak akan lepas dari pihak

³Ali Imron, *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 19.

⁴Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII No.2 Oktober 2015.

⁵Hamka, *Manajemen Administrasi Sekolah*, (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021), hlm. 1.

sekolah sehingga pihak sekolah diharuskan untuk memperbaiki kinerjanya khususnya dalam menyusun dan melaksanakan manajemen organisasi kependidikan yang tentunya memiliki pengaruh yang besar terhadap kesuksesan pendidikan. Hal ini terjadi dikarenakan dengan bermutunya kualitas penyusunan dan pelaksanaan pendidikan dapat mengantarkan setiap instansi menuju kesuksesan. Dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu harus mengacu pada fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengawasan (*controlling*), serta evaluasi (*evaluation*). Fungsi-fungsi tersebut harus dilakukan secara terencana, sistematis, berkesinambungan sehingga tujuan yang hendak dicapai yaitu mutu pendidikan yang baik terlaksana.⁶

Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap menurut beberapa ahli, yaitu:

- a. Menurut Stoner mengartikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi usaha-usaha dari anggota organisasi dan dari sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai organisasi yang telah ditetapkan.
- b. Menurut G.R. Terry memandang manajemen sebagai suatu proses, sebagai berikut: “*management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*”.
- c. Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen kemudian diartikan sebagai suatu rentetan langkah yang terpadu untuk mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosio-ekonomi-teknis; dimana sistem adalah suatu kesatuan dinamis yang terdiri dari bagian-bagian yang berhubungan secara organik; dinamis berarti bergerak, berkembang ke arah suatu tujuan; sosio (social) berarti yang bergerak di dalam dan yang menggerakkan sistem itu adalah manusia; ekonomi berarti kegiatan dalam sistem bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia; dan teknis berarti dalam kegiatan dipakai harta, alat-alat dan cara-cara tertentu.⁷

2. Manajemen Satuan Pendidikan

Manajemen satuan pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses untuk mencapai tujuan dari suatu satuan pendidikan. Seorang manajer sekolah dalam pencapaian tujuan sekolah melakukan serangkaian aktivitas yang saling berhubungan dan memiliki tingkat atau jenjang tertentu. Satuan pendidikan atau yang biasa kita sebut sekolah adalah institusi atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat untuk menerima dan memberi pelajaran. Satuan Pendidikan menurut pasal 1 butir 10 UU No. 20 Tahun 2003 adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.

Satuan Pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Berdasarkan jenjangnya, satuan pendidikan terbagi menjadi pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA dan SMK), dan pendidikan khusus (SDLB, SMPLB, SMALB dan SLB).

⁶Wakila, Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan, *Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, (Yasya Fauzan 2021), hlm. 49–62.

⁷Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Toko Gunung Agung 1997), hlm. 1

Satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar berada di bawah kewenangan dan bertanggung jawab kepada dinas daerah kabupaten atau kota. Sementara pendidikan menengah bertanggung jawab kepada dinas daerah provinsi.⁸

3. Pelatihan-pelatihan guru

Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Dengan kata lain, mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode atau pendekatan kepustakaan (*library research*). Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Dalam penelitian studi pustaka setidaknya ada empat ciri utama yang penulis perlu perhatikan diantaranya: Pertama, bahwa penulis atau peneliti berhadapan langsung dengan teks (*nash*) atau data angka, bukan dengan pengetahuan langsung dari lapangan. Kedua, data pustaka bersifat siap pakai artinya peniliti tidak terjung langsung kelapangan karena peneliti berhadapan langsung dengan sumber data yang ada di perpustakaan. Ketiga, bahwa data pustaka umumnya adalah sumber sekunder, dalam arti bahwa peneliti memperoleh bahan atau data dari tangan kedua dan bukan data orisinil dari data pertama di lapangan. Keempat, bahwa kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu.

Berdasarkan dengan hal tersebut diatas, maka pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menelaah dan/atau mengekplorasi beberapa jurnal, buku, dan dokumen-dokumen (baik yang berbentuk cetak maupun elektronik) serta sumber-sumber data atau informasi lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian atau kajian.⁹

D. Hasil dan Pembahasan

1. Manajemen Satuan Pendidikan

a. Jenis-jenis Satuan Pendidikan

1. Satuan Pendidikan berdasarkan jalur Pendidikan

Menurut pasal 1 ayat 7 UU No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, yang dimaksud dengan jalur pendidikan adalah wahana yang dilalui siswa untuk mengembangkan potensi diri dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan.

Berdasarkan Pasal 13 ayat 1 UU NO 20 Tahun 2003 jalur pendidikan di Indonesia terdiri dari tiga macam, yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan informal.

a) Pendidikan formal

Menurut Pasal 1 ayat 11 UU No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri

⁸Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2019 tentang *Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*.

⁹Zed Mestika, *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2003), hlm. 3-5.

daripendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.¹⁰ Dasar penyelenggaraan pendidikan formal juga telah diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan khususnya pasal 60 ayat 1 yang menyebutkan bahwa penyelenggaraan pendidikan formal meliputi pendidikan anak usia dini jalur formal berupa Taman Kanak-kanak (TK) dan Raudhatul Athfal (RA). Pendidikan dasar (contohnya SD, MI, MTS, SMP). Pendidikan Menengah (SMA, MA, SMK, MAK), dan pendidikan tinggi (contohnya: Diploma, Sarjana, Magister, Spesialis dan Doktor)

b) Pendidikan Non-Formal

Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Penyelenggaraan pendidikan non formal diatur dalam Pasal 26 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan juga pasal 100 ayat 1 peraturan pemerintah tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan. meliputi: penyelenggaraan satuan pendidikan non formal dan penyelenggaraan satuan pendidikan non formal. Selanjutnya lebih spesifik penyelenggaraan satuan pendidikan non formal diatur dalam pasal 100 ayat 2, sedangkan penyelenggaraan program pendidikan non formal diatur di dalam pasal 100 ayat 3. Penyelenggaraan satuan pendidikan non formal meliputi satuan pendidikan: lembaga kursus dan lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, majelis taklim pendidikan anak usia dini jalur non formal.¹¹ Penyelenggaraan program pendidikan non formal meliputi: Pendidikan kecakapan hidup pendidikan anak usia dini (contohnya kelompok bermain, taman penitipan anak) pendidikan kepemudaan (organisasi keagamaan organisasi kepemudaan, organisasi kepanduan/kepramukaan, organisasi palang merah, organisasi pecinta alam dan lingkungan, organisasi, kewirausahaan, organisasi masyarakat, organisasi seni dan olah raga organisasi lain yang sejenis) pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja pendidikan kesetaraan (program paket A setara SD/MI program paket B setara dengan SMP/MTs program paket C setara SMA/MA Paket C kejuruan setara SMK/MAK).

c) Pendidikan Informal

Di dalam pasal 1 ayat 13 undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah dituliskan secara gampang apa yang dimaksud dengan pendidikan informal. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Penyelenggaraan kegiatan pendidikan informal telah tertuang dalam pasal 27 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 dan juga pasal 116 peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010, pendidikan informal dilakukan oleh keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Salah satu contoh pendidikan informal adalah pendidikan anak usia dini, pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan pendidikan yang dilakukan oleh keluarga adalah salah satu dasar yang akan membentuk watak kebiasaan dan perilaku anak di masa depannya nanti. Hasil pendidikan informal

¹⁰Suprijanto, *Pendidikan Orang Dewasa Dari teori hingga aplikasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 5-6.

¹¹Suprijanto, *op.cit.* hlm. 7-11.

menurut pasal 117 peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 dapat dihargai setara dengan hasil pendidikan non formal dan formal setelah melalui uji kesetaraan yang memenuhi Standar Nasional Pendidikan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah atau pemerintah daerah sesuai kewenangan masing-masing dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

2. Satuan Pendidikan Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

a) Pendidikan anak usia dini

Mengacu Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 1 Butir 14 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

b) Pendidikan dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) yaitu Sekolah Dasar (SD) selama 6 tahun dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) selama 3 tahun Pendidikan dasar merupakan Program Wajib Belajar.

c) Pendidikan menengah

Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar, yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) selama 3 tahun waktu tempuh Pendidikan.

d) Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister doktordan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

3. Satuan Pendidikan Berdasarkan Jenis

Jenis pendidikan adalah kelompok yang didasarkan pada kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan Pendidikan.¹²

a) Pendidikan umum

Pendidikan umum merupakan pendidikan dasar dan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, bentuknya: sekolah pertama (SMP) dan sekolah menengah atas (SMA).

b) Pendidikan kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Bentuk satuan pendidikannya adalah sekolah menengah kejuruan (SMK) sekolah menengah kejuruan ini memiliki berbagai macam spesialisasi keahlian tertentu.

c) Pendidikan akademik

Pendidikan akademik merupakan pendidikan tinggi program sarjana dan pascasarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.

d) Pendidikan profesi

¹²Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 275.

Pendidikan profesi merupakan pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik seorang professional untuk memasuki suatu profesi atau menjadi seorang professional.

e) Pendidikan vokasi

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal dalam jenjang diploma 4 setara dengan program sarjana (strata 1).

f) Pendidikan keagamaan

Pendidikan keagamaan merupakan pendidikan dasar, menengah dan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan dan pengalaman terhadap ajaran agama dan/atau menjadi ahli ilmu agama

g) Pendidikan khusus

Pendidikan khusus merupakan penyelenggaraan pendidikan untuk peserta didik yang berkebutuhan khusus atau peserta didik yang memiliki kecerdasan luar biasa yang diselenggarakan secara inklusif (bergabung dengan sekolah biasa) atau berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah (dalam bentuk sekolah luar biasa/SLB).

b. Pengelolaan Satuan Pendidikan

Proses penyelenggaraan sekolah merupakan kiat manajemen sekolah dalam mengelola masukan-masukan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan (*output sekolah*). Proses berlangsungnya sekolah pada intinya adalah berlangsungnya pembelajaran yaitu terjadinya interaksi antara siswa dengan guru yang didukung oleh perangkat lain sebagai bagian dari proses pembelajaran.¹³ Daya dukung tersebut adalah satu kesatuan aksi yang menciptakan sinergi proses belajar mengajar, yaitu:

- 1) Proses kepemimpinan yang menghasilkan keputusan-keputusan kelembagaan, pemotivasiyan staf dan penyebaran inovasi.
- 2) Proses manajemen yang menghasilkan aturan-aturan penyelenggaraan, pengelolaan kelembagaan, pengelolaan program, pengkoordinasian kegiatan, memonitoring dan evaluasi.

Proses manajemen yang bersifat mendasar adalah yang sebagaimana dikemukakan, yaitu meliputi: *planing, organizing, actuating* dan *controlling*. Pengelolaan ini merupakan suatu hal yang penting, adanya monitoring dan evaluasi dalam mengeola sekolah diperlukan untuk membentuk sekolah yg efektif, sehingga telah ditetapkan suatu standar. Standar pengelolaan ini merupakan standarnasional Pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan.

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

- 1) Aspek aspek program pengawasan
- 2) Evaluasi diri
- 3) Evaluasi dan pengembangan
- 4) Evaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan
- 5) Serta akreditasi sekolah.

¹³Ali Imron, *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 7.

c. Proses Manajemen tingkat satuan Pendidikan

Ada beberapa kutipan yang dikeluarkan oleh para ahli dalam melihat berbagai proses manajemen yaitu:¹⁴

- 1) Proses manajemen mulai dari *planning, organizing, assembling, resource, directing* dan *controlling*.
- 2) Proses manajemen mulai dari *planning, organizing, directing, coordinating* dan *controlling*.
- 3) Manajemen mulai dari *planning, allocating resources, stimulating, coordinating*, dan *evaluating*.
- 4) Proses manajemen dimulai dari *decision making, planning, organizing, communicating, influencing, coordinating* dan *evaluating*.

Berdasarkan proses yang dikedepankan oleh para ahli manajemen di era sekarang, banyak yang mengabstrasi menjadi 4 proses yaitu: *planning, organizing, actuating, controlling*.

d. Subtansi manajemen tingkat satuan Pendidikan

Dari segi proses, manajemen di bidang apapun hampir tidak berbeda karenasenantiasa dengan perencanaan dan diakhiri dengan pengawasan yang senantiasa membedakan antara manajemen bidang satu dengan yang lainnya adalah aspeksubstansinya atau bidang garapannya.¹⁵

Substansi manajemen pendidikan disebut dengan manajemen operatif, yang menjadi substansi manajemen pendidikan adalah:

- 1) Kurikulum dan pembelajaran
- 2) Peserta didik
- 3) Tenaga Pendidikan
- 4) Sarana dan prasarana
- 5) Keuangan
- 6) Partisipasi masyarakat.

Para pakar manajemen pendidikan sendiri sesuai dengan kerap dimuat dan literatur manajemen pendidikan mengedepankan substansi manajemen pendidikan dengan rumusan yang berbeda beda juga. Hal ini disebabkan oleh berbedanya sudut pandang yang mereka punya dan hasil pengamatan yang berbeda pada berbagai objek pendidikan yang mereka kaji.

Begitupun dengan manajer pendidikan, mereka mengelompokkan substansi tersebut juga bisa berbeda beda hal ini disebabkan oleh:

- 1) Perbedaan jenis jenjang dan satuan pendidikan yang ditangani.
- 2) Perbedaan visi misi dan karakteristik masing-masing lembaga pendidikan yangmungkin saja berbeda-beda.
- 3) Perbedaan kebijakan pemerintah atau birokrat pendidikan yang mereka ikuti yang bisa berubah-ubah pada setiap kurun waktu atau perkembangan zaman.
- 4) Perbedaan faktor kondisional atau situasional sekolah atau lembaga pendidikan yang ditangani.

e. Tujuan Monitoring dan evaluasi pengelolaan satuan Pendidikan

Dalam melaksanakan proses monitoring dan evaluasi pengelolaan satuan Pendidikan, tentu saja ada tujuan didalamnya, tujuan diadakannya monitoring dan evaluasi dalam mengelola sekolah antrara lain:

- 1) Penelitian evaluasi merupakan kegiatan pengumpulan data secara sistematis guna membantu para pengambilan keputusan.

¹⁴Ibid, hlm. 7-8.

¹⁵Ibid. hlm. 9.

- 2) Untuk kepentingan pengambilan keputusan misalnya tentang akan digunakan atau tidaknya suatu sistem, strategi dan metode.
- 3) Untuk menyempurnakan program, kelayakan program, program dilanjutkan atau dihentikan, diubah atau diganti.

Ada dua macam tujuan evauasi yaitu tujuan khusus dan tujuan umum, tujuan umum inidiarahkan pada program secara keseluruhan, sedangkan tujuan khususdiarahkan pada masing masing komponen.¹⁶

2. Manajemen Pelatihan

Konsep pendidikan yang lebih luas mencakup segi kehidupan manusia, maka definisi pendidikan berbunyi: pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran/latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (Undang-undang No. 2 Tahun 1999, tentang Sistem Pendidikan Nasional). Sementara pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat (kinerjanya). Ada pula yang berpendapat bahwa pendidikan dan latihan masing-masing merupakan bagian dari pengembangan pegawai. Untuk lebih memahami pengertian tentang manajemen pelatihan, berikut ini di kemukakan pendapat beberapa orang penulis.¹⁷

- a. Lembaga Administrasi Negara (1994), pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri yang selanjutnya disebut pendidikan dan pelatihan (diktat) adalah penyelenggaraan proses belajar-mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan jabatannya.
- b. Kamus Istilah Manajemen (1994), pelatihan adalah bimbingan yang diberikan oleh instruktur untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui penyelesaian tugas dan latihan.
- c. Robert, L. Graigh (1996), pendidikan dan pelatihan adalah pengalihan pengetahuan dan keterampilan dari seseorang kepada orang lain.
- d. Edwin, B. Flippo dalam Nunu Jumena (2000), latihan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan yaitu:

- a. Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
 - b. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan-kebiasaan dari pegawai, termasuk sikapnya terhadap pekerjaan, dalam menerapkan informasi dan pengetahuan terhadap pekerjaan sehari-hari.
 - c. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Memperhatikan ketentuan-ketentuan tadi maka manajemen pelatihan dapat diartikan sebagai pengelolaan pelatihan yang mencakup perencanaan pelatihan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasinya.
- 1) Perencanaan program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan.

Perencanaan SDM menurut Siagian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan kerja yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan

¹⁶Suzane. 2009. *Pengertian monitoring dan evaluasi*. Diakses pada 21 oktober 2023, dari <http://hafidzf.wordpress.com/2009/06/16/pengertian-monitoring-dan-evaluasi/>Sutomo. 2012. Manajemen Sekolah: Unnes press.

¹⁷Ida Nuraeni, *Pengertian Manajemenn Pelatihan*, modul 1, hlm. 13.

berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.¹⁸ Strategi perencanaan program pelatihan dan pengembangan oleh Koordinator MBI dapat di paparkan sebagai berikut:

- a) Idiom sebagai prinsip yang mendasari. Faktor pertimbangan dalam perencanaan kebutuhan pelatihan dan pengembangan adalah keberadaan guru-guru yang berkompeten dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga, yang diterjemahkan di dalam sebuah idiom jadilah guru yang baik atau tidak sama sekali.
 - b) Manajemen partisipatoris. yakni memberikan kewenangan dalam membantu pelaksanaan program yang dirancang kepada bawahannya. Seperti teori yang dikemukakan T.Hani bahwa wewenang dapat di perbandingkan dengan sistem syaraf dalam tubuh manusia. Tanpa otak dan syaraf, tubuh manusia tidak dapat berfungsi. Tanpa suatu sistem wewenang, suatu organisasi juga tidak dapat berfungsi.
 - c) MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Keberadaan MGMP Internal diharapkan memberikan masukan, saran, evaluasi ke guru serta memberikan masukkan kepada koordinator dan wakor dalam setiap perencanaan program yang butuhkan.
 - d) Pelatihan secara internal dan eksternal. Untuk pelatihan dan pengembangan yang sifatnya kedalam dengan mengundang para pembicara, sedangkan untuk pelatihan yang sifatnya keluar dengan mengirimkan delegasi.
- 2) Proses program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan
- Ada enam langkah yang harus ditempuh dalam proses pelaksanaan pelatihan, yaitu:
- a) Penilaian Kebutuhan
- Koordinator tidak merepotkan guru-guru dengan urusan administrasi, tetapi lebih ke pendekatan persuasif. Bapak Koordinator lebih mengajak mereka untuk berdiskusi, sharing, sekaligus upaya membangun kebersamaan. Serta mendapatkan Informasi dari tim MGMP. Selain itu, informasi juga di dapatkan dari Rapat Kerja Tahunan, dalam raker inilah akan di identifikasi arah dan tujuan pelatihan yang disesuaikan dengan misi, dasar serta tujuan. Selanjutnya, kemudian disepakati baik jadwal, pemateri/instruktur, materi pelatihan, dan seterusnya. ¹⁹
- b) Memberikan Dorongan Semangat dan Keyakinan
- Koordinator menanamkan keyakinan kepada guru dan pegawai untuk total dalam mengurus dan mendidik anak didik, karena keberadaan mereka bukan saja dari orang tua akan tetapi titipan dari Allah SWT. Sehingga keseriusan mengurus mereka tentu Allah SWT pun akan turut membantu mewujudkan keberadaan masa depan para guru dan anak kandungnya di masa yang akan datang. Serta menanamkan visi, misi dan tujuan dalam setiap pertemuan sehingga hal itu tertanam selalu di jiwa para dewan guru dan pegawai.
- c) Mengkondisikan lingkungan pembelajaran
- Yakni dengan identifikasi program sehingga pelatihan yang diikuti oleh para guru dan pegawai sesuai tujuan lembaga dan kebutuhan pengembangan jangka panjang pegawai. Serta mempersiapkan bagi para guru dan pegawai mengenai kebutuhan penunjang, baik untuk pelatihan dan pengembangan dengan tersedianya prasana laptop dan wifi.

¹⁸Angga Gatot, *Strategi Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Serta Pribadi Tenaga Pendidik dan Kependidikan* Vol. 5 No. 2 Desember 2020.

¹⁹S. Atmodiwigito, *Manajemen Pelatihan*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2005), hlm. 29.

d) Memastikan pelaksanaan pelatihan

Wakor keguruan bertindak sebagai pelaksana proses kegiatannya, di bantu pihak kurikulum yang mempersiapkan keperluannya, seperti memilih narasumber, buku, siapa delegasi dan sebagainya.

e) Memilih metode pelatihan

Pegawai baru di libatkan raker tahunan, di sana secara otomatis mereka akan memahami kerja dan tanggungjawabnya. Jadi, keberadaan tenaga pegawai baru akan terlibat langsung dalam suasana rapat rutin tahunan. Di awal-awal, di adakan pelatihan teaching untuk guru baru karena itu pelatihan dasar, yang menjadi narasumber dalam pelatihan tersebut, di isi oleh guru-guru senior secara bergantian. Metode pertemuan *lecture* (pengajaran) yakni metode yang diberikan kepada peserta yang banyak di dalam kelas, pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan sedangkan yang dilatih mencatatnya serta mempersepsikannya. Lembaga juga mengadakan pelatihan untuk penerapan pembelajaran k-13. Sedangkan untuk pelatihan bedah SKL, di isi tutor-tutor yang berkompeten, seperti di datangkan secara langsung. *Demonstration and example* adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.²⁰ Untuk guru-guru pada tataran manajemen akan di adakan rotasi jabatan. Selain untuk meningkatkan pengetahuan juga agar terampil dalam setiap bidang. Teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lain secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya dalam setiap jabatan. Dengan demikian ia dapat mengetahui dan menyelesaikan pekerjaan pada setiap bagian. Jika ia dipromosikan, ia telah mempunyai pengetahuan luas terhadap semua bagian pada perusahaan bersangkutan, sehingga tidak canggung dalam kepemimpinannya.

f) Mengevaluasi program pelatihan

Koordinator selaku pimpinan, menemui guru di saat jam istirahat mereka agar pertemuan tidak terkesan formal, namun dalam suasana yang akrab, santai, sehingga obrolan lebih terbuka. Hal lain, beliau secara mendadak/*incident* melakukan pengawasan. Misalkan mengecek langsung ke kelas dan lain sebagainya. Bagian evaluasi yang lain semacam kuesioner yang disiapkan untuk anak-anak mengisinya. Tindak lanjut dari hasil kuesioner, akan di bawah pada rapat bulan dewan guru. Dan dari berbagai evaluasi tersebut, kelanjutannya Koordinator terlebih dahulu melalui pendekatan persuasif, selanjutnya Jika tidak mengalami perubahan, maka akan ada teguran, setelah mendapat teguran tidak menunjukkan perubahan, maka terpaksa guru bersangkutan harus di non-aktifkan. Prosedur khusus untuk menangani karyawan dengan kinerja lemah. Selain harus menjadi manajer yang bisa memberi teladan, ada juga beberapa pertimbangan hukum. Langkah-langkah berikut ini perlu diambil ketika kinerja seorang pegawai tidak memuaskan: pelatihan, peringatan verbal, peringatan tertulis, percobaan dan pemberhentian. Kinerja yang di evaluasi akan memperlihatkan hasil yang efektif atau tidak dan harus diberikan umpan balik. Kinerja yang baik perlu memperoleh apresiasi, sedangkan yang kurang baik perlu dicari penyebabnya. Untuk itu, dibutuhkan kan diagnosis kerja pegawai yang bersangkutan. Proses pemecahan masalah dan komunikasi digunakan

²⁰Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 25.

untuk mengidentifikasi penyebab dasar dari permasalahan atau kegagalan kinerja, bagi perseorangan, suatu bagian, atau bahkan keseluruhan organisasi. Apresiasi yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah yang berbentuk tropi, bingkisan, maupun berupa uang pembinaan dan studi eksklusif ke luar negeri.²¹

- 3) Hasil program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan
- Transfers of knowledge*

Guru di tuntut meningkatkan kemampuan mereka dan benar-benar bisa dipraktikkan, mentransfer ilmu pengetahuan itu ke anak didik sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang menyenangkan bagi anak didik. Proses interaksi belajar mengajar guru adalah orang yang memberikan pelajaran dan siswa adalah orang yang menerima pelajaran. Dalam mentransfer pengetahuan kepada siswa diperlukan pengetahuan atau kecakapan atau keterampilan sebagai guru. Tanpa ini semua tidak mungkin proses interaksi belajar mengajar dapat berjalan secara kondusif. Disinilah kompetensi dalam arti kemampuan mutlak diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.²²

- Prestasi

Untuk guru, secara prestasi memang para guru belum ada yang di raih. Namun lembaga memfasilitasi dan memberikan dukungan untuk itu. Disisi lain, prestasi mereka dapat di nilai dan di hargai dengan membimbing anakanak didik meraih prestasi setiap lomba yang mereka ikuti. Jadi, prestasi guru dapat di lihat dari jasa yang mereka berikan ke anak didik. Sedangkan untuk anak didi itu sendiri, keebrhasilan mereka berkat bimbingan dan kompetensi gurunya dibuktikan dengan prestasi-prestasi berikut: Seperti di tahun 2019-2020 ini saja. Berbagai cabang lomba yang anakanak didik menangkan, ada cabang lomba Taekwondo *championship*, LKTI, *olimpiade*, PORSENI, POSPEDA, lomba debat, festival banjari, lomba pidato bahasa Inggris serta Jepang, cerdas cermat, National Accounting Rally Competition, kompetisi jurnalistis, MQK, festival paduan suara, Natinla English Festival, lomba baca puisi, kompetisi perkpalan, lomba poster, lomba imathon, medspin, lomba penulisan surat, pencak silat, penulisan essay, lomba videography, lomba desain maskot pornika, lomba catur, serta lomba LKBB Pornika.

- 4) Macam macam jenis pendidikan dan pelatihan yaitu:

- Pendidikan dan pelatihan prajabatan

Beberapa macam pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, yang terdiri dari, yaitu:

- 1) Pendidikan dan pelatihan struktural (SPAMA, SPAMEN, SPATI, ADUM).
- 2) Pendidikan dan pelatihan fungsional (pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan bagi PNS yang akan dan telah menduduki jabatan fungsional).
- 3) Pendidikan dan Pelatihan Teknis (pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk memberi keterampilan dan penguasaan pengetahuan di bidang teknis tertentu kepada PNS sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik-baiknya). Jenis lainnya adalah pembagian berdasarkan peserta latihan.²³

²¹Ari Kartiko, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Bening Pustaka,2019), hlm. 67.

²²Chaerul Rochman dan Heri Gunawan, *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru*, (Bandung: Penerbit Nuansa, 2016), hlm. 18.

²³Nunu Jumena, *Modul Program Latihan*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2000), hlm. 74.

- b) Pendidikan dan pelatihan bagi calon pegawai negeri dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan, kemampuan, penyesuaian sikap dan kepribadian bagi tugas jabatan yang akan dipangkunya sebagai PNS.
- c) Ikatan Dinas/Tugas Belajar dari suatu instansi pemerintah terhadap siswa, mahasiswa, pegawai, sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.
- d) Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan: *on the job training* (pelatihan dalam pekerjaan). Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh departemen/instansi yang bersangkutan bagi pegawai di lingkungan sendiri. *Off the job training* (pelatihan di luar pekerjaan). Penugasan pegawai atau calon pegawai untuk mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh departemen/instansi lain, maupun lembaga latihan yang bukan khusus PNS dan bukan di tempat pekerjaan saja, baik di dalam negeri maupun luar negeri.

E. KESIMPULAN

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen Pendidikan adalah suatu proses penataan dengan melibatkan sumber-sumber potensial, baik itu yang bersifat manusia maupun yang bersifat non manusia dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Yang menjadi perbedaan antara manajemen Pendidikan dengan manajemen lainnya, bukan terletak pada prosesnya melainkan pada substansinya. Dalam substansi manajemen Pendidikan meliputi kurikulum dan pembelajaran, peserta didik, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, keuangan dan partisipasi masyarakat. Dalam manajemen satuan Pendidikan ini banyak sekali proses dalam memenangkan pendidikan supaya pendidikan yang dilakukan terarah dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan kemudian pengawasan.

Strategi manajemen yang diterapkan Koordinator dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikannya telah direncanakan secara terprogram, yang mengacu pada visi, misi, dasar pendirian dan tujuan lembaga. Terprogram dengan melalui tahapan-tahapan manajemen yang dilakukan melalui perencanaan, proses, hasil dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Manajemen yang diterapkan kepala Koordinator MBI sudah sejalan dengan teori-teori yang ada. Bahkan dalam pelaksanaannya terdapat strategi-strategi yang baru sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas para pegawainya, baik itu sumber daya pendidik maupun tenaga kependidikan. Pada tahap perencanaan dan proses pelaksanaannya sudah sangat dirumuskan dengan baik namun belum terlalu memberikan perhatian maksimal untuk metode mengajar guru di kelas, lebih kepada pengembangan masing-masing pribadi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Atmodiwirio, S. (2005). *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Gatot, Angga. (2020). *Strategi Manajemen Pelatihan dan Pengembangan serta Pribadi Tenaga Pendidik dan Kependidikan* Vol. 5 No. 2 Desember 2020.
- Hamka, (2021). *Manajemen Administrasi Sekolah*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron, Ali. (2015). *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jumena, Nunu. (2000). *Modul Program Latihan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kartiko, Ari. (2019). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Bening Pustaka.
- Masyhud, Sulthon. (2015). *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka. hlm. 41.
Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol.XXII No.2 Oktober 2015.
- Mestika, Zed. (2003). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Nuraeni, Ida. *Pengertian Manajemenn Pelatihan*, Modul 1.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2019 tentang *Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Rochman, Chaerul. dan Heri Gunawan. (2016). *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru*. Bandung: Penerbit Nuansa.
- Suprijanto. (2012). *Pendidikan Orang Dewasa Dari Teori Hingga Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suzane. (2009). *Pengertian monitoring dan evaluasi*. Diakses pada 21 oktober 2023, dari <http://hafidzf.wordpress.com/2009/06/16/pengertian-monitoring-dan-evaluasi/> Sutomo. 2012. Manajemen Sekolah: Unnes Press.Wakila. (2021). Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*. (Yasya Fauzan 2021): 49–62.
- Wakila. (2021). Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan, *Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, (Yasya Fauzan 2021), hlm. 49–62.