

Penerbit:
Insan Cendekia Palembang

MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN ISLAM



Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam

Hasil Kajian dan Diskusi Mahasiswa Magister MPI Kelas A
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang

Penulis : Sri Mulyani dkk

ISBN :

Editor : Prof. Dr. Ahmad Zainuri, M.Pd.I dan Dr. Hj. Mardiah Astuti, M.Pd.I

Layout dan Desain Cover : M. Anasrul Dwi N.

Penerbit : Insan Cendekia Palembang

Alamat : Komplek Taman Indah Maskarebet Blok FH No. 21 Palembang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil 'aalamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, dan kekuatan dari-Nya, tim penulis dapat menyelesaikan buku ini dengan baik dan lancar. Tidak lupa shalawat serta salam, semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW dan keluarganya, para sahabatnya, dan para pengikut-pengikutnya, semoga kita diakui sebagai ummatnya Nabi Muhammad SAW dan mendapatkan syafaat-Nya di hari kiamat, aamiin.

Banyak dinamika dalam penulisan dan penyempurnaan *book chapter* ini, dengan harapan bisa lebih memberikan manfaat bagi Civitas Akademika khususnya Prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Fatah Palembang dan masyarakat secara luas.

Demikian kata pengantar ini kami sampaikan, atas partisipasi Bapak Ibu dosen dalam penulisan *book chapter* ini, kami mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan Islam mengucapkan terimakasih,

Palembang, Juni 2024

Mahasiswa Magister MPI 2023

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah Subhana wata'ala atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, Alhamdulillah para penulis bisa menyelesaikan tulisan ini dengan baik. Shalawat dan salam kepada Nabi junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam suri teladan bagi kita semua yang kita sangat harapkan syafa'atnya di *yaumul akhir* kemudian.

Buku ini Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam. Hasil kajian dan diskusi yang dilakukan oleh Mahasiswa Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Sebuah pembahasan yang sangat menarik, buah pikir para mahasiswa dan dosen pengampuh yang luar biasa, yaitu Prof. Dr. Ahmad Zainuri, M.Pd.I dan Dr. Hj. Mardiah Astuti, MPd yang mengampuh mata kuliah Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam.

Dalam buku ini, dijabarkan berbagai dinamika dalam dunia pendidikan Islam disertai dengan solusi yang dihadirkan dalam kajian yang dilakukan para mahasiswa dan dosen pengampuh.

Tentu harapan kami buku ini menjadi referensi bagi semua, serta menambah khazanah untuk semua praktisi pendidikan Islam. Sehingga mutu pendidikan Islam di Indonesia khususnya di Sumatera Selatan semakin baik.

Demikian kata pengantar ini dari kami tim editor sekaligus pengampuh dari buku ini. Mohon doa dan dukungan agar kami bisa konsisten untuk menuliskan ide ide atau gagasan demi perubahan yang lebih baik,

Palembang, Juni 2024

Tim Editor

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Hakikat dan Konsep Education, Learning and Schooling	1
Konsep Mutu dan Mutu Pendidikan	16
Quality Control, Quality Assurance dan Total Quality Management	26
Kajian Praktek Internal dan Eksternal Assesment	30
Manajemen Mutu Pendidikan dalam Perspektif Kebijakan Pendidikan Nasional Dan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan	37
Akreditasi Sekolah/Madrasah dan Perguruan Tinggi	46
Praktik dan Presentasi Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	55
Evaluasi Diri Satuan Pendidikan (Sekolah/Madrasah) dan Pengembangan SDM untuk Memperkuat Mutu Kinerja Institusi	62
Praktek dan Prinsip Pengembangan Learning Organization dan Profesional Learning Community	70
Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Desentralisasi Pengelolaan Pendidikan dan Lembaga-Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan	80

Hakikat dan Konsep Education, Learning, and Schooling

Oleh: Amil Salim dan M. Anasrul Dwi Novriyansah

Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan dianggap sebagai tonggak penting bagi kemajuan suatu bangsa. Pendekatan ini memandang bahwa pendidikan yang berkualitas akan memberikan pondasi yang kokoh bagi perkembangan seluruh sektor. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai dasar dan tujuan pendidikan menjadi suatu keharusan.

Pendidikan telah menjadi bagian integral dalam persiapan generasi mendatang sejak awal peradaban manusia. Meskipun implementasinya pada masa lalu mungkin lebih sederhana, fenomena ini menunjukkan bahwa pendidikan telah ada sejak zaman dahulu. Meski mungkin tidak disadari pada waktu itu bahwa apa yang dilakukan adalah proses pendidikan.

Proses pendidikan merupakan fenomena universal yang dialami oleh semua masyarakat di seluruh dunia. Namun, implementasinya akan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti fasilitas, budaya, dan situasi sosial ekonomi. Oleh karena itu, perbedaan dalam pelaksanaan pendidikan menjadi hal yang wajar. Meskipun demikian, tujuan utama pendidikan tetap sama, yaitu untuk mempersiapkan individu agar dapat berkontribusi secara mandiri dalam masyarakat.

Peran dasar dan tujuan pendidikan sangatlah fundamental, karena mereka menentukan arah dan substansi dari proses pendidikan itu sendiri. Memahami dengan baik dasar dan tujuan pendidikan adalah kunci untuk mencapai kemajuan yang diinginkan.

Hakikat Pendidikan

Pendidikan dapat dijelaskan sebagai upaya untuk membentuk dan mengembangkan kepribadian manusia, baik secara spiritual maupun fisik. Beberapa ahli juga mengartikan pendidikan sebagai suatu proses untuk mengubah sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok individu dengan cara memberikan pengajaran dan pelatihan. Melalui pendidikan, seseorang dapat mengalami perkembangan yang signifikan dalam hal kedewasaan. Pendidikan memberikan dampak positif yang sangat besar pada kehidupan manusia. Selain itu, pendidikan juga dapat mengatasi ketidaktahuan dan membekali individu dengan keterampilan, kemampuan mental, dan berbagai aspek lainnya.

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat signifikan dalam sebuah kehidupan berbangsa, pendidikan merupakan media strategi dalam memacu kualitas sumber daya manusia (Sudarsana, 2016). Hal ini telah menjadikan pendidikan bagian terpenting untuk keberlangsungan perkembangan dan kemajuan suatu Negara (Supriadi, 2017).

Pendidikan, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, adalah suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran, dengan tujuan agar peserta didik dapat aktif mengembangkan potensi diri mereka. Tujuan dari pendidikan ini mencakup pengembangan kekuatan spiritual dan keagamaan, pengendalian diri, pembentukan kepribadian, peningkatan kecerdasan, pembentukan akhlak yang mulia, serta penguasaan keterampilan yang diperlukan oleh individu itu sendiri, masyarakat, dan negara.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pendidikan berasal dari kata dasar “didik” (mendidik), yaitu memelihara dan memberi latihan (ajaran pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Berdasarkan undang-undang Sisdiknas No.20 tahun 2003 Bab I, 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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Hakikat pendidikan adalah suatu proses menumbuh kembangkan eksistensi peserta didik yang memasyarakat, membudaya, dalam tata kehidupan yang berdimensi lokal, nasional dan global.

Redja Mudyaharjo, dalam bukunya Pengantar Pendidikan, “Sebuah Studi Awal Tentang Dasar-dasar Pendidikan pada Umumnya dan Pendidikan di Indonesia” menyatakan tentang asumsi pokok pendidikan yaitu:

1. *Pendidikan adalah actual*, artinya pendidikan bermula dari kondisi-kondisi actual dari individu yang belajar dan lingkungan belajarnya.
2. *Pendidikan adalah formatif*, artinya pendidikan tertuju pada mencapai hal-hal yang baik atau norma-norma yang baik; dan
3. *Pendidikan adalah suatu proses pencapaian tujuan*, artinya berupa serangkaian kegiatan yang bermula dari kondisi-kondisi actual dari individu yang belajar, tertuju pada pencapaian individu yang diharapkan.

Pembahasan tentang hakikat pendidikan diartikan sebagai kupasan secara konseptual terhadap kenyataan-kenyataan kehidupan manusia baik disadari maupun tidak disadari, manusia telah melaksanakan pendidikan mulai dari keberadaan manusia pada zaman primitif sampai zaman modern (masa kini), bahkan selama masih ada kehidupan manusia didunia pendidikan akan tetap berlangsung (Syaifulloh, 1981).

Melalui penerapan pendekatan humanistik maka pendidikan ini benar-benar akan merupakan upaya bantuan bagi anak untuk menggali dan mengembangkan potensi diri serta dunia kehidupan dari segala liku dan seginya. Menurut Ki Hadjar Dewantara terdapat lima asas dalam pendidikan yaitu:

1. Asas kemerdekaan; Memberikan kemerdekaan kepada anak didik, tetapi bukan kebebasan yang leluasa, terbuka (semau gue), melainkan kebebasan yang dituntun oleh kodrat alam, baik dalam kehidupan individu maupun sebagai anggota masyarakat.
2. Asas kodrat Alam; Pada dasarnya manusia itu sebagai makhluk yang menjadi satu dengan kodrat alam, tidak dapat lepas dari aturan main (Sunatullah), tiap orang diberi keleluasaan, dibiarkan, dibimbing untuk berkembang secara wajar menurut kodratnya.
3. Asas kebudayaan; Berakar dari kebudayaan bangsa, namun mengikuti kebudayaan luar yang telah maju sesuai dengan jaman. Kemajuan dunia terus diikuti, namun kebudayaan sendiri tetap menjadi acuan utama (jati diri).

4. Asas kebangsaan; Membina kesatuan kebangsaan, perasaan satu dalam suka dan duka, perjuangan bangsa, dengan tetap menghargai bangsa lain, menciptakan keserasian dengan bangsa lain.
5. Asas kemanusiaan; Mendidik anak menjadi manusia yang manusiawi sesuai dengan kodratnya sebagai makhluk Tuhan.

Dari tinjauan sejarah pendidikan kelahiran ilmu pendidikan diawali dengan lahirnya tokoh-tokoh pemikir dalam bidang pendidikan. Pada abad 18 lahir tokoh-tokoh seperti J. A Comeniu, John Locke, Jean Jaques Rousseau, Immanuelkant dan J. J Pestalozzi. Sedangkan tokoh-tokoh pendidikan abad 19 hingga awal abad 20 diantaranya adalah Herbart, Frobel, Montessori, John Dewey dan lain-lain. Bermuladari pemikir-pemikir tersebut maka ilmu pendidikan terus berkembang hingga saat ini.

Ilmu pendidikan atau Paedagogiek adalah teori pendidikan perenungan tentang pendidikan dalam arti yang luas. Ilmu pendidikan adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari soal-soal yang timbul dalam praktik pendidikan (Brojonegoro, 1986). Ilmu pendidikan telah berkembang dan memenuhi persyaratan sebagai ilmu pengetahuan yang berdiri sendiri. Ilmu pengetahuan dapat berdiri sendiri apabila telah memenuhi persyaratan yaitu:

1. **Memiliki objek sendiri**, Ilmu pendidikan memiliki objek yang menjadi lapangan penyelidikannya yang terdiri dari objekforma dan objek materi. Objek forma adalah lapangan atau bahan penyelidikan suatu ilmu, sedangkan objek materi adalah sudut tinjauan dari suatu ilmu. Objek materi dari ilmu pendidikan adalah manusia, sedang objek formanya adalah kegiatan manusia membimbing perkembangan manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Ilmu pendidikan dimungkinkan memiliki objek materi yang sama dengan ilmu pengetahuan lainnya namun berbeda dalam objek formanya. Dari objek forma inilah ditemukan permasalahan pendidikan, yang menjadi bahasan suatu ilmu yang disebut ilmu pendidikan.

2. **Metode penelitian ilmu pendidikan**, Ilmu pendidikan sebagai ilmu pengetahuan memiliki metode penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Metode tersebut mencakup metode untuk mengumpulkan data maupun metode untuk mengolah data. Metode pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, tes, interview, angket dan lain-lain. Metode menganalisis data dapat menggunakan data analisis statistik maupun non statistik. Metode berfikir yang digunakan menganalisis dapat menggunakan metode induktif ataupun deduktif.

3. **Sistematika dalam ilmu pendidikan**, Sistem adalah susunan persoalan-persoalan yang teratur, sehingga merupakan suatu kesatuan yang organis, sehingga antara satu dengan lainnya saling berhubungan dan tidak dapat terpisahkan. Ilmu pendidikan memiliki persoalan-persoalan yang tersusun secara sistematis sehingga merupakan suatu kesatuan yang saling terkait. Terdapat berbagai variasi dalam komponen sistem pendidikan, namun ada beberapa hal yang selalu ada dalam sistem tersebut adalah (1) tujuan pendidikan, (2)

pendidik, (3) peserta didik, (4) interaksi pendidikan, dan (5) lingkungan pendidikan.

4. **Tujuan ilmu pendidikan**, Dalam pengembangan ilmu pendidikan memiliki dua tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk pengembangan suatu ilmu, yang berorientasi pada kebenaran suatu ilmu itu sendiri. Dengan cara ini akan menghasilkan ilmu teoritis murni yang tidak menghiraukan kegunaannya dalam praktik. Di samping tujuan tersebut ilmu pendidikan mengembangkan ilmu yang selanjutnya dapat digunakan dalam praktik pendidikan sehari-hari. Hal yang demikian ini sering disebut dengan ilmu bersifat praktis. Artinya teori yang ditemukan harus berorientasi pada praktik, atau dapat dipraktikkan.

Pendidikan dan Sekolah

Dua istilah yang seringkali disamakan atau bahkan dipertentangkan adalah pendidikan dan sekolah (education Vs schooling). Pendidikan dan sekolah merupakan dua konsep yang sulit untuk dipisahkan, karena pada umumnya manusia tidak memandang perbedaan keduanya. Sebagian besar orang memandang keduanya sebagai konsep yang saling berkesinambungan.

Namun, penting untuk memahami bahwa sekolah hanyalah bagian dari pendidikan, meskipun memiliki peran yang sangat penting. Sekolah merupakan institusi yang penting karena memainkan peran kunci dalam melanjutkan perkembangan suatu masyarakat; sekolah adalah tempat utama di mana masyarakat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pertumbuhan dan perkembangan mereka.

Di sisi lain, pendidikan adalah konsep yang lebih luas. Selain sekolah, masih banyak lagi pengalaman belajar yang termasuk dalam konsep pendidikan dan tidak terbatas pada bentuk formal dengan sistem kelas. Pendidikan dalam arti yang lebih luas dapat terjadi di mana saja. Meskipun masyarakat umumnya mengasosiasikan pendidikan dengan sekolah, hal ini tidak sepenuhnya benar karena pendidikan bisa terjadi di berbagai konteks.

Penggunaan istilah "sekolah" cenderung merujuk pada pendidikan formal yang terjadi di lembaga-lembaga tertentu, sementara "pendidikan" mencakup semua pengalaman belajar, baik yang terjadi di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.

Seperti yang diungkapkan oleh John A. Laska, pendidikan adalah salah satu kegiatan paling penting yang dilakukan oleh manusia. Melalui proses pendidikan dan perannya dalam mentransmisikan warisan budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya, masyarakat manusia mampu mempertahankan eksistensinya. Namun, pendidikan tidak hanya membantu kita mempertahankan masyarakat yang sudah ada, tetapi juga salah satu cara utama di mana orang berusaha untuk mengubah atau meningkatkan masyarakat mereka.

Berdasarkan definisi di atas, pengertian pendidikan memiliki beberapa ciri, antara lain:

1. Pendidikan adalah proses seumur hidup yang berjalan sejalan dengan pertumbuhan individu. Anak-anak belajar dari lingkungan sekitar mereka sepanjang hidup mereka, bukan hanya melalui pengajaran formal di sekolah.

2. Pendidikan adalah kegiatan terbuka yang dapat terjadi dalam berbagai bentuk, situasi, dan dengan berbagai panduan pengalaman belajar. Hal ini dapat terjadi di mana saja dan kapan saja, tidak terbatas pada lingkungan sekolah.
3. Pendidikan mencakup pendidikan formal dan informal. Pendidikan formal terjadi dalam konteks belajar yang terstruktur, seperti di sekolah, sementara pendidikan informal terjadi dalam situasi yang lebih tidak terstruktur, seperti di keluarga, antara teman sebaya, atau melalui media massa.

Pendidikan formal atau sekolah memiliki ciri-ciri tersendiri, yaitu; ***Sekolah dibatasi oleh waktu***, Siswa yang memasuki lembaga formal sekolah, dibatasi oleh umur tertentu, untuk pendidikan dasar pada usia 6 sampai 12/13 tahun. Pendidikan menengah setelah tamat pendidikan dasar. Perguruan tinggi ditempuh setelah tamat pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Masa belajarpun dibatasi untuk pendidikan dasar selama 9 tahun, pendidikan menengah 3 tahun. Perguruan tinggi 4 sampai 7 tahun untuk strata satu. ***Sekolah berorientasi pada kerja***, Fokus dari suatu kurikulum yang dijabarkan pada pengalaman belajar, diarahkan pada pengetahuan spesifik dan ketrampilan spesifik untuk memasuki dunia kerja. Beberapa kurikulum sangat spesifik berorientasi pada satu jenis pekerjaan. Pada sisi lain kurikulum mempersiapkan siswa untuk kerja yang berorientasi pada kebutuhan masa depan. ***Sekolah memiliki tujuan pembelajaran yang jelas***, mungkin karakteristik yang satu ini membedakan antara sekolah dan pendidikan. Suatu kurikulum sekolah telah didesain dengan tujuan yang spesifik dan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan tersebut direncanakan dan ditata sehingga pengalaman belajar dapat berlangsung dan bermakna. Hal ini tentunya berbeda dengan pendidikan yang tidak direncanakan secara spesifik dan pengalaman belajarpun akan terjadi diluar perhitungan atau mungkin tidak bermakna.

Pendidikan Sebagai Aktivitas Sepanjang Hayat

Konsep pendidikan yang dikemukakan oleh Prof. De M.J Langeveld, yang membatasi proses pendidikan dari mulai anak mengerti dan mengakui akan kewibawaan sampai pada anak/manusia tunduk kepada kewibawaannya sendiri, yaitu telah mencapai taraf kedewasaan tidak dapat sepenuhnya diterima. Hal ini didasarkan pada konsep pendidikan yang tidak hanya terbatas pada pendidikan formal di sekolah, dan tidak pula dibatasi oleh waktu dan umur anak. Konsekuensi pandangan pendidikan sebagai gejala kebudayaan membawa dampak pada pengakuan bahwa pendidikan berlangsung sepanjang hidup dan kehidupan manusia.

Pandangan tersebut di atas sejajar dengan gagasan dasar pendidikan yang harus dikonsepsikan secara formal sebagai proses yang terus menerus dalam kehidupan individu, mulai masa kanak-kanak sampai dewasa (Cropley, 1974). Kemudian pendidikan sepanjang hayat didefinisikan sebagai tujuan atau ide formal untuk perorganisasian dan perstrukturian pengalaman pendidikan. Pengorganisasiannya dan penstrukturian ini diperluas mengikuti seluruh rentang usia, dari usia yang paling muda sampai paling tua (Cropley: 67).

Hal ini didukung oleh pendapat Stephens (1987) bahwa belajar dan mengajar adalah peristiwa wajar yang terjadi pada makhluk manusia secara terus-menerus, bahkan tanpa disadari melakukannya. Karena itulah, belajar harus didukung dan dibantu dari buaian sampai dewasa. Kenyataan bahwa manusia berkembang melalui proses pendidikan, melahirkan suatu pandangan bahwa pendidikan pada dasarnya sebagai pelayanan untuk membantu pengembangan personal sepanjang hidup.

Konsep pendidikan seumur hidup (life long education) mulai dimasyarakatkan melalui kebijaksanaan Negara (ketetapan MPR No.IV/MPR/1973 jo ketetapan MPR No.IV/MPR/1978, tentang GBHN) yang menetapkan prinsip-prinsip pendidikan nasional (pembangunan bangsa dan watak bangsa), antara lain: “Arah pembangunan jangka panjang, pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia.” Dalam bab IV bagian pendidikan, GBHN menetapkan: “Pendidikan berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam rumah tangga, sekolah, dan masyarakat. Karena itu, pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga masyarakat dan pemerintah.”

Komponen-komponen Pendidikan

Komponen merupakan bagian dari suatu sistem yang memiliki peran dalam keseluruhan berlangsungnya suatu proses untuk mencapai tujuan sistem. Komponen pendidikan berarti bagian-bagian dari sistem proses pendidikan, yang menentukan berhasil dan tidaknya atau ada dan tidaknya proses pendidikan. Bahkan dapat dikatakan bahwa untuk berlangsungnya proses kerja pendidikan diperlukan keberadaan komponen-komponen tersebut.

Komponen-komponen yang memungkinkan terjadinya proses pendidikan atau terlaksananya proses mendidik minimal terdiri dari 6 komponen, yaitu:

1. Tujuan Pendidikan

Dalam Undang-Undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional disebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Keharusan terdapatnya tujuan pada tindakan pendidikan didasari oleh sifat ilmu pendidikan yang normatif dan praktis. Sebagai ilmu pengetahuan normatif, ilmu pendidikan merumuskan kaidah-kaidah, norma-norma, dan atau ukuran tingkah laku perbuatan yang sebenarnya dilaksanakan oleh manusia. Sebagai ilmu pengetahuan praktis, tugas pendidikan dan atau pendidik maupun guru ialah menanamkan sistem-sistem norma tingkah laku perbuatan yang didasarkan kepada dasar-dasar filsafat yang dijunjung oleh lembaga pendidikan dan pendidik dalam suatu masyarakat (Syaifulah, 1981).

Urutan hierarkis tujuan pendidikan dapat dilihat dalam kurikulum pendidikan yang terjabar mulai dari:

- a. Cita-cita nasional/tujuan nasional (Pembukaan UUD 1945),
 - b. Tujuan Pembangunan Nasional (dalam Sistem Pendidikan Nasional),
 - c. Tujuan Institusional (pada tiap tingkat pendidikan/sekolah),
 - d. Tujuan kurikuler (Pada tiap-tiap bidang studi/mata pelajaran atau kuliah), dan
 - e. Tujuan instruksional yang dibagi menjadi dua yaitu tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.
2. Peserta Didik

Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran pada jalur pendidikan baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal, pada jenjang pendidikan dan jenis pendidikan tertentu.

Ciri khas peserta didik yang perlu dipahami oleh pendidik ialah:

- a) Individu yang memiliki potensi fisik dan psikis yang khas, sehingga merupakan insan yang unik. Anak sejak lahir telah memiliki potensi-potensi yang ingin dikembangkan dan diaktualisasikan. Untuk mengaktualisasikannya membutuhkan bantuan dan bimbingan.
- b) Individu yang sedang berkembang. Perkembangan di sini adalah perubahan yang terjadi dalam diri peserta didik secara wajar, baik ditujukan kepada diri sendiri maupun ke arah penyesuaian dengan lingkungan. Sejak manusia lahir bahkan sejak masih berada dalam kandungan ia berada dalam proses perkembangan. Proses perkembangan ini melalui suatu rangkaian yang bertingkat-tingkat. Tiap tingkat (fase) mempunyai sifat-sifat khusus. Tiap fase berbeda dengan fase lainnya. Anak yang berada pada fase bayi berbeda dengan fase remaja, dewasa, dan orang tua. Perbedaan-perbedaan ini meliputi perbedaan minat, kebutuhan, kegemaran, emosi, intelegensi, dan sebagainya. Perbedaan tersebut harus diketahui oleh pendidik pada masing-masing tingkat perkembangan tersebut. Atas dasar itu, pendidikan dapat mengatur kondisi dan strategi yang relevan dengan kebutuhan peserta didik.
- c) Individu yang membutuhkan bimbingan individual dan perlakuan manusiawi. Dalam proses perkembangannya, peserta didik membutuhkan bantuan dan bimbingan. Bayi yang baru lahir secara badani dan hayati tidak terlepas dari ibunya, seharusnya setelah ia tumbuh berkembang menjadi dewasa ia sudah dapat hidup sendiri. Tetapi kenyataannya, untuk perkembangan hidupnya, ia masih menggantungkan diri sepenuhnya kepada orang dewasa, sepanjang ia belum dewasa. Hal ini menunjukkan bahwa pada diri peserta didik ada dua hal yang menggejala: Keadaan yang tidak berdaya menyebabkan ia membutuhkan bantuan. Hal ini menimbulkan kewajiban orang tua untuk membantunya. Adanya kemampuan untuk mengembangkan dirinya, hal ini membutuhkan bimbingan. Orang tua berkewajiban untuk membimbingnya. Agar bantuan dan bimbingan itu mencapai hasil

maka harus disesuaikan dengan tingkat perkembangan anak.

- d) Individu yang memiliki kemampuan untuk mandiri. Dalam perkembangan peserta didik, ia mempunyai kemampuan untuk berkembang ke arah kedewasaan. Pada diri anak ada kecenderungan untuk memerdekakan diri. Hal ini menimbulkan kewajiban pendidik dan orang tua untuk setapak demi setapak memberikan kebebasan dan akhirnya mengundurkan diri. Jadi, pendidik tidak boleh memaksakan agar peserta didik berbuat menurut pola yang dikehendaki pendidik. Ini dimaksud agar peserta didik memperoleh kesempatan memerdekakan diri dan bertanggung jawab sesuai dengan kepribadianya sendiri. Pada saat ini, si anak telah dapat berdiri sendiri dan bertanggung jawab sendiri.

Konsep Pendidikan

1. Perkembangan Pendidikan di Indonesia

Indonesia adalah negara kepulauan yang terdiri dari ribuan pulau, dengan lebih dari 240 juta penduduk. Negara ini memiliki beragam karakter alam yang berbeda-beda. Keberagaman karakter alam ini telah membentuk keragaman karakter dan budaya masyarakat yang terdiri dari berbagai etnis. Di Indonesia terdapat ratusan kelompok etnis beserta substansinya masing-masing. Walaupun Indonesia merupakan negara berpenduduk sangat majemuk, tetapi secara moril dipersatukan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dengan semboyan "*Bhinneka Tunggal Ika*" yang berarti berbeda-beda namun tetap satu juga. Kemajemukan tersebut tidak hanya karena jumlah etnis yang banyak, tetapi juga karena terdiri dari berbagai perbedaan khas budaya yang melekat pada setiap etnis baik yang bersifat horizontal ataupun vertical. (Said Agil, 2006. h. 130)

Benar, bangsa Indonesia memiliki nilai-nilai filosofis dan edukatif yang mendalam yang mencerminkan budaya dan tradisi yang kaya. Meskipun demikian, formulasi dan nilai-nilai ini masih terus menjadi subjek penelitian, diskusi, dan kajian oleh para tokoh di bidang pendidikan. Proses ini bertujuan untuk merumuskan filsafat pendidikan nasional yang lebih konkret dan sesuai dengan tuntutan zaman yang terus berkembang. Melalui penelitian dan refleksi yang berkelanjutan, diharapkan bahwa pendidikan Indonesia dapat terus berkembang dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan negara.

Beberapa praktik pendidikan yang dilakukan selama zaman penjajahan Belanda dan Jepang juga memberikan dampak pada sistem pendidikan di Indonesia. Namun, sebagian pengamat menyatakan bahwa pengaruh masa pendudukan Jepang lebih signifikan dalam perkembangan pendidikan Indonesia, meskipun masa penjajahan Belanda berlangsung lebih lama bagi bangsa Indonesia. Salah satu aspek yang masih terlihat dalam pendidikan Indonesia adalah sistem penjenjangan pendidikan. Ketika masa pendudukan Jepang berakhir, sistem penjenjangan yang berlaku adalah 6-3-3-4, dan ketika Indonesia merdeka, sistem penjenjangan ini tetap dipertahankan, dengan durasi 6 tahun untuk SD, 3 tahun untuk SMP, 3 tahun untuk

SMA, dan 4 hingga 6 tahun untuk perguruan tinggi.

Pasca kemerdekaan Indonesia mengalami serangkaian transformasi dari sistem persekolahannya. Hal ini bisa dilihat dengan adanya perubahan undang-undang tentang pendidikan yaitu UU No. 4 tahun 1950 tentang dasar-dasar pendidikan dan pengajaran di sekolah untuk seluruh. Melalui undang-undang ini, maka pendidikan nasional telah mempunyai dasar legalitasnya. Namun demikian pendidikan nasional sebagai suatu sistem bukanlah merupakan suatu hal yang baku. Suatu sistem merupakan proses terus-menerus mencari dan menyempurnakan bentuknya. Meskipun demikian, pendidikan di Indonesia selama ini belum mampu menghasilkan lulusan yang dapat diandalkan dalam menciptakan lapangan kerja, bahkan lulusan yang dihasilkan juga masih disanksikan kualitasnya.

Kemudian, pada tahun 1998, selama Gerakan Reformasi, masyarakat mulai menuntut perubahan dalam sektor pendidikan. Forum Rektor yang didirikan pada tanggal 7 November 1998 di Bandung juga mengumumkan perlunya transformasi budaya melalui reformasi dalam bidang pendidikan. Pada tahun 2003, Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) bersama pemerintah mengambil langkah untuk mereformasi sistem pendidikan dengan mengesahkan Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada tanggal 11 Juni 2003. (Anwar Arifin, 2003, hlm 1)

Dalam Undang-Undang tersebut disebutkan bahwa pendidikan nasional memiliki tujuan dan fungsi untuk mengembangkan kemampuan serta membentuk karakter dan budaya yang luhur bagi bangsa, dengan maksud untuk meningkatkan pengetahuan dan kualitas kehidupan masyarakat. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan potensi peserta didik agar mereka menjadi individu yang memiliki keyakinan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak baik, sehat, berpengetahuan, kompeten, kreatif, mandiri, serta menjadi anggota masyarakat yang demokratis dan bertanggung jawab.

Negara Indonesia menganut sistem pendidikan sentralistik, yang berarti bahwa tujuan pendidikan, materi ajar, metode pembelajaran, buku ajar, tenaga kependidikan, persyaratan penerimaan, jenjang, bahkan penilaian, semuanya diatur oleh pemerintah pusat dan berlaku untuk semua sekolah di seluruh wilayah negara. Namun, dalam praktik penyelenggaraan satuan pendidikan dan pelaksanaan kegiatan pendidikan, ada unsur desentralisasi yang memungkinkan otonomi pada tingkat lokal atau daerah.

2. Sistem Penjenjangan Pendidikan di Indonesia

a. Pendidikan Prasekolah

Pendidikan prasekolah menerima anak-anak berusia antara 3 hingga 5 tahun sebagai murid, dengan tujuan mengarahkan mereka untuk mempersiapkan diri dan beradaptasi dengan pendidikan di tingkat Sekolah Dasar selanjutnya. Metode dan materi pembelajaran yang diterapkan didasarkan pada pendekatan "belajar dengan berbuat" dengan

mengintegrasikan banyak permainan untuk merangsang potensi kreativitas anak. Inilah alasan mengapa tingkat pendidikan ini sering dikenal sebagai Taman Kanak-Kanak (TK).

Secara umum, di TK, kegiatan pembelajaran cenderung diselenggarakan dengan pendekatan yang sederhana. Materi pembelajaran biasanya mencakup pengenalan konsep warna, benda, huruf, dan angka. Selain itu, anak-anak juga diberikan kesempatan untuk bermain dan mengembangkan keterampilan kreatif mereka, seperti melipat, menggunting, atau mewarnai. Kemudian, sekitar tahun 1990-an, di Indonesia, istilah "Kelompok Bermain" atau "Play Group" mulai menjadi populer sebagai alternatif bagi pendidikan prasekolah. (Abd. Ranchman Assegaf, 2003, hlm 268)

b. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar adalah bentuk pendidikan yang wajib selama 9 tahun, terdiri dari dua tingkat, yaitu Sekolah Dasar (SD) selama 6 tahun dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) selama 3 tahun. Dalam kurikulum pendidikan dasar, sistem semester digunakan untuk mengatur waktu belajar selama satu tahun, dengan pembagian menjadi dua semester, yaitu semester gasal dan semester genap.

Tingkat pendidikan yang setara dengan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di bawah naungan Kementerian Agama adalah Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs). Perbedaannya terletak pada kurikulum yang diterapkan. Pendidikan di MI dan MTs menerapkan kurikulum dengan perbandingan sekitar 70% materi pelajaran umum dan 30% materi pelajaran agama. Di sisi lain, di SD dan SMP, pelajaran agama biasanya hanya diajarkan selama dua jam dalam satu minggu.

Isi kurikulum pendidikan dasar mencakup berbagai mata pelajaran Pendidikan Agama, Pendidikan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, Matematika, Ilmu Pengetahuan Alam, Ilmu Pengetahuan Sosial, Kerajinan Tangan dan Kesenian, Pendidikan Jasmani dan Kesehatan, serta Muatan Lokal. Jenjang SD menggunakan sistem guru kelas kevali untuk pelajaran Pendidikan Agama dan Pendidikan Jasmani dan Kesehatan, sedangkan jenjang SMP menggunakan sistem guru bidang studi.

c. Pendidikan Menengah

Di Indonesia, tingkat pendidikan menengah mencakup berbagai jenjang, seperti Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah (MA). Tujuan dari pendidikan menengah adalah untuk meningkatkan pengetahuan siswa, mempersiapkan mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, serta mengembangkan kemampuan mereka sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Selain itu, pendidikan menengah juga bertujuan untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam berperan sebagai anggota masyarakat, menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitarnya.

Sejak tahun 1994, program pengajaran di jenjang pendidikan menengah di

Indonesia diatur dalam program pengajaran khusus yang mencakup jurusan Bahasa, Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), dan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS). Kurikulum yang diterapkan pada jenjang ini mirip dengan yang digunakan pada jenjang SMP, di mana guru mengkhususkan diri dalam bidang studi tertentu untuk memberikan pengajaran.

d. Pendidikan Tinggi

Berbeda dengan jenjang pendidikan lainnya, sistem pendidikan tinggi atau perguruan tinggi di Indonesia menerapkan sistem kredit semester (SKS). Di perguruan tinggi, seorang mahasiswa dapat menyelesaikan pendidikan tingkat Strata Satu (S.1) dalam kurun waktu empat tahun jika mereka berhasil menyelesaikan jumlah kredit mata kuliah yang ditargetkan dan menempuhnya sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan.

Setelah seorang mahasiswa menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu (S.1), mereka dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan Magister (S.2) dan kemudian ke jenjang pendidikan Doktor (S.3). Masa efektif untuk jenjang pendidikan Magister biasanya ditempuh selama dua tahun, sedangkan untuk jenjang pendidikan Doktor juga biasanya diperlukan waktu dua tahun. Ini adalah langkah yang umum diambil oleh mereka yang ingin mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka lebih lanjut serta mendalami bidang studi tertentu di tingkat yang lebih tinggi.

Pengertian Kurikulum

Kurikulum merupakan program pendidikan yang disediakan oleh lembaga pendidikan (sekolah) bagi siswa. Berdasarkan program pendidikan tersebut peserta didik melakukan berbagai kegiatan belajar sehingga mendorong pertumbuhan dan perkembangannya sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah diciptakan (Hamalik, 2010). Di Indonesia istilah “Kurikulum” baru popularsejak tahun lima puluhan dan dikenal oleh orang luar dunia pendidikan (Suwendra, 2018).

Kurikulum merujuk pada seperangkat rencana dan panduan yang dirancang untuk mengatur dan memandu proses pembelajaran di suatu institusi pendidikan. Ini mencakup tujuan pembelajaran, metode pengajaran, materi pelajaran, serta evaluasi hasil belajar. Kurikulum bertujuan menciptakan pengalaman belajar yang terarah dan sistematis bagi peserta didik (Tyler, 1949).

Adapun jenis-jenis Kurikulum diantaranya, Kurikulum Inti (Core Curriculum). Kurikulum Inti mencakup materi pembelajaran dasar yang dianggap esensial bagi semua peserta didik. Ini mencakup keterampilan dasar seperti membaca, menulis, dan matematika.

Kurikulum Elektif (Elective Curriculum), yaitu memberikan pilihan kepada peserta didik untuk memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan minat atau aspirasi mereka. Ini memberikan fleksibilitas dalam menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan individual. Kurikulum Tersembunyi (Hidden Curriculum), merupakan sebuah skema yang merujuk pada nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diajarkan secara tidak langsung melalui pengalaman pendidikan.

Ini melibatkan pembelajaran sosial dan normatif yang muncul selama interaksi di dalam institusi pendidikan.

Kurikulum Formal merupakan kurikulum resmi yang dirancang oleh otoritas pendidikan dan biasanya diukur melalui mata pelajaran, silabus, dan rencana pembelajaran. Kurikulum Nonformal yaitu berfokus pada pembelajaran di luar lingkungan pendidikan formal, seperti kursus pelatihan atau program pengembangan keterampilan yang tidak mengikuti struktur kurikulum formal.

Kurikulum Inklusif merupakan kurikulum yang dirancang untuk memastikan bahwa semua peserta didik, termasuk mereka dengan kebutuhan khusus, dapat mengakses dan mengambil bagian dalam proses pembelajaran.

Adapun tujuan kurikulum di rumuskan dalam 2 hal yaitu;

- a. Perkembangan tuntutan, kebutuhan dan kondisi masyarakat.
- b. Pemikiran-pemikiran dan terarah pada pencapaian nilai-nilai filosofis terutama falsafah.

Perumusan tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah kurikulum.ada beberapa alasan mengapa tujuan perlu di rumuskan dalam kurikulum antara lain:

- a. Tujuan erat kaitannya dengan arah dan sasaran yang harus di capai oleh setiap upaya pendidikan.
- b. Tujuan yang jelas dapat membantu para pngembang kurikulum dalam mendesain model kurikulum yang dapat di gunakan bahkan akan membantu guru dalam mendesain sistem pembelajaran.
- c. Tujuan kurikulum yang jelas dapat dapat di gunakan sebagai kontrol dalam menentukan batas dan kualitas pembelajaran.

Tujuan Pembelajaran

Tujuan pembelajaran adalah tercapainya perubahan perilaku atau kompetensi pada siswa setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.tercapainya perubahan perilaku atau kompetensi pada siswa setelah mengikuti kegiatan pembelajaran. Tujuan tersebut dirumuskan dalam bentuk pernyataan atau deskripsi yang spesifik. Yang menarik untuk digarisbawahi yaitu dari pemikiran Kemp dan David E. Kapel bahwa perumusan tujuan pembelajaran harus diwujudkan dalam bentuk tertulis. Hal ini mengandung implikasi bahwa setiap perencanaan pembelajaran seyogyanya dibuat secara tertulis (written plan).

Upaya merumuskan tujuan pembelajaran dapat memberikan manfaat tertentu, baik bagi guru maupun siswa. Nana Syaodih Sukmadinata (2002) mengidentifikasi 4 (empat) manfaat dari tujuan pembelajaran, yaitu:

1. Memudahkan dalam mengkomunikasikan maksud kegiatan belajar mengajar kepada siswa, sehingga siswa dapat melakukan perbuatan belajarnya secara lebih mandiri;

2. Memudahkan guru memilih dan menyusun bahan ajar;
3. Membantu memudahkan guru menentukan kegiatan belajar dan media pembelajaran;
4. Memudahkan guru mengadakan penilaian.

Menurut Robert F. Mager (1962) mengatakan bahwa tujuan pembelajaran adalah perilaku yang hendak dicapai atau yang dapat dikerjakan oleh siswa pada kondisi dan tingkat kompetensi tertentu.

Kemp (1977) dan David E. Kapel (1981) menyebutkan bahwa tujuan pembelajaran suatu pernyataan yang spesifik yang dinyatakan dalam perilaku atau penampilan yang diwujudkan dalam bentuk tulisan untuk menggambarkan hasil belajar yang diharapkan.

Henry Ellington (1984) bahwa tujuan pembelajaran adalah pernyataan yang diharapkan dapat dicapai sebagai hasil belajar. Sementara itu, Oemar Hamalik (2005) menyebutkan bahwa tujuan pembelajaran adalah suatu deskripsi mengenai tingkah laku yang diharapkan tercapai oleh siswa setelah berlangsung pembelajaran.

Meski para ahli memberikan rumusan tujuan pembelajaran yang beragam, tetapi semuanya menunjuk pada esensi yang sama, bahwa:

1. Tujuan pembelajaran adalah tercapainya perubahan perilaku atau kompetensi pada siswa setelah mengikuti kegiatan pembelajaran;

2. Tujuan dirumuskan dalam bentuk pernyataan atau deskripsi yang spesifik.

Yang menarik untuk digaris bawahi yaitu dari pemikiran Kemp dan David E. Kapel bahwa perumusan tujuan pembelajaran harus diwujudkan dalam bentuk tertulis. Hal ini mengandung implikasi bahwa setiap perencanaan pembelajaran seyogyanya dibuat secara tertulis (written plan).

1. Tujuan Pembelajaran Kognitif

Kawasan kognitif yaitu kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek intelektual atau berfikir/nalar seperti pengetahuan, pengertian, dan keterampilan berpikir. Tujuan pembelajaran kognitif diharapkan siswa dapat:

- a. Mengetahui, yakni mempelajari dan mengingat fakta, kata-kata, istilah, peristiwa, konsep, aturan, kategori, metodologi, teori dan sebagainya.
- b. Memahami, yakni menafsirkan sesuatu, menterjemahkannya dalam bentuk lain, menyatakannya dengan kata-kata sendiri, mengambil kesimpulan berdasarkan apa yang diketahui, menduga akibat sesuatu berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, dan sebagainya
- c. Menerapkan, yaitu menggunakan apa yang dipelajari dalam situasi baru.
- d. Menganalisis, yaitu menguraikan suatu keseluruhan dalam bagian-bagian untuk melihat hakikat bagian-bagiannya serta hubungan antara bagian-bagian itu.
- e. Mensintesis, yaitu menggabungkan bagian-bagian dan secara kreatif membentuk sesuatu yang baru.
- f. Mengevaluasi, yakni menggunakan kriteria untuk menilai sesuatu.

2. Tujuan Pembelajaran Psikomotor

Kawasan psikomotor yaitu kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek keterampilan yang melibatkan fungsi sistem syaraf dan otot dan fungsi fisik. Tujuan pembelajaran psikomotor, diharapkan agar peserta didik:

- a. Persepsi, mampu untuk memilah dan memilih bagian organ tubuh yang mau digunakan. Contoh: ketika kita akan bermain bola kita akan menyiapkan organ tubuh tangan dan kaki.
- b. Kesiapan, mampu untuk menyiapkan organ tubuh yang akan digunakan. (pemanasan)
- c. Gerakan terbimbing, mampu untuk dibimbing. Contoh: anak umur satu tahun perlu dibimbing untuk memakai celana, begitupun siswa perlu dibimbing untuk memahami suatu materi pembelajaran.
- d. Gerakan terbiasa, mampu belajar sendiri tanpa ada bimbingan. Contoh: anak umur 6 tahun tidak perlu dibimbing lagi untuk memakai celana. Begitupun siswa, tidak perlu dibimbing lagi untuk belajar, karena sudah terbiasa. Sehingga nantinya siswa dapat belajar mandiri.
- e. Gerakan kompleks, mampu luwes. Dalam 1 waktu siswa mampu mengerjakan banyak aktifitas. Misalnya, menghafal sambil menulis dalam keadaan berjalan.
- f. Penyesuaian, mampu menyesuaikan situasi dan kondisi. Misal, siswa berhadapan dengan gurunya, siswa tersebut mampu menyesuaikan dengan siapa ia berbicara, sehingga siswa tersebut tidak salah dalam berucap dan bertingkah laku.
- g. Kreativitas, mampu menciptakan pola gerakan baru/ gaya baru. Sifatnya khas, tidak dimiliki orang lain dan tidak meniru orang lain.

Adapun tujuan pembelajaran psikomotor yang lain yaitu agar siswa mampu:

- a. Melakukan gerakan fisik seperti berjalan, melompat, berlari, menarik, mendorong, dan memanipulasi.
- b. Menunjukkan kemampuan perseptual secara visual, auditif, taktial, kinestetik, serta mengkoordinasi seluruhnya.
- c. Memperlihatkan kemampuan fisik yang mengandung ketahanan kekuatan, kelenturan, kelincahan dan kecepatan bereaksi
- d. Melakukan gerakan yang terampil serta terkordinasi dalam permainan, olahraga, dan kesenian
- e. Mengadakan komunikasi non-verbal, yakni dapat menyampaikan pesan melalui gerak muka, gerakan tangan, penampilan, dan ekspresi kreatif seperti tari.

Penutup

Hakikat pendidikan adalah suatu proses menumbuhkembangkan eksistensi peserta didik yang masyarakat, membudaya dalam tata kehidupan yang berdimensi lokal, nasional dan global. Tujuan umum pendidikan Nasional dijabarkan dari falsafah bangsa kita, yakni Pancasila. Sistem

pendidikan nasional yang berdasarkan pancasila tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia. Usaha-usaha pendidikan diarahkan untuk meningkatkan iman dan taqwa terhadap Tuhan YME, mengembangkan kecerdasan dan melatih keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.

Kurikulum merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Kurikulum berfungsi sebagai pedoman dalam mengatur kegiatan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Dalam pengembangan kurikulum, peran guru sangat penting karena tujuan pendidikan yang di ingini tidak mungkin dicapai, jika guru kurang memahami kurikulum itu sebagai alat dan acuan untuk mencapai tujuan tersebut.

Daftar Pustaka

- Abd. Ranchman Assegaf, 2003: *Internalisasi Pendidikan*, Gama Media, Yogyakarta.
- Achasius Kaber. 1988. *Pengembangan Kurikulum*. Jakarta : Depdikbud Dikti.
- Anwar Arifin, 2003: *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang SISDIKNAS*, Depag RI Direktorat Jendral Kelembagaan Islam, Jakarta.
- Arif Rohman, 2010: *Pendidikan Komparatif*, Laksbang Grafika, Yogyakarta.
- Arifin, 2003: *Ilmu Perbandingan Pendidikan*, Golden Terayon Press, Jakarta.
- Bahri, S., 2017: *Pengembangan Kurikulum Dasar Dan Tujuannya*. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*
- Drs. Fuad Ikhsan, 2003: *Dasar-dasar Kependidikan*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Ebrey, P. B., 1999: *The Cambridge Illustrated History of China*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Hamalik, O., 2010: *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Cet.Iv, PT. *Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Hanafi, M., 2014: *Pengembangan Kurikulum Perguruan Tinggi Agama Islam*, *Islamuna: Jurnal Studi Islam*, 1(2).
- Said Agil Husin al-Munawar, 2006: *Masa Depan Bangsa dan Radikalisme Agama*, Gunung Djati Press, Bandung.
- Suwendra, I.W., 2018: *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan Dan Keagamaan*. Nilacakra, Badung.
- Sudarsana, I.K., 2016: *Peningkatan Mutu Pendidikan Luar Sekolah Dalam Upaya pembangunan Sumber Daya Manusia*, *Jurnal Penjaminan Mutu*, Vol 1.
- Taufik, A. 2019: *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam*, *El-Ghiroh: Jurnal Studi Keislaman*, 17 Vol.02
- Teguh Triwiyanto, 2014: *Pengantar Pendidikan*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Bab I Pasal I Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional <http://adnansyarif.blogspot.com/2012/10/tujuan-kurikulum.html> diakses tanggal 16 maret 2014

Konsep Mutu dan Mutu Pendidikan

Oleh: Maida Rinawati dan Mukti

Pendahuluan

Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental dan sangat strategis karena melalui pendidikan suatu bangsa itu bangkit dan berkembang, program mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan suatu cita-cita Negara sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan undang-undang dasar Negara Republik Indonesia. Berbagai upaya telah ditempuh oleh pemerintah dan lembaga pendidikan yang mengemban tugas pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Mutu pendidikan di Indonesia telah terlihat mengalami banyak kemajuan, dengan berbagai macam program yang dilakukan pemerintah untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan. Pemerintah sudah merencanakan program-program dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang agar program peningkatan^{mutu} dan kualitas pendidikan di Indonesia terjadi secara berkelanjutan

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu pilar pokok dalam membangun pendidikan di Indonesia, karena jika pendidikan sudah bermutu, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas dan kompetitif. Untuk mewujudkan program peningkatan mutu pendidikan yang Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di^{seluruh} wilayah di Indonesia (pasal 1 Nomor 17 UU 20/2003 tentang Sisdiknas dan pasal 3 PP.19/2005 tentang SNP), dimana SNP berfungsi sebagai dasar dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan pada setiap jenjang pendidikan untuk mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar mutu pendidikan ini diperlukan sebagai barometer dinamika progresifitas Pendidikan.

Konsep Mutu

Mutu merupakan kebutuhan utama setiap orang, setiap institusi bahkan setiap Negara, sehingga muncul slogan *Quality is everybody business*, dimana usaha untuk memperoleh dan meningkatkan mutu merupakan agenda utama setiap orang. Mutu menjadi salah satu tantangan bagi insitusi bisnis maupun pendidkkan karena mereka dihadapkan pada persoalan bagaimana mengelola sebuah mutu dalam menghadapi persaingan global.

Mutu pertama kali muncul dalam dunia industri, namun dewasa ini mutu juga menjadi kebutuhan dalam dunia Pendidikan. Dalam dunia industri, mutu adalah nilai jual yang menjadi nilai prioritas utama dan menjadi faktor pembeda yang dibutuhkan oleh konsumen sedangkan dalam dunia pendidikan dapat diartikan sebagai derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja baik yang dapat dilihat maupun yang tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan.

Hal ini ditujukan agar institusi pendidikan mampu bertahan dalam dunia persaingan yang sangat kompetitif serta mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Terdapat banyak pengertian tentang mutu atau kualitas.

Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, mutu adalah suatu nilai atau keadaan. Sementara pengertian lain tentang mutu dikemukakan oleh para ahli dilihat dari sudut pandang yang berbeda, sebagai berikut:

1. Crosby mendefinisikan mutu kualitas adalah conformance to requirement, yaitu sesuai yang diisyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki kualitas apabila sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan. Standar kualitas meliputi bahan baku, proses produksi dan produksi jadi.

2. Menurut Garvin sebagaimana dikutip oleh M.N. Nasution kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia atau tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau konsumen. Selera atau harapan konsumen pada suatu produk selalu berubah sehingga kualitas produk juga harus berubah atau disesuaikan. Dengan perubahan kualitas produk tersebut, diperlukan perubahan atau peningkatan keterampilan tenaga kerja, perubahan proses produksi dan tugas, serta perubahan lingkungan organisasi agar produk dapat memenuhi atau melebihi harapan konsumen.

3. Menurut ISO 9000 : 2000, mutu adalah derajat/tingkat karakteristik yang melekat pada produk yang mencukupi persyaratan atau keinginan. Karakteristik disini berarti hal-hal yang dimiliki produk, antara lain:

- a. Karakteristik fisik (elektrikal, mekanikal, biological) seperti handphone, mobil, rumah, dll,
- b. Karakteristik perilaku (kejujuran, kesopanan). Ini biasanya produk yang berupa jasa seperti di rumah sakit atau asuransi perbankan,
- c. Karakteristik sensori (bau, rasa) seperti minuman dan makanan

Setelah memahami definisi mutu, maka harus diketahui pula apa saja yang termasuk dalam dimensi mutu. Garvin mendefinisikan delapan dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis karakteristik kualitas produk, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja atau performa (*performance*).
2. Features, ciri-ciri atau keistimewaan dan karakteristik pelengkap.
3. Keandalan (*reability*)
4. Konformitas (*conformance*).
5. Daya tahan (*durability*).
6. Kemampuan pelayanan (*service ability*).
7. Estetika (*aesthetic*).
8. Kualitas yang dipersepsikan (*perceived quality*)

Adapun indikator atau kriteria yang dapat dijadikan tolok ukur mutu pendidikan yaitu hasil akhir pendidikan, hasil langsung pendidikan (hasil langsung inilah yang dipakai sebagai titik tolok pengukuran mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan, misal tes tertulis, daftar cek, anekdot, skala rating, dan skala sikap), proses pendidikan, instrumen input (alat berinteraksi dengan raw input, yakni siswa), serta raw input dan lingkungan.

Siapa yang seharusnya memutuskan apakah sebuah sekolah berhasil memberikan

sebuah layanan yang memiliki mutu? Pelanggan adalah wasit terhadap mutu dan institusi sendiri tidak akan mampu bertahan tanpa mereka. Mutu dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan. Definisi ini disebut juga dengan istilah mutu sebagai persepsi (*quality in perception*).

Mutu ini bisa disebut sebagai mutu yang hanya ada di mata orang yang melihatnya. Ini merupakan definisi yang sangat penting. Sebab, ada satu resiko yang seringkali diabaikan dari definisi ini, yaitu kenyataan bahwa para pelanggan adalah pihak yang membuat keputusan terhadap mutu. Dan mereka melakukan penilaian tersebut dengan merujuk pada produk terbaik yang bisa bertahan dalam persaingan. Standar-standar mutu yaitu:

1. Standar Produk dan Jasa
 - a. Kesesuaian dengan spesifikasi.
 - b. Kesesuaian dengan tujuan dan manfaat.
 - c. Tanpa cacat (*zero effects*).
 - d. Selalu baik sejak awal.
2. Standar Pelanggan
 - a. Kepuasan pelanggan.
 - b. Memenuhi kebutuhan pelanggan.
 - c. Menyenangkan pelanggan

Meskipun tidak ada definisi mengenai mutu yang diterima secara universal, dari beberapa teori yang telah dipaparkan diatas memiliki beberapa persamaan. Dengan kata lain dalam mendefinisikan mutu diperlukan pandangan yang komprehensif. Dalam hal ini ada beberapa elemen yang bisa membuat sesuatu dikatakan berkualitas. Pertama, mutu meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Kedua, mutu mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan. Ketiga, mutu merupakan kondisi yang selalu berubah, artinya apa yang dianggap bermutu saat ini mungkin dianggap kurang bermutu pada saat yang lain. Keempat, kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Umarso (2011:123)

Jadi mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.

Mutu Sekolah

Sekolah yang efektif atau bermutu menjadi impian semua pemangku kepentingan pendidikan, baik pemerintah, pengelola sekolah, orang tua, maupun masyarakat. Dalam rangka mewujudkan sekolah yang bermutu, sekolah membutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang cerdas dan berkomitmen tinggi. Sekolah yang bermutu berdasarkan PP Nomor 19 Tahun 2005 jo PP Nomor 32 Tahun 2013, harus memenuhi standar sebagai berikut, yaitu:

1) standar isi, yang meliputi kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum 2013, dan kalender pendidikan yang telah ditetapkan sesuai jenjang pendidikan;

- 2) standar proses;
- 3) standar kompetensi lulusan;
- 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan;
- 5) standar sarana dan prasarana;
- 6) standar pengelolaan;
- 7) standar pembiayaan;
- 8) standar penilaian pendidikan.

Dengan semikian apabila sekolah dapat memenuhi ke delapan standar tersebut, dapat dikatakan bahwa sekolah telah memenuhi kriteria sebagai sekolah yang bermutu. Sekolah yang bermutu menurut McLaughlin yang dikutip oleh Alwasilah (2002), memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a) memiliki misi yang jelas;
- b) memiliki kepemimpinan yang kuat;
- c) memiliki lingkungan yang aman dan nyaman untuk belajar;
- d) memiliki budaya meraih prestasi yang tinggi;
- e) memberikan kesempatan yang luas untuk belajar dan menyelesaikan tugas;
- f) selalu memonitor kemajuan siswa;
- g) adanya hubungan sekolah-rumah yang positif. Indikator atau karakteristik sekolah yang bermutu menurut Lezotte (2004) adalah
 - adanya upaya penciptaan kultur sekolah;
 - dikelola dengan menerapkan site-based management;
 - selalu melakukan pengumpulan data dan menganalisisnya;
 - melakukan perencanaan pengembangan sekolah;
 - mengelola sekolah untuk siswa; serta
 - membangun hubungan dengan masyarakat.

Sementara itu Dagget (2005) menyatakan, bahwa sekolah yang bermutu memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. komitmen terhadap harapan prestasi tinggi;
- b. lingkungan sekolah yang kondusif;
- c. struktur pembelajaran yang diminati siswa; pengembangan pembelajaran dilakukan secara profesional;
- d. menghubungkan pengalaman pembelajaran di luar sekolah dengan pembelajaran di dalam kelas;
- e. terdapat bimbingan karir dan pendidikan lanjutan;

- f. pembelajaran yang fleksibel dan relevan;
- g. mengevaluasi apa yang telah dicapai siswa;
- h. memiliki hubungan yang baik dengan pendidikan tinggi;
- i. mendukung hubungan dan komunikasi dengan orang tua dan masyarakat.

Suatu sekolah yang berorientasi pada “mutu” dituntut untuk selalu bergerak dinamis penuh upaya inovasi, dan mengkondisikan diri sebagai lembaga atau organisasi pembelajar yang selalu memperhatikan tuntutan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Untuk itu sekolah dituntut untuk selalu berusaha menyempurnakan desain atau standar proses dan hasil pendidikan agar dapat menghasilkan “lulusan” yang sesuai dengan tuntutan masyarakat.

Sehubungan dengan upaya peningkatan mutu, terdapat lima kekuatan pokok yang dapat mendorong gerak lembaga sekolah mencapai “mutu” pendidikan yang diharapkan yaitu:

1. Kepemimpinan Sekolah

yaitu pihak penyelenggara dan pengelola sekolah atau kepala sekolah dituntut untuk dapat melaksanakan fungsinya secara efektif, pandai memimpin, memahami prinsip pendidikan, serta berwawasan mutu. Bila unsur pimpinan sekolah dapat melaksanakan fungsinya secara baik maka dapat dipastikan sekolah yang bersangkutan akan lebih cepat mencapai kemajuan. Terbukti telah banyak sekolah yang semula kurang bermutu tetapi setelah dipimpin oleh kepala sekolah yang efektif ternyata sekolah itu dapat bergerak maju, semakin meningkat mutunya. Sehubungan dengan itu banyak orang berpendapat bahwa lebih dari 50% kemajuan sekolah dipengaruhi oleh faktor kepala sekolahnya.

2. Desain/standar yang tepat

Yaitu kurikulum dan perangkat pendidikan lainnya tentu dituntut untuk memenuhi standar mutu yang sesuai dengan harapan masyarakat. Mengingat kondisi masyarakat yang dinamis maka desain/standar itu pun harus selalu disesuaikan dengan kedinamisan tuntutan kebutuhan masyarakat tersebut, sehingga sekolah dapat selalu tampil unggul.

3. Sistem yang berjalan efektif,

Maksudnya adalah hal-hal yang menyangkut pelaksanaan birokrasi yang berlaku yaitu pelaksanaan ketentuan, peraturan, prosedur, dan juga kriteria dapat berjalan efektif sesuai dengan azasnya. Sebagai sebuah sekolah yang memberikan layanan pendidikan tentu dituntut untuk melaksanakan fungsinya secara tertib dan tersistem.

Proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilakukan secara tertib, konsisten, dan konsekuen sesuai desain/standarnya akan dapat menjamin tercapainya mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan sebagaimana yang diharapkan. Sebagaimana peran kepala sekolah, faktor penerapan sistem yang efektif juga sangat

berpengaruh terhadap suksesnya layanan sekolah dan pencapaian peningkatan mutu pendidikan.

4. Kesadaran dan motivasi personal

Maksudnya setiap individu yang terlibat dalam kegiatan di sekolah baik peserta didik, guru, maupun personal lainnya perlu menyadari bahwa mereka memiliki kebutuhan pribadi terhadap keberadaan sekolah, sehingga mereka dituntut memiliki tanggung jawab terhadap kelancaran penyelenggaraan sekolah. Dengan adanya kesadaran pribadi untuk saling bekerjasama dan bertanggung jawab atas fungsi masing-masing yang didorong oleh kebutuhan pribadi tersebut, maka hal itu akan menjadi faktor pendorong gerak maju sekolah. Tanpa adanya faktor pendorong ini maka sekolah akan tutup karena tak ada lagi yang mau mengajar dan belajar di sekolah tersebut.

5. Lingkungan yang Kondusif

Artinya dengan terwujudnya suatu lingkungan sekolah yang nyaman menyenangkan tentu akan memberikan dorongan terhadap peningkatan mutu kegiatan pendidikan di sekolah. Semakin baik dan lengkap fasilitas sekolah tentu akan semakin membantu dalam peningkatan mutu dan pencapaian tujuan pendidikan.

Ke-lima faktor pendorong terhadap gerak majunya sekolah tersebut di atas satu dengan yang lainnya akan saling mempengaruhi, artinya bila terjadi peningkatan mutu di salah satu faktornya maka akan meningkatkan mutu pada faktor lainnya. Dan, sekolah hendaknya memperhatikan benar terhadap ke-lima faktor penentu peningkatan mutu tersebut.

Dengan diterapkannya manajemen mutu sekolah dalam bentuk pelaksanaan program peningkatan mutu secara berkesinambungan diharapkan sekolah akan memperoleh kemanfaatkemanfaatan antara lain sebagai berikut:

1. Fokus sasaran akan lebih jelas, dengan tujuan dan standar yang jelas;
2. Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan kegiatan lainnya akan lebih efektif, terhindar dari adanya kesalahan-kesalahan;
3. Mengurangi pemborosan waktu, tenaga, dan biaya;
4. Menghasilkan lulusan yang memenuhi standar/bermutu;
5. Nama baik sekolah dan kepercayaan masyarakat meningkat;
6. Kesejahteraan personal meningkat.

Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah

Pemerintah republik indonesia memiliki sebuah konsepsi mutu yang harus dipenuhi dalam lembaga pendidikan yang berada di wilayah kesatuan republik indonesia dan disebut dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Standar Nasional Pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global.

Dalam implementasinya Standar Nasional Pendidikan terdiri dari:

1. Standar Kompetensi Lulusan Standar Kompetensi Lulusan

Pendidikan Dasar dan Menengah digunakan sebagai acuan utama pengembangan standar isi, standar proses, standar penilaian pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan. Standar kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik yang harus dipenuhinya atau dicapainya dari suatu satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Standar Kompetensi Lulusan meliputi:

- A) Kompetensi Lulusan SD/MI/SDLB/Paket A
- b) Kompetensi Lulusan SMP/MTs/SMPLB/Paket B
- c) Kompetensi Lulusan SMA/MA/SMK/MAK/SMALB/Paket C

2. Standar Isi

Standar Isi mencakup lingkup materi minimal dan tingkat kompetensi minimal untuk mencapai kompetensi lulusan minimal pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar isi memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan. Standar Isi Kesetaraan untuk pendidikan program paket.

3. Standar Proses Pendidikan

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. Selain itu, dalam proses pembelajaran pendidik memberikan keteladanan. Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan

yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- a. Kompetensi pedagogik;
- b. Kompetensi kepribadian;
- c. Kompetensi profesional;
- d. Kompetensi sosial.

Standar Sarana dan Prasarana Setiap satuan pendidikan diwajibkan memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

5. Standar Pengelolaan Standar Pengelolaan terdiri atas:

- a. Standar pengelolaan oleh satuan pendidikan.
 - b. Standar pengelolaan oleh Pemerintah Daerah.
 - c. Standar pengelolaan oleh Pemerintah.
6. Standar Pembiayaan Pendidikan Pembiayaan pendidikan terdiri atas:
 - a. Biaya investasi satuan pendidikan meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumberdaya manusia, dan modal kerja tetap.
 - b. Biaya personal sebagaimana dimaksud pada di atas meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.

Biaya operasi satuan pendidikan meliputi: Gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji, Bahan atau peralatan pendidikan habis pakai, dan Biaya operasi pendidikan tak langsung berupa daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi, dan lain sebagainya.

7. Standar Penilaian Pendidikan Penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan dasar terdiri atas: Penilaian hasil belajar oleh pendidik, Penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan, dan Penilaian hasil belajar oleh Pemerintah. Penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi terdiri atas: Penilaian hasil belajar oleh pendidik, dan Penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan tinggi. Penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi diatur oleh masing-masing perguruan tinggi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku

Sedangkan dalam skala internasional dikenal dengan Total Quality Management (TQM) In Education. Edwars Sailis mengatakan bahwa TQM dalam pendidikan adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggan, saat ini dan untuk masa yang akan datang.

Menurut Hadari Nawawi, TQM adalah manajemen fungsional dengan pendekatan yang secara terus menerus difokuskan pada peningkatan kualitas agar produknya sesuai dengan standar kualitas agar produknya sesuai dengan standar kualitas dari masyarakat yang dilayani dalam pelaksanaan tugas pelayanan umum (public service) dan pembangunan masyarakat (community development).

Sedangkan menurut Sugeng Pinando manajemen mutu terpadu merupakan aktivitas yang berusaha untuk mengoptimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan yang terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya. TQM merupakan konsep yang berupaya melaksanakan system manajemen kualitas kelas dunia. Untuk itu diperlukan keseriusan dan perubahan besar terhadap budaya dan sistem nilai suatu organisasi pendidikan di madrasah.

Ada empat prinsip dalam TQM yaitu:

- a) Kepuasan pelanggan,
- b) Respek terhadap setiap orang,
- c) Manajemen berdasarkan fakta,
- d) Perbaikan berkesinambungan. Dan dalam implementasinya TQM memerlukan sumber pendukung seperti:
 - Komitmen pucuk pimpinan (kepala sekolah) terhadap kualitas. Sistem informasi manajemen.
 - Sumber daya manusia yang potensial
 - Keterlibatan semua fungsi
 - Filsafat perbaikan kualitas secara berkesinambungan. Jeroma S. Arcaro membuat model visual dari sekolah yang menerapkan mutu total.

Sekolah yang menerapkan mutu total ditopang oleh lima pilar, yaitu berfokus pada pengguna, keterlibatan secara total semua anggota, melakukan pengukuran, komitmen pada perubahan, serta penyempurnaan secara terus-menerus. Pilar-pilar tersebut dibangun di atas keyakinan dan nilai-nilai yang menjadi pegangan pendidikan. Bagi organisasi pendidikan adaptasi manajemen mutu terpadu dapat dikatakan sukses jika menunjukkan gejala-gejala sebagai berikut:

- a) Tingkat konsistensi produk dalam memberikan pelayanan umum dan pelaksanaan pembangunan untuk kepentingan peningkatan kualitas SDM terus menerus.
- b) Kekeliruan dalam bekerja yang berdampak menimbulkan ketidakpuasan dan complain masyarakat yang dilayani semakin berkurang.
- c) Disiplin waktu dan disiplin kerja semakin meningkat.
- d) Inventarisasi aset organisasi semakin sempurna, terkendali, dan tidak berkurang atau hilang tanpa diketahui sebabnya.

Pemborosan dana dan waktu dalam bekerja dapat dicegah. Peningkatan keterampilan dan keahlian bekerja terus dilaksanakan, sehingga metode atau cara bekerja selalu mampu mengadaptasi perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai cara bekerja

yang paling efektif, efisien dan produktif. Karenanya, kualitas produk dan pelayanan terus meningkat.

Penutup

Mutu merupakan suatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada barang dan atau kinerjanya. Dalam Implementasinya Sesuatu dapat dikatakan bermutu apabila memenuhi: Pertama, mutu meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Kedua, mutu mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan. Ketiga, mutu merupakan kondisi yang selalu berubah, artinya apa yang dianggap bermutu saat ini mungkin dianggap kurang bermutu pada saat yang lain.

Keempat, kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.

Mutu memiliki lima dimensi, yaitu: 1). Rancangan (*design*), sebagai spesifikasi produk; 2). Kesesuaian (*conformance*), yakni kesesuaian antara maksud desain dengan penyampian produk aktual; 3). Ketersediaan (*availability*), mencakup aspek kedisiplinan serta ketahanan, dan produk itu tersedia bagi konsumen untuk digunakan; 4). Keamanan (*safety*), aman tidak membahayakan konsumen; dan 5). Guna praktis (*field use*), kegunaan praktis yang dapat dimanfaatkan penggunaannya oleh konsumen.

Daftar Pustaka

- Arikunto Suharsimi, 2006. Metode penelitian kualitatif, (Jakarta: Bumi Aksara,
- Alwasilah. A.C. 2011. Tujuh Ayat Sekolah Unggul, (Online), (<https://kutadahome.wordpress.com/2011/07/19/tujuh-ayat-sekolah-unggul/>), diakses 10 Desember 2023.
- Abdul Hadi, “Konsepsi Manajemen Mutu dalam Pendidikan”, Jurnal Idaarah, Vol. II, No. 2, Desember 2018
- Baharun, Hasan & Zamroni. 2017. Manajemen Mutu Pendidikan Ikhtiar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Pendekatan Balanced Scorecard, Cet. I. Tulungagung: Akademia Pustaka
- Deden Maqbullah. 2011. Manajemen Mutu Pendidikan Islam: Model Pengembangan Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu. Jakarta: Rajawali Pers
- Depdiknas. 2007. Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi . Jakarta: Balai Pustaka
- Daggett, W. R. 2005. Successful School: From Research to Action Plan. (Online). (http://www.quality.cr.k12.ia.us/Resources/SuccessfulSchools_Daggett_05.pdf). diakses 15 Desember 2015
- Dedi Mulyanasa. 2012. Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fathoni, A. 2011. Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi. PT Rineka Cipta Nasution, M. N. (2005).
- Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor
- Umiarso dan Imam Gojali. 2011. Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan. Yogyakarta: IRCiSoD

Quality Control (QC), Quality Assurance (QA), dan Total Quality Management (TQM)

Oleh: Adhelmi dan Asmuni

Pendahuluan

Bagi setiap institusi, mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting. Walaupun demikian, ada sebagian orang yang menganggap mutu sebagai sebuah konsep yang penuh dengan teka-teki. Mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit untuk diukur. Mutu dalam pandangan seseorang terkadang bertentangan dengan mutu dalam pandangan orang lain, sehingga tidak aneh jika terdapat beberapa pakar yang tidak memiliki kesimpulan yang sama tentang bagaimana cara menciptakan institusi yang baik.

Saat ini, salah satu tantangan penting yang dihadapi semua institusi adalah bagaimana mengelola sebuah mutu. Terutama dalam dunia persaingan global dan industri massal. Dalam dunia industri bisnis mutu adalah nilai jual yang menjadi prioritas utama. Mutu menjadi satu-satunya factor pembeda yang dibutuhkan oleh konsumen. Mutu tidak hanya ada dalam institusi-institusi bisnis, tapi juga menjadi kebutuhan institusi pendidikan. Hal ini ditujukan agar institusi pendidikan mampu bertahan dalam dunia persaingan yang sangat kompetitif, serta mampu mendidik akademisi-akdemisi dengan reputasi yang sangat positif.

Dalam pembahasan ini, akan dipaparkan beberapa pendapat dari tokoh-tokoh mutu yang harus kita ketahui, agar kita bisa mengetahui bagaimana pendapat mereka tentang mutu dan cara mengimplementasikan dalam sebuah institusi.

Perbedaan *Quality Assurance* dan *Quality Control*

Quality Assurance (Penjaminan Mutu) adalah rangkaian tindakan terencana, sistematis dan di tujukan untuk meyakinkan pelanggan bahwa persyaratan yang telah ditetapkan akan dijamin tercapainya. QA lebih berperan sebagai Analyst untuk memperbaiki suatu produk/service yang datanya diperoleh dari sampling bagian QC, *feedback* dari internal perusahaan maupun adanya complain yang diterima dari customer. Selain itu, QA juga umumnya berperan sebagai sertifikasi atas terjaminnya mutu suatu produk/service.

Quality Assurance “Part of quality management focus on providing confidence that quality requirements will be fulfilled”. Ini berarti bahwa *Quality Assurance* terfokus kepada pemberian jaminan/keyakinan bahwa persyaratan mutu akan dipenuhi. Sedangkan *Quality Control* “Part of quality management focused on fulfilling quality requirements”. Berdasarkan arti tersebut, QC berfokus kepada pemenuhan persyaratan mutu suatu produk atau service.

Pengendalian Mutu

Quality Control Adanya Perang Dunia II pada tahun 1924-an, mengharuskan dihasilkannya produk militer yang bebas cacat. Cara yang digunakan yaitu adanya pengendalian mutu selama memproduksi produk militer tersebut. Hal ini menyebabkan parain spector beralih menjadi para pengendali mutu. Untuk mendapatkan hasil penilaian mutu produk militer yang baik,

maka para pengendali mutu ini merupakan pihak yang independen.

Penjaminan Mutu

(*Quality Assurance*) Sehubungan dengan adanya rekomendasi yang diajukan oleh para teknik-teknik statistik terkait dengan pengendalian mutu produk, perlu adanya pihak yang melakukan pengambilan keputusan. Hal ini kemudian menyebabkan adanya perkembangan pengendalian mutu menjadi penjaminan mutu. QA bertanggung jawab memastikan proses yang berjalan dengan produk yang dihasilkan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan melalui pelaksanaan audit, pelatihan dan analisis kinerja.

Manajemen Mutu Terpadu

(*Total Quality Management*) Mutu fungsi produksi bukanlah satu-satunya hal yang mempengaruhi kepuasan pelanggan. Seiring dengan perkembangannya, manajemen mutu tidak hanya menjadi tanggung jawab bagian tertentu, tetapi menjadi tanggung jawab setiap individu untuk mutu untuk dirinya sendiri dalam maupun pekerjaannya dalam perusahaan (sehingga diri sendiri pribadi dapat meningkatkan mutu lembaga/perusahaan/pemerintahan tempat kerjanya dan lainnya). Inilah yang disebut dengan *Total Quality Management*.

Dalam perusahaan besar, QA dan QC umumnya dipisahkan dan memiliki struktur organisasi masing-masing. Namun bagi perusahaan menengah/kecil, QA dan QC umumnya digabung. QA dalam perusahaan besar yang telah memiliki sertifikasi ISO, ruang lingkup yang dimilikinya lebih besar dalam menjamin mutu produk/service serta berhak melakukan review terhadap standar/metode analisa yang berlaku saat ini demi menjamin tercapainya suatu mutu yang diharapkan.

Siapa *Quality Control* dan *Quality Assurance*

QC bisa disebut sebagai operator atau juga eksekutor, dimana QC melakukan inspeksi terhadap produk. Kegiatan-kegiatan inspeksi dan uji (*in-coming, in-process, outgoing*) termasuk kategori QC. Sedangkan, QA disebut sebagai planner atau konseptor, dimana QA ini memiliki hak untuk membuat standar, spesifikasi, membuat prosedur yang tentunya memberikan keyakinan bahwa persyaratan mutu terpenuhi.

Salah satu elemen dari QA adalah QC. Elemen yang lainnya yaitu *planning, organization for quality, established procedure, supplier selection, corrective action, document control, training, audit, dan management review*. Adapun yang termasuk kategori QA yaitu perencanaan mutu, sertifikasi ISO, dan audit sistem manajemen. *Quality assurance* atau jaminan mutu merupakan bagian dari manajemen mutu yang difokuskan pada pemberian keyakinan bahwa persyaratan mutu akan dipenuhi. Secara teknis, QC bagian QA yang difokuskan pada pemberian

keyakinan yang memadai bahwa data yang dihasilkan memenuhi persyaratan mutu sehingga dapat diterima oleh pengguna.

Kapan *Quality Control* dan *Quality Assurance* Melakukan Tugasnya?

QC melakukan tugasnya ketika proses produksi berlangsung. QC akan memastikan bahwa produk diinspeksi dan jika terdeteksi adanya ketidaksesuaian, maka akan ditindaklanjuti dan dibuatkan laporan. Sedangkan QA melakukan tugasnya sebelum proses berlangsung. QA akan membuat perencanaan, membuat prosedur, dan spesifikasi/standar proses dan produk yang akan diperuntukan untuk QC tujuannya agar dapat mencegah terjadinya ketidaksesuaian.

Dimana *Quality Control* dan *Quality Assurance* Bertugas?

QA lebih banyak bekerja di ruang office dan lingkup kerjanya lebih luas di area industri, tidak turun langsung ke proses, dan umumnya memiliki skill pemeriksaan yang baik dan menulis prosedur serta familiar dengan standar engineering dan industry. Sedangkan QC lebih banyak turun langsung ke proses untuk melakukan pemeriksaan dan membuat laporan pengecekan.

Mengapa *Quality Control* dan *Quality Assurance* Menjadi Bagian Penting Dalam Mutu?

Dalam membangun konsep sistem manajemen mutu, 2 bagian ini yaitu *Quality Control* dan *Quality Assurance* berperan penting dalam menentukan mutu. Karena keduanya memiliki tugas yang berbeda, namun memiliki tujuan dan sasaran mutu yang sama. Kedua istilah *Quality Control* dan *Quality Assurance* cukup disebut departemen Quality, dimana di dalamnya terdapat kegiatan merancang jaminan bahwa persyaratan mutu akan dipenuhi dan sekaligus bagaimana memenuhi persyaratan mutu tersebut.

Bagaimana *Quality Control* dan *Quality Assurance* Memastikan Bahwa Mutu Itu Terpenuhi?

Untuk memastikan bahwa mutu itu terpenuhi diperlukan kerjasama yang baik dan seimbang antara QC dan QA. QC akan memantau, mengevaluasi agar persyaratan mutu yang ditetapkan tercapai (product, process, service, inspection, testing, sampling, measurement dan calibration). Sedangkan QA akan merencanakan secara sistematis dan mendemonstrasikan untuk memberikan keyakinan kepada pelanggan bahwa persyaratan yang ditetapkan akan dijamin tercapai.

Jadi kesimpulannya, Secara garis besar QA membuat sistem pemastian mutu, sedangkan QC memastikan output dari sistem itu memang benar-benar memenuhi persyaratan mutu.

Kesimpulan

Mutu dalam percakapan sehari-hari sebagian besar dipahami sebagai sesuatu yang absolut dan relatif. Dalam definisi yang absolut, sesuatu yang bermutu merupakan bagian standar yang sangat tinggi yang tidak dapat diungguli. Sedangkan mutu yang relatif dipandang sebagai suatu yang melekat pada sebuah produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggannya. Lima penulis penting tentang mutu adalah W. Edwards Deming, Joseph Juran, Philip B. Crosby, Dr. Kaoru Ishikawa, dan Dr. Armand V. Feigenbaum. Kelimanya berkonsentrasi pada mutu dalam industri produksi, meskipun demikian ide-ide mereka juga dapat diterapkan dalam industri jasa. Perbedaan pendapat dari 5 ahli manajemen mutu lebih disebabkan oleh batasan mereka tentang mutu yang berimplikasi pada tanggungjawab, standar motivasi, pendekatan, struktur, pengendalian, perbaikan, kerjasama, biaya dan penilaian.

Menurut Juran, mutu atau kualitas adalah kesesuaian untuk penggunaan (*fitnessforuse*), ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna. Menurut Philip B. Crosby sesuatu dikatakan bermutu atau berkualitas apabila sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dan kerusakan nol (*zerodefects*). Mutu menurut Ishikawa adalah dua tingkatan definisi, yaitu “Kami terlibat dalam kontrol kualitas untuk memproduksi produk-produk dengan kualitas yang dapat memenuhi persyaratan konsumen. Sedangkan menurut Feigenbaum, mutu adalah produk komposit total dan layanan karakteristik pemasaran, teknik manufaktur, dan pemeliharaan di mana produk dan jasa yang digunakan akan memenuhi harapan pelanggan.

Daftar Pustaka

- Ismaini, Rizki, dan Hendra Gunawan. 2019. Implikasi Penerapan Sistem Manajemen Mutu terhadap Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi. Batam: Journal of Applied Accounting and Taxation, Vol. 4, No 1
- Modul 4, Perbedaan dan Persamaan Pengertian A) Quality Control (Qc), B) Quality Assurance (Qa) Rahmana, Arief, dkk.2010. Proses Implementasi Manajemen Kualitas. Bandung: Jurnal Teknik Industri, Vol. 11, No 2

Kajian Praktik Internal dan External Assessment

Oleh: Agesta Eka Salindry dan Ahmad Zarkasyi Mujahid

Pendahuluan

Audit Internal adalah suatu aktivitas independen dalam memberikan jasa konsultasi dan penjaminan (keyakinan) secara objektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan perbaikan operasi suatu organisasi, dengan maksud untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara menggunakan pendekatan yang sistematis dan terarah (sesuai disiplin ilmu) dalam mengevaluasi dan memperbaiki efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses tata kelola (governance processes)

Kekuatan sebuah perusahaan yang tidak dapat dengan mudah ditandingi atau ditiru oleh para pesaing dinamakan komperensi khusus (*distinctive competences*). Membangun keunggulan kompetitif melibatkan kemampuan untuk memanfaatkan kompetensi khusus dalam penelitian dan pengembangan untuk memproduksi beragam produk yang inovatif. Strategi sebagian dirancang untuk memperbaiki kelemahan perusahaan, mengubahnya menjadi kekuatan.

Beberapa peneliti menekankan pentingnya audit internal sebagai bagian dari proses manajemen strategis yaitu membandingkan dengan audit eksternal. Robert Grand dalam buku David (2009) menyimpulkan bahwa audit internal lebih penting. Dalam dunia dimana preferensi konsumen sangat dinamis, identitas konsumen berubah, dan teknologi yang dimaksudkan untuk melayani kebutuhan konsumen terus-menerus berkembang. Orientasi yang terfokus secara eksternal tidak akan memberi sebuah landasan yang aman bagi perumusan jangka panjang. Ketika lingkungan eksternal berubah, sumber daya dan kapabilitas perusahaan sendiri kiranya merupakan landasan yang lebih stabil untuk mendefinisikan identitasnya.

Untuk melakukan audit internal dibutuhkan usaha pengumpulan, penyesuaian, dan pengevaluasian informasi mengenai operasi perusahaan. Faktor-faktor keberhasilan mencakup kekuatan maupun kelemahan. Kegagalan untuk menyadari dan memahami hubungan antar area fungsional bisnis dapat menghambat manajemen strategis, dan jumlah produk atau jasa yang ditawarkan produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan. Perusahaan milik pemerintah dan nirlaba secara tradisional tidak memberikan penekanan yang cukup pada hubungan pada fungsi bisnis.

Audit eksternal/ *environmental scanning/ industry analysis* menekankan pada identifikasi dan evaluasi tren dan kejadian yang berada di luar kendali perusahaan seperti meningkatnya persaingan, pergeseran populasi, naiknya jumlah masyarakat berusia tua dan fluktuasi pasar saham. Audit eksternal mengungkapkan peluang dan ancaman utama yang dihadapi perusahaan sehingga manajer dapat memformulasi strategi untuk mengambil keuntungan dari peluang dan menghindari dampak ancaman.

Internal Assessment (Penilaian Internal)

Penilaian internal dan eksternal merupakan suatu alat manajemen dasar yang digunakan tidak hanya dalam perencanaan strategik, tetapi juga dalam pengembangan kebijakan dan penyelesaian masalah. Alat ini memberikan penilaian mendasar bagi organisasi/perusahaan.

Penilaian Internal menurut Fred R. David yaitu semua organisasi memiliki kekuatan dan kelemahan dalam area fungsional bisnis dan tidak ada perusahaan yang sama kuatnya atau lemahnya dalam semua area. Kekuatan/kelemahan internal digabungkan dengan peluang/ancaman eksternal dan pernyataan misi yang jelas, menjadi dasar untuk menetapkan tujuan dan strategi. Tujuan dan strategi ditetapkan dengan maksud memanfaatkan kekuatan internal dan mengatasi kelemahan.

Audit Internal

Hakikat Audit Internal

- a. Semua organisasi mempunyai kekuatan dan kelemahan dalam berbagai bidang fungsional. Namun, tidak satupun perusahaan yang mempunyai kekuatan dan kelemahan yang sama dalam semua bidang
- b. Kekuatan dan kelemahan internal bersama peluang/ancaman eksternal dan pernyataan misi yang jelas merupakan landasan untuk menetapkan sasaran dan strategi.
- c. Sasaran dan strategi ditetapkan dengan maksud memanfaatkan kekuatan internal dan mengatasi kelemahannya
- d. Kekuatan suatu perusahaan yang tidak mudah ditandingi atau ditiru oleh pesaing disebut *kompetensi pembeda (distinctive competencies)*

Audit internal adalah suatu penilaian yang sistematis dan objektif oleh auditor internal terhadap berbagai operasi dan pengendalian pada suatu organisasi untuk menentukan apakah:

- a. Informasi keuangan dan operasi (non keuangan) akurat dan reliabel.
- b. Resiko usaha dapat diidentifikasi dan diminimalisasi.
- c. Regulasi eksternal serta kebijakan dan prosedur internal dipatuhi.
- d. Kriteria operasi yang memuaskan dapat dicapai.
- e. Sumber daya digunakan secara ekonomis dan efisien.
- f. Tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

Proses menjalankan audit internal memberikan banyak peluang untuk pihak yang berpartisipasi guna memahami bagaimana pekerjaan, departemen, dan divisimereka merupakan bagian dari perusahaan secara keseluruhan. Untuk melakukan audit internal dibutuhkan usaha pengumpulan, penyesuaian, dan pengevaluasian informasi mengenai operasi perusahaan.

Manajemen strategis adalah proses yang sangat interaktif yang membutuhkan koordinasi efektif antara manajer manajemen, pemasaran, keuangan/akuntansi, produksi, litbang dan sistim informasi manajemen. Walaupun proses manajemen strategis dipantau oleh penyusun strategi, keberhasilan membutuhkan kerjasama manajer dan staf dari semua area fungsional untuk memberikan ide dan informasi.

Menjalankan audit internal membutuhkan pengumpulan, asimilasi dan evaluasi informasi tentang operasi perusahaan serta faktor-faktor penentu keberhasilannya terdiri dari kekuatan dan kelemahan yang dapat diidentifikasi dan diprioritaskan. Melalui keterlibatan dalam menjalankan audit manajemen strategi internal, manajer dari departemen dan divisi yang berbeda dalam perusahaan dapat ikut serta memahami sifat dan pengaruh dari area fungsional bisnis lainnya dalam perusahaan. Pengetahuan hubungan tersebut sangat penting untuk penetapan tujuan dan strategi yang efektif.

Tujuan dari audit internal adalah untuk mengembangkan daftar terbatas kekuatan yang dapat dimanfaatkan perusahaan dan kelemahan harus diminimalisasikan. Kunci keberhasilan organisasi adalah koordinasi dan pemahaman yang baik diantara para manajer dari semua bidang fungsional dalam bisnis melalui keterlibatan dalam melaksanakan audit internal manajemen strategis, para manajer dari keputusan-keputusan di bidang fungsional lainnya dalam perusahaan mereka.

Pandangan Berbasis Sumber Daya

Pendekatan ini tentang keunggulan kompetitif yang menyatakan bahwa sumber daya internal adalah lebih penting untuk perusahaan disbanding faktor eksternal dalam mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Jay Barney menyatakan bahwa kinerja organisasi pada dasarnya ditentukan sumber daya internal yang dapat dikelompokkan dalam tiga kategori: sumber daya fisik, sumber daya manusia, dan sumber daya organisasi. Teori inimenekankan bahwa sumber daya membantu perusahaan mengeksplotasi peluang dan menetralisasi ancaman. Ide dasar ini adalah bahwa bauran, jenis,

jumlah dan sifat dari sumber daya internal perusahaan harus dipikirkan lebih dahulu dan penting mengembangkan strategi yang dapat mengarahkan pada keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Teori ini sangat berguna bagi perusahaan yang menjalankan strategi yang belum diimplementasikan oleh perusahaan pesaing manapun.

Sumber daya bernilai harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Sumber daya langka adalah sumber daya yang tidak dimiliki perusahaan pesaing. Jika banyak perusahaan memiliki sumber daya yang sama, maka perusahaan tersebut cenderung mengimplementasikan strategi yang mirip, maka tidak akan memberikan keunggulan kompetitif.
2. Sumber daya yang sama sulit untuk ditiru, jika perusahaan tidak dengan mudah mendapatkan sumberdaya, maka sumber daya akan mengarah kepada keunggulan kompetitif.
3. Tidak mudah digantikan, apabila tidak ada produk pengganti yang memungkinkan, maka perusahaan akan mampu mempertahankan keunggulan kompetitifnya
4. Semakin banyak sumber daya memenuhi criteria tersebut, maka semakin kuat keunggulan kompetitif perusahaan dan semakin lama bertahannya.

Fungsional Bisnis

Fungsi Manajemen

1. Perencanaan merupakan tahapan proses manajemen yang digunakan dalam memformulasi implementasi strategi dari perusahaan. Perencanaan terdiri atas semua aktivitas yang terkait dengan persiapan masa depan perusahaan yang mencakup peramalan, penetapan sasaran, formulasi strategi, pengembangan kebijakan, dan penentuan tujuan.
2. Pengorganisasian merupakan bagian dari implementasi strategi dari perusahaan yang mencakup semua aktivitas manajerial yang menghasilkan struktur pekerjaan dan hubungan otoritas.
3. Pemberian Motivasi merupakan bagian dari implementasi strategi dari perusahaan yang melibatkan usaha yang diarahkan dalam membentuk perilaku manusia yang antara lain berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi, kelompok kerja, dan sebagainya.

Pemberian Motivasi merupakan bagian dari implementasi strategi dari perusahaan yang melibatkan usaha yang diarahkan dalam membentuk perilaku manusia yang antara lain berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi, kelompok kerja, dan sebagainya.

4. Pengelolaan Staf merupakan bagian dari implementasi strategi perusahaan yang dipusatkan pada manajemen staf atau SDM.
5. Pengendalian merupakan aktivitas manajerial yang diarahkan untuk memastikan bahwa hasil actual konsisten dengan hasil yang telah direncanakan dan aktivitasnya merupakan bagian dari evaluasi strategi perusahaan. Pengendalian dapat dilaksanakan dengan melaksanakan control kualitas, control penjualan, control persediaan dan sebagainya.

Fungsi Pemasaran

Pemasaran dapat digambarkan sebagai proses mendefinisikan, mengantisipasi, menciptakan, serta memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan atas barang dan jasa. Fungsi dasar pemasaran yang dapat membantu penyusunan strategi mengidentifikasi dan mengevaluasi kekuatan dan kelemahan dari pemasaran adalah analisis pelanggan, penjualan produk/jasa, perencanaan produk/jasa, penetapan harga, distribusi, riset pemasaran, dan analisis peluang.

Fungsi Keuangan/ Akuntansi

Kondisi keuangan sering dianggap sebagai satu ukuran terbaik untuk posisi kompetitif dan daya tarik keseluruhan suatu perusahaan. Menurut James Van Horne bahwa fungsi tersebut terdiri atas tiga keputusan yaitu:

1. Keputusan investasi (*investment decision*)
2. Keputusan pendanaan (*financing decision*)

3. Keputusan deviden (*dividend decision*)

Analisis ratio keuangan adalah metode yang paling banyak digunakan untuk organisasi berorientasi laba maupun nirlaba menentukan kekuatan dan kelemahan organisasi dalam area investasi, pendanaan, dan deviden sehingga rasio keuangan dapat membeberikan tanda-tanda kekuatan dan kelemahan aktifitas fungsi manajemen, produksi, pemasaran, penelitian dan pengembangan, dan sistem informasi.

Fungsi Produksi / Operasi

Menurut Robert Schroeder menyatakan bahwa manajemen produksi terdiri dari lima area keputusan atau fungsi yaitu proses, kapasitas, persediaan, tenaga kerja, dan kualitas. 9 Tugas utama manajer produksi adalah mengembangkan dan mengoperasikan sebuah sistem yang akan menghasilkan jumlah produk/jasa yang dibutuhkan sesuai dengan kualitas tertentu, harga yang sudah ditentukan, dan waktu yang sudah ditetapkan.

Penelitian dan Pengembangan

Kekuatan dan kelemahan litbang memiliki peran penting dalam formulasi dan implementasi strategi, sehingga perusahaan harus terus menerus mengembangkan produk baru dan memperbaiki produknya karena perubahan kebutuhan dan selera konsumen, teknologi, siklus produk yang semakin pendek, dan meningkatkan persaingan domestic dan asing. Banyak perusahaan menggunakan pendekatan litbang internal dan kontrak litbang (*joint venture*) untuk mengembangkan produk baru.

Sistem Informasi Manajemen (*Management Information System/SIM*)

Informasi merupakan fondasi dari semua organisasi untuk menghubungkan semua fungsi bisnis menjadi satu dan menyediakan bahan untuk mendukung semua keputusan manajerial. Karena organisasi semakin kompleks, terdesentralisasi, dan tersebar secara global, fungsi sistem informasi semakin penting peranannya. SIM menerima bahan mentah dari evaluasi internal dan eksternal dari suatu organisasi. Kegunaan SIM untuk memperbaiki kinerja suatu perusahaan dengan memperbaiki kualitas keputusan manajerial dan untuk membangun kompetensi yang unik dalam bidang lain.

Proses Melaksanakan Audit Internal

1. Proses melaksanakan audit internal serupa dengan proses dalam audit eksternal
2. Audit internal memerlukan pengumpulan dan pengolahan informasi mengenai manajemen pemasaran, keuangan/akuntansi, produksi/operasi, penelitian dan pengembangan serta sistem informasi manajemen
3. Faktor-faktor keberhasilan yang penting yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan dapat didefinisikan dan diurutkan berdasarkan prioritasnya sebagaimana dibahas pada audit eksternal

Rantai Nilai (*Value Chain Analysis/VCA*)

VCA mengacu pada proses menentukan biaya yang berhubungan dengan aktivitas organisasi dari pembelian bahan baku, produksi barang, hingga penjualan. VCA bertujuan untuk mengidentifikasi dimana keunggulan biaya rendah atau kelemahan yang terjadi, serta mendapatkan dan mempertahankan kekuatan kompetitif dengan menjadi efisien dan efektif sepanjang rantai nilai pada aktivitas organisasi. Menjalankan VCA mendukung mengevaluasi RBV untuk aset dan kemampuan perusahaan sebagai sumber kompetensi yang unik.

Matriks Evaluasi Faktor Internal (EFI)

Langkah terakhir dalam melaksanakan audit manajemen strategis internal adalah penyusunan Matriks Evaluasi Faktor Internal (IFE Matrix). Evaluasi Faktor Internal (Matrix EFI), digunakan untuk mengetahui factor-faktor internal perusahaan berkaitan dengan kekuatan dan

kelemahan yang dianggap penting. Data dan informasi aspek internal perusahaan dapat digali dari beberapa fungsional perusahaan, misalnya dari aspek manajemen, keuangan, SDM, pemasaran, sistem informasi, produksi dan operasi.

External Assessment (Penilaian Eksternal)

Audit eksternal / *environmental scanning* / *industry analysis* menekankan pada identifikasi dan evaluasi tren dan kejadian yang berada diluar kendali perusahaan seperti meningkatnya persaingan, pergeseran populasi, naiknya jumlah masyarakat berusia tua dan fluktuasi pasar saham.

Audit eksternal mengungkapkan peluang dan ancaman utama yang dihadapi perusahaan sehingga manajer dapat memformulasi strategi untuk mengambil keuntungan dari peluang dan menghindari dampak ancaman. Tujuan audit eksternal adalah untuk mengembangkan daftar yang terbatas tentang peluang yang dapat memberi manfaat dan ancaman yang harus dihindari dengan mengidentifikasi variabel kunci yang menawarkan respons yang dapat dijalankan. Sebagaimana diisyaratkan dengan istilah terbatas, audit eksternal tidak bertujuan mengembangkan sebuah daftar lengkap dan menyeluruh dari setiap faktor yang dapat mempengaruhi bisnis; melainkan bertujuan mengidentifikasi variabel-variabel penting yang menawarkan respons berupa tindakan. Perusahaan harus mampu merespons entah secara *ofensif* maupun *defensive* terhadap berbagai faktor tersebut dengan merumuskan strategi yang bisa mengambil keuntungan dari peluang eksternal atau yang meminimalkan dampak dari ancaman potensial.

Untuk melakukan audit eksternal, sebuah perusahaan harus terlebih dulu mengumpulkan intelijen kompetitif dan informasi mengenai 5 kekuatan eksternal utama yang mencakup:

a. Kekuatan Ekonomi.

Faktor ekonomi memiliki dampak langsung terhadap daya tarik potensial dari beragam strategi. Beberapa variabel yang seringkali mempresentasikan peluang dan ancaman bagi organisasi di Amerika Serikat diantaranya adanya pergeseran jasa di AS, ketersediaan kredit, tingkat pendapatan yang bisa dikeluarkan, tingkat suku bunga, tingkat inflasi, tingkat pasar uang dan sebagainya.

Faktor tersebut mempengaruhi kegiatan ekspor import, pergeseran permintaan barang dan jasa, fluktuasi harga dan sebagainya. Tren perubahan nilai dolar AS memiliki pengaruh signifikan dan sangat besar terhadap perusahaan dari berbagai industri dan lokasi yang berbeda. Penurunan nilai dolar AS mempengaruhi industri farmasi, pariwisata, hiburan, kendaraan bermotor dll.

b. Kekuatan Sosial, Budaya, Demografi, dan Lingkungan

Perubahan sosial budaya, demografi sosial dan lingkungan memiliki dampak besar atas hampir semua produk jasa, pasar dan konsumen. Organisasi kecil, besar dan nirlaba di semua industri dikejutkan dan ditantang oleh peluang dan ancaman yang muncul akibat pengaruh perubahan sosial, budaya, demografi dan lingkungan. Hal ini karena tren sosial budaya demografis dan lingkungan membentuk cara hidup, bekerja, memproduksi dan mengkonsumsi. Tren itu menciptakan konsumen yang berbeda pola hidup yang berubah menjadikan organisasi dan perusahaan harus merubah orientasi dan strateginya.

Beberapa variabel sosial budaya, demografis dan lingkungan yang penting di antaranya adalah tingkat kehamilan, sikap terhadap waktu luang, jumlah perkawinan sikap terhadap bisnis, program sosial, sikap terhadap kerja polusi udara, menipisnya lapisan ozon spesies yang terancam punah dan sebagainya.

c. Kekuatan Politik, Pemerintahan, dan Hukum

Pemerintah baik pusat dan daerah merupakan pejabat pembuat regulasi, deregulasi,

pemberian kerja, penyubsidi dan konsumen utama organisasi. Faktor politik pemerintah dan hukum karenanya dapat mempresentasikan peluang dan ancaman baik bagi organisasi kecil maupun besar. Untuk industry yang sangat tergantung pada kontrak atau subsidi pemerintah, ramalan politik bisa menjadi bagian penting dari audit eksternal.

Untuk industry perusahaan yang sangat tergantung pada kontrak atau subsidi pemerintah, ramalan politik bisa menjadi bagian penting dari audit eksternal. Perubahan-perubahan dalam hukum paten, undang-undangitrust (undang-undang yang menentang penggabungan industri-industri), tarif pajak, dan aktivitas lobi dapat memberi pengaruh informasi yang sangat bagus.

Undang-undang, badan pembuat peraturan dan kelompok kepentingan khusus dapat memberi dampak yang besar terhadap strategi dari organisasi kecil, besar, laba dan nirlaba. Banyak perusahaan telah merubah dan meninggalkan strategis lama karena aksi politis atau pemerintahan. Beberapa variabel politik, pemerintahan dan hukum yang dapat mempresentasikan peluang atau ancaman bagi organisasi seperti regulasi atau deregulasi pemerintah, perubahan dalam undang-undang perpajakan, tarif khusus, komisi tindakan politis, tingkat partisipasi pemilih undang-undang perlindungan alam, tingkat subsidi pemerintah dan perundangan-undang anati trust.

d. Kekuatan Teknologi

Perubahan dan penemuan teknologi yang revolusioaner memiliki dampak yang dramatis terhadap organisasi. Kemajuan super produktivitas yang meningkatkan daya produk elektrik dengan mengurangi resistensi pada arus berevolusi pada operasi bisnis, khususnya dalam industri transportasi, perawatan kesehatan, kelistrikan dan komputer. Internet bertindak sebagai mesin ekonomi nasional dan global yang memacu pertumbuhan, sebuah faktor yang sangat penting dalam kemampuan Negara untuk meningkatkan standar hidup, dan membuat perusahaan mampu menghemat milliaran dollar biaya ditribusi dan transaksi dari penjualan langsung kesistem swalayan.

Internet mengubah hakikat terdalam dari peluang dan ancaman dengan mengubah siklus hidup, kreditor, produk, meningkatkan kecepatan distribusi, menciptakan produk jasa baru dengan menghapuskan batas-batas geografis tradisional dan mengubah pengimbangan historis antara standarisasi produk dan fleksibilitas. Internet mengubah skala ekonomi dan menegaskan kembali hubungan antara industry dengan pemasok konsumen dan pesaing.

Kekuatan teknologi mepresentasikan peluang dan ancaman yang harus dipertimbangkan dalam perumusan strategi. Pada prakteknya keputusan-keputusan penting menyangkut teknologi sering didelegasikan ke tingkat organisasional yang lebih rendah atau dibuat tanpa pemahaman yang baik mengenaiimplikasi strategisnya. Bagi para penyusun strategi industry yang sangat terpengaruh oleh perubahan teknologi yang cepat diidentifikasi dan dievaluasi peluang serta ancaman tekhnologi bisa merepresentasikan bagian terpenting dari audit eksternal.

e. Kekuatan Kompetitif

Bagian penting dari audit eksternal termasuk adalah melakukan indentifikasi terhadap perusahaan pesaing dan menentukan kekuatan, kelemahan, kapabilitas, peluang, ancaman tujuan dan strategi mereka. Meskipun melakukan hal ini tidak selalu mudah karena banyak perusahaan multi dvisional tidak memberikan informasi penjualan dan laba menurut divisi karena alasan kompetitif. Selain itu perusahaan jarang menerbitkan informasi keuangan dan pemasaran. Dalam melakukan audit eksternal terhadap kekuatan kompetitif perlu menjawab beberapa pertanyaan penting seperti; apakah kekuatan dan kelemahanpesainganda?, apakah tujuan dan strategi pesaing utama anda? Bagaimana mereka merespon kondisi eksternal, apa alternatif strategi mereka?, sampai pada pertanyaan sejauh mana produk tersebut dapa tmenjadi ancaan dalam persainganindustry ini?.

Secara ringkas terdapat tujuh karakteristik utama untuk mengetahui pesaing perusahaan yaitu (1) Pangsa pasar, (2) Jenis Bisnis, (3) Perbaiki kualitasproduk, (4) inovasi, (5) akuisisi, (6) Buat perbedaan dan (7) Tingkatkan Mutu dan kualitas untuk persaingan global.

Sering kali dalam mendapatkan informasi-informasi eksternal, sebuah perusahaan harus “memata-matai” lingkungan ataupun saingan. Intelijen kompetitif (*competitive intelligence-CI*) menurut *Society of Competitive Intelligence Professionals (SCIP)*, adalah sebuah proses yang

sistematis dan etis untuk mengumpulkan serta menganalisis informasi mengenai aktivitas pesaing dan tren bisnis umum untuk mencapai tujuan bisnis sendiri.

Penutup

Dari pembahasan makalah dengan judul Kajian Praktik Internal dan External Assessment di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Audit internal merupakan bagian dari faktor internal. Audit ini memerlukan pengumpulan dan pengolahan informasi mengenai manajemen, pemasaran, keuangan/akuntansi, produksi/operasi, penelitian dan pengembangan, serta sistem informasi manajemen. Dalam perencanaan manajemen strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk menghadapi persaingan. Pemasaran dapat digambarkan sebagai proses menetapkan, mengantisipasi, menciptakan, serta memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan dan produk atau jasa. Analisis keuangan terkait dengan perandan tanggung jawab dari manajemen keuangan yang meliputi perolehan dana, pengumpulan dana, pembayaran utang perusahaan, pengendalian kas perusahaan, serta perencanaan kebutuhan keuangan. Dalam mengatur dan mengkoordinasikan penggunaan sumber-sumber daya, manajemen produksi perlu membuat keputusan-keputusan yang berhubungan dengan upaya-upaya untuk mencapai tujuan, agar barang dan jasa yang dihasilkan sesuai dan tepat seperti yang diharapkan, yaitu mutu (kualitas), tepat jumlah (kuantitas), dan tepat waktu dengan biaya rendah.
2. Audit eksternal/ environmental scanning/ industry analysis menekankan pada identifikasi dan evaluasi tren dan kejadian yang berada di luar kendali perusahaan seperti meningkatnya persaingan, pergeseran populasi, naiknya jumlah masyarakat berusia tua dan fluktuasi pasar saham. Tujuan audit eksternal adalah untuk mengembangkan daftar yang terbatas tentang peluang yang dapat memberi manfaat dan ancaman yang harus dihindari dengan mengidentifikasi variabel kunci yang menawarkan respons yang dapat dijalankan.

Daftar Pustaka

- David, Fred R. (1997). *Strategic Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- David Fred R., *Manajemen Strategis Konsep edisi 12*. Penerbit Salemba Empat, 2009.
- Higgins, James, M. dan Vincze, Julian, W. (1993). *Strategic Management text and cases*. USA: The Dryden Press.
- Wheelen, Thomas, J. dan Hunger, J. David. (2000). *Strategic Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Manajemen Mutu Pendidikan dalam Perspektif Kebijakan Pendidikan Nasional dan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan

Oleh: Bastomi & Jumiati

Pendahuluan

Terry menjelaskan “manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan pelaksanaannya adalah “*managing*” pengelolaan, sedangkan pelaksanaannya disebut dengan manager atau pengelola (Terry & Leslie, 2000). Menurut James A.F., menjelaskan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen selalu dikaitkan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan ilmu karena manajemen dipandang sebagai satu bidang pengetahuan yang secara sistemis dan berjenjang dalam memahami bagaimana dan mengapa orang dapat bekerjasama. Disebut juga kiat karena manajemen dalam mencapai tujuan dilakukan melalui berbagai metode dengan menuntun orang lain dalam menjalankan tugas. Dan dipandang sebagai profesi karena manajemen didasari oleh keahlian khusus demi memperoleh suatu profesi, manajer dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik. (Angrita Denziana, 2014)

James A.F. menjelaskan manajemen merupakan sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha dari anggota organisasi dan penggunaan sumber daya serta sumber daya organisasi lainnya agar mampu mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Andrew F Goddard dkk, 2011: 1309-16)

Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari tiap-tiap aspek/bidang atau jasa yang menunjukkan dalam segi penjaminan kemampuan, kepuasan dan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup pada input, proses, dan hingga output pendidikan. (KBBI, 2011: 27) Pengertian mutu secara umum adalah gambaran atau karakteristik kompleks dari barang atau jasa yang dapat menunjukkan tingkat dalam kepuasan kebutuhan yang diharapkan. Pendidikan yang bermutu bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, akan tetapi hasil dari suatu proses panjang pendidikan mulai dari dasar hingga akhir berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Istilah manajemen mutu dalam pendidikan sering diistilahkan sebagai *Total Quality Management* (TQM). Aplikasi konsep manajemen mutu- TQM dalam pendidikan ditegaskan oleh Sallis yaitu *Total Quality Management* adalah sebuah filosofi tentang pembenahan secara terus menerus dan berkala, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelangganya, saat ini dan untuk masa yang akan datang. (Edward Sallis, 2012: 34)

Penjaminan mutu pendidikan adalah suatu mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan 21 bahwa seluruh proses penyelenggaraan pendidikan telah sesuai dengan standar mutu, seperti yang tertera dalam Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah. Untuk menjamin mutu pendidikan perlu juga ada pengawasan untuk memastikan proses pendidikan berjalan sesuai tujuan.

Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa manajemen mutu-TQM menekankan pada dua konsep utama. Pertama, sebagai suatu filosofi dari perbaikan terus menerus (*continous improvement*) dan kedua, berhubungan dengan alat-alat dan teknik seperti "brainstorming" dan "force field analysis" (analisis kekuatan lapangan), yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dalam tindakan manajemen untuk mencapai kebutuhan dan harapan pelanggan.

Pengertian *Total Quality Management*

Total Quality Management (manajemen kualitas total) merupakan strategi manajemen yang ditujukan untuk menumbuhkan kesadaran kualitas pada semua proses dalam organisasi. *Total Quality Management* (TQM) adalah suatu pendekatan manajemen pada suatu organisasi yang berpusat pada kualitas, berdasarkan partisipasi seluruh anggotanya dan bertujuan untuk kesuksesan dalam jangka panjang melalui kepuasan pelanggan serta dapat memberi keuntungan untuk semua anggota dalam organisasi serta masyarakat. (Vincent Gaspersz, 2001: 145-55)

Menurut Sallis peningkatan mutu menjadi semakin penting bagi institusi karena digunakan untuk memperoleh kontrol yang lebih baik melalui usahanya sendiri. Kebebasan yang baik harus disesuaikan dengan akuntabilitas yang baik. Institusi-institusi harus mendemonstrasikan bahwa mereka mampu menjamin dan memberikan pendidikan yang bermutu pada peserta didik. Mutu merupakan suatu hal yang membedakan antara yang baik dan sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa mutu dalam pendidikan merupakan sesuatu yang dapat membedakan antara kesuksesan dan kegagalan. Mutu merupakan masalah dasar yang mampu menjamin perkembangan dan kemajuan sekolah dalam meraih status di tengah-tengah persaingan dunia pendidikan yang makin ketat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen mutu adalah suatu proses atau kerangka kerja dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya dalam mencapai gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa sehingga bisa menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan.

Karakteristik Manajemen Mutu Pendidikan

Dalam Proses dalam Pendidikan *total quality* manajemen memerlukan prasyarat agar dapat berjalan dengan baik, diantaranya yaitu:

1. Efektifitas Proses belajar Mengajar Tinggi

Sekolah memiliki efektifitas proses belajar mengajar (PBM) yang tinggi. Proses belajar mengajar yang menjadikan peserta didik sebagai faktor utama pendidikan. Dalam hal ini guru harus memposisikan peserta didik memiliki kecakapan untuk belajar dan memperoleh pengetahuan mengenai cara belajar yang efektif (*learning how to learn*). Maka dari itu seorang guru harus mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan (*joyful learning*) sehingga peserta didik tidak merasa ada tekanan atau kejenuhan ketika sedang menerima pembelajaran di dalam kelas (Enco Mulyasa, 2002: 149)

2. Kepemimpinan yang Kuat

Kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi.

Sebagaimana diungkapkan Fred, Robbins dan Lussier yang dikutip Mesiono pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menata kelembagaan organisasinya secara sangat terstruktur, dan mempunyai hubungan persahabatan yang sangat baik, saling percaya, saling menghargai, dan senantiasa hangat dengan bawahannya.²³ Artinya pemimpin harus dapat menciptakan suasana yang penuh dengan kekeluargaan dengan bawahan. Senada dengan pandangan dari Fred dkk di atas Adair memberikan pendapat bahwa pemimpin harus memiliki: (1) *give direction*, (2) *provide inspiration*, (3) *build teams*, (4) *set an example*, (5) *be accepted*. Artinya pemimpin harus memiliki kelima aspek tersebut yaitu: memberikan pengarahan, memberikan inspirasi, membangun tim, memberikan contoh, dan dapat diterima. Selanjutnya Adair menambahkan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk memimpin sebuah kelompok dalam rangka mencapai tujuan akhir dari sebuah organisasi.

Dalam sebuah pendidikan sekolah, Kepala sekolah menjadi yang paling diharapkan dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyeraskan semua sumber daya yang tersedia. Kepemimpinan serta kebijakan kepala sekolah menjadi faktor penentu dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dikatakan berkualitas apabila telah mampu memberikan pengaruh yang lebih baik dalam tindakan-tindakan kerjanya. Sehingga warga sekolah dapat bekerja maksimal sesuai dengan program yang telah ditentukan. Guru dan karyawan lainnya, akan termotivasi melakukan perbaikan-perbaikan dalam kerjanya, karena kinerja para anggota organisasi sekolah akan muncul dari ketrampilan dan kepemimpinan Kepala Sekolah. (Arcaro, 66)

3. Pengelolaan yang Efektif Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan, terutama guru, merupakan jantung dari sekolah. Sekolah hanyalah merupakan wadah. Seorang guru yang terampil dalam mengajar akan menjadikan seorang siswa menjadi semangat dalam belajar. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, hingga pada tahap imbal jasa, merupakan bagian yang sangat penting bagi seorang kepala sekolah, karena itu sekolah yang bermutu akan memberikan standart mengenai adanya tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dan berdedikasi tinggi terhadap sekolahnya.

4. Kurikulum yang relevan

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 dijelaskan bahwa 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. Kurikulum merupakan suatu sistem yang memiliki komponen-komponen tertentu. Pentingnya kurikulum yang baik dan relevan sebagai salah satu upaya dalam peningkatan mutu pendidikan. Namun dalam penggunaan/ pengembangannya kurikulum tidak dapat diadopsi secara keseluruhan dari tempat/ Negara lainnya walaupun

Negara tersebut memiliki pendidikan yang sangat bermutu. Hal ini dikarenakan berbedanya harapan dan tujuan tentang pendidikan yang bermutu dari masing-masing Negara. Landasan pokok dalam pengembangan kurikulum dikelompokkan dalam empat jenis yaitu landasan filosofis, landasan psikologis, landasan sosiologis, dan landasan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

5. Sekolah Memiliki Budaya Mutu

Budaya mutu tertanam di sanubari semua warga sekolah, sehingga setiap perilaku selalu didasari oleh profesionalisme. Budaya mutu memiliki elemen-elemen sebagai berikut: (a) informasi kualitas harus digunakan untuk perbaikan, bukan untuk mengadili atau mengontrol orang, (b) kewenangan harus sebatas tanggung jawab, (c) hasil harus diikuti rewards dan punishment, (d) kolaborasi, sinergi, bukan kompetisi, harus merupakan basis atau kerja sama (e) warga sekolah harus merasa aman terhadap pekerjaannya, (f) atmosfir keadilan (fairnes) harus ditanamkan, (g) imbal jasa harus sesuai dengan pekerjaannya, dan (h) warga sekolah merasa memiliki sekolah.

6. Partisipasi Warga Sekolah dan Masyarakat

Aedi dan Rosalin menjelaskan tujuan konkrit hubungan antara sekolah dan masyarakat antara lain: (1) Guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan pertumbuhan peserta didik (2) Berperan dalam memahami kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang sekaligus menjadi desakan yang dirasakan saat ini (2) Berguna dalam mengembangkan program-program sekolah kearah yang lebih maju dan lebih membumi agar dapat dirasakan langsung oleh masyarakat pengguna jasa pendidikan (3) Sekolah Memiliki Keterbukaan (Transparasi).

Strategi Manajemen Mutu Pendidikan

Ada beberapa strategi dalam mengelola dan mengembangkan lembaga pendidikan Islam baik berupa pesantren, madrasah atau sekolah, yaitu:

1. Merumuskan visi, misi dan tujuan lembaga yang jelas, serta berusaha keras mewujudkannya melalui kegiatan riil sehari-hari. Membangun kepemimpinan yang benar-benar profesional (terlepas dari intervensi ideologi, politik, organisasi, dan mazhab dalam menempuh kebijakan lembaga).
2. Menyiapkan pendidik yang benar-benar berjiwa pendidik sehingga mengutamakan tugas-tugas pendidikan dan bertanggung jawab terhadap kesuksesan peserta didiknya.
3. Menyempurnakan strategi rekrutmen siswa secara proaktif dengan “menjemput” bahkan “mengejar bola”. Berusaha keras untuk memberi kesadaran pada para siswa bahwa belajar merupakan kewajiban paling mendasar yang menentukan masa depan mereka.
4. Merumuskan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Menggali strategi pembelajaran yang dapat mengakselerasi kemampuan siswa yang masih rendah menjadi lulusan yang kompetitif.

5. Menggali sumber-sumber keuangan nonkonvensional dan mengembangkannya secara produktif. Membangun sarana dan prasarana yang memadai untuk kepentingan proses pembelajaran, terutama ruang kelas, perpustakaan, dan laboratorium. Mengorientasikan strategi pembelajaran pada tradisi pengembangan ilmu pengetahuan, kreativitas, dan keterampilan.
6. Memperkuat metodologi baik dalam hal pembelajaran, pemikiran maupun penelitian.
7. Mengkondisikan lingkungan belajar yang aman, nyaman dan menstimulasi belajar. Mengkondisikan lingkungan yang islami baik dalam beribadah, bekerja, pergaulan sosial, maupun kebersihan. Berusaha meningkatkan kesejahteraan pegawai di atas rata-rata kesejahteraan pegawai lembaga pendidikan lain.
8. Mewujudkan etos kerja yang tinggi di kalangan pegawai melalui kontrak moral dan kontrak kerja.
9. Berusaha memberikan pelayanan yang prima kepada siapapun, baik jajaran pimpinan, guru, karyawan, siswa maupun tamu serta masyarakat luas.
10. Meningkatkan promosi untuk membangun citra (*image building*). Memublikasikan kualitas proses dan hasil pembelajaran kepada publik secara terbuka.
11. Membangun jaringan kerjasama dengan pihak-pihak lain yang menguntungkan, baik secara finansial maupun sosial.
12. Menjalin hubungan erat dengan masyarakat untuk mendapat dukungan secara maksimal. Beradaptasi dengan budaya lokal dan kebhinekaan. Menyingkronkan kebijakan-kebijakan lembaga dengan kebijakan-kebijakan pendidikan nasional. (Enco Mulyasa, 2002)

Berdasarkan manajemen mutu di atas, bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak lepas dari manajemen mutu pendidikan yang dikenal dalam pendidikan adalah *Total Quality Management* (TQM). Aplikasi TQM dalam satuan pendidikan dengan lima pilar, yaitu: a. Fokus pada pelanggan baik eksternal maupun internal, b. Adanya keterlibatan total, c. Adanya ukuran baku mutu lulusan sekolah, d. adanya komitmen, dan e. adanya perbaikan yang berkelanjutan.

Langkah-Langkah dalam Manajemen Mutu Pendidikan

Ciri-ciri manajemen mutu (sebagai bentuk pelayanan pelanggan), sebagaimana yang dikehendaki dalam TQM yaitu ditandai dengan: Ketepatan waktu pelayanan. Akurasi pelayanan. Kesopanan dan keramahan (unsur menyenangkan pelanggan). Bertanggung jawab atas segala keluhan (*complain*) pelanggan. Kelengkapan pelayanan. Kemudahan mendapatkan pelayanan. Variasi layanan. Pelayanan pribadi. Kenyamanan. Ketersediaan atribut pendukung. Nasution berhasil mengidentifikasi lima kelompok karakteristik yang digunakan oleh para pelanggan dalam mengevaluasi kualitas jasa. Pertama yaitu bukti langsung (*tangibles*), meliputi fasilitas fisik,

perlengkapan, personil, dan sarana komunikasi. *Kedua*, keandalan (*reliability*), yakni kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera dan memuaskan. *Ketiga*, daya tanggap (*responsiveness*), yaitu keinginan para staf untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan cepat. *Keempat* adalah adanya kepastian (*assurance*), yaitu mencakup: kemampuan, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staf sehingga dapat menimbulkan kepercayaan dan keyakinan dari pelanggan. *Kelima*, yaitu empati, meliputi hubungan komunikasi yang baik, kesediaan untuk peduli, memberi perhatian pribadi, dan memahami kebutuhan para pelanggan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa langkah- langkah dalam manajemen mutu meliputi: ketepatan waktu pelayanan, ketepatan pelayanan, kesopanan dan keramahan, bertanggungjawab atas segala keluhan pelanggan, kelengkapan pelayanan, kemudahan mendapatkan pelayanan, variasi layanan, pelayanan pribadi, kenyamanan, ketersediaan atribut pendukung. (Erna Kusumawati, 2022: 14)

Sistem Penjaminan Mutu

Penjaminan Mutu Pendidikan Pemerintah telah menggulirkan SNP sebagai patokan mutu pendidikan. Dalam rangka mengukur mutu suatu satuan pendidikan maka dapat dilihat kesesuaian antara SNP dengan kondisi satuan pendidikan yang nyata. Untuk memastikan apakah SNP tersebut dilakukan oleh satuan pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan maka perlu ada jaminan mutu dalam wadah penjaminan mutu pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan adalah suatu mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pendidikan telah sesuai dengan standar mutu, seperti yang tertera dalam Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah. Untuk menjamin mutu pendidikan perlu juga ada pengawasan untuk memastikan proses pendidikan berjalan sesuai tujuan.

Kontrol pendidikan merupakan hal yang penting dan mendasar baik pada pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Kontrol dalam hal apa yang diajarkan, bagaimana cara menyampaikannya, disampaikan oleh siapa, dan mekanisme apa yang harus dilibatkan di dalamnya pemantauan, evaluasi, dan peninjauan? Selain itu, bagaimana seharusnya para pelajar agar berhasil. Seperti yang disampaikan oleh Sallis (2005:17), pengontrol mutu atau pengawas biasanya melakukan kontrol mutu. Inspeksi dan pengujian adalah metode pengendalian kualitas yang paling umum, dan banyak digunakan dalam pendidikan untuk menentukan apakah standar terpenuhi. Jaminan mutu berbeda dengan kontrol mutu. Selama proses berjalan, jaminan mutu untuk mencegah kesalahan yang terjadi berulang. Jaminan kualitas merancang kualitas ke dalam proses untuk mencoba memastikan bahwa produk tersebut diproduksi sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan. Untuk menjamin mutu barang atau jasa maka perlu ada sistem yang dikenal dengan sistem penjaminan mutu yang memastikan proses berjalan sesuai dengan standar mutu yang dijaga

dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh sistem penjaminan mutu.

Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Eksternal

Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Eksternal Sistem penjaminan mutu di Indonesia salah satunya diatur melalui Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 tentang sistem penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah (Kemendikbud, 2016). Permendikbud ini menjelaskan bahwa sistem penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses terpadu yang mengatur segala kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar dan menengah yang saling berinteraksi secara sistematis, terencana dan berkelanjutan. Tujuan sistem penjaminan mutu yaitu menjamin pemenuhan standar pada satuan pendidikan dasar dan menengah secara sistemik, holistik, dan berkelanjutan, sehingga tumbuh dan berkembang budaya mutu pada satuan pendidikan secara mandiri. Sistem penjaminan mutu memiliki fungsi sebagai pengendali penyelenggaraan pendidikan oleh satuan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Sistem penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah terdiri atas SPMI Dikdasmen dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME) Dikdasmen.

Sistem Penjaminan Mutu Internal Dikdasmen adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas kebijakan dan proses yang terkait untuk melakukan penjaminan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh setiap satuan pendidikan dasar dan satuan pendidikan menengah untuk menjamin terwujudnya pendidikan bermutu yang memenuhi atau melampaui SNP. SPMI Dikdasmen berjalan di dalam satuan pendidikan dan dijalankan oleh seluruh komponen dalam satuan pendidikan. SPMI Dikdasmen mencakup seluruh aspek penyelenggaraan pendidikan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya untuk mencapai SNP yang ditetapkan oleh satuan pendidikan dan dituangkan dalam pedoman pengelolaan satuan pendidikan. SPMI Dikdasmen dituangkan dalam lima dokumen, yaitu (1) dokumen kebijakan SPMI, (2) dokumen manual SPMI, (3) dokumen standar dalam SPMI, (4) dokumen formulir yang digunakan dalam SPMI, dan (5) dokumen pendukung. Agar SPMI Dikdasmen berjalan dengan baik di satuan pendidikan, diperlukan unsur penjaminan mutu dalam bentuk tim penjaminan mutu sekolah yang independen di luar manajemen sekolah yang setidaknya terdiri dari unsur manajemen, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya.

SPMI Dikdasmen dilaksanakan dengan melalui lima siklus tahapan sebagai berikut:

1. Pemetaan mutu, dilaksanakan melalui kegiatan Evaluasi Diri Sekolah (EDS) berdasarkan SNP. 24
2. Penyusunan rencana peningkatan mutu, dilaksanakan dengan menyusun rencana pengembangan sekolah dan rencana aksi yang didasarkan pada peta mutu, kebijakan Pemerintah (kurikulum dan SNP), serta rencana strategis pengembangan sekolah.
3. Pelaksanaan rencana peningkatan mutu, melalui pemenuhan mutu pendidikan dan capaian SNP yang di laksanakan dalam pengelolaan satuan pendidikan dan proses pembelajaran.

4. Monitoring dan evaluasi, dilakukan untuk memastikan pelaksanaan peningkatan mutu berjalan sesuai rencana yang telah disusun dan dituangkan dalam laporan pelaksanaan pemenuhan SNP dan implementasi rencana pemenuhan mutu oleh satuan pendidikan. Monitoring dan evaluasi juga menghasilkan rekomendasi tindakan perbaikan, dengan demikian maka akan ada jaminan kepastian keberlanjutan terjadinya peningkatan mutu.
5. Penetapan standar mutu baru dan strategi peningkatan mutu, melalui penyusunan strategi peningkatan mutu dari capaian sebelumnya berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi dengan penetapan standar mutu baru yang lebih tinggi guna membangun budaya mutu di satuan pendidikan.

Keberhasilan SPMI Dikdasmen dapat dilihat dari tiga indikator.

1. Indikator keluaran, meliputi kemampuan satuan pendidikan menjalankan seluruh siklus penjaminan mutu serta keberadaan organisasi penjaminan mutu pendidikan di satuan pendidikan.
2. Indikator hasil, yaitu apakah proses pembelajaran serta pengelolaan satuan pendidikan sudah berjalan sesuai standar.
3. Indikator dampak, di antaranya terbangunnya budaya mutu di satuan pendidikan serta adanya peningkatan mutu hasil belajar. Terdapat beberapa faktor penentu keberhasilan pelaksanaan SPMI Dikdasmen, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, partisipasi pemangku kepentingan, komitmen dan konsistensi seluruh pemangku kepentingan, akuntabilitas, transparansi, dan integritas.

Penutup

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia harus mendapatkan penyelesaian dengan segera. Untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan maka diperlukan usaha yang serius dan nyata dari semua pihak mulai dari pemerintah baik pusat maupun daerah, kepala sekolah, guru, siswa, orang tua, masyarakat serta dunia usaha dan industri. Kehadiran manajemen dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tidak lagi terbantahkan. Manajemen merupakan bagian penting dalam kegiatan-kegiatan untuk peningkatan dan relevansi mutu pendidikan. Atas dasar itu diharapkan seluruh stakeholder dalam dunia pendidikan dapat memahami peranannya bahkan dapat mengimplementasikannya.

Manajemen mutu dalam pendidikan lebih populer dengan sebutan istilah *Total Quality Management* (mutu terpadu), yang dapat didefinisikan dari tiga kata yaitu: total (keseluruhan), quality (kualitas, derajat/tingkat keunggulan barang atau jasa), management (tindakan, seni, pengendalian, pengarahan). Manajemen pendidikan mutu berlandaskan kepada kepuasan pelanggan sebagai sasaran utama.

Pelanggan internal (kepala sekolah, guru, staf tata usaha, pesuruh, penjaga, satpam dan

ibu/bpk kantin). Pelanggan eksternal: a). Eksternal primer (para siswa) menjadi pembelajar sepanjang hayat, komunikator yang baik, punya keterampilan dalam kehidupan sehari-hari, integrasi tinggi, pemecah masalah dan pencipta pengetahuan serta menjadi warga negara yang bertanggung jawab. b). Eksternal sekunder (orang tua pemerintah dan perusahaan): para lulusan dapat memenuhi harapan orang tua, pemerintah dan perusahaan dalam hal menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. c). Eksternal tersier (pasar kerja dan masyarakat luas): para lulusan memiliki kompetensi dalam dunia kerja dan pengembangan masyarakat, sehingga mempengaruhi pada pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan rakyat dan keadilan sosial.

Daftar Pustaka

- Aedi, Nur. "Leadership Succession In Pesantren." *Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2014)
- Afnil, Guza. "UU SISDIKNAS No. 20 Th 2003 dan UU Dosen No. 14 Th 2005." *Jakarta, Asa mandiri*, 2008.
- Arcaro, Jerome S. "Pendidikan berbasis mutu: Prinsip-prinsip perumusan dan tata langkah penerapan." *Yogyakarta: pustaka pelajar*, 2007.
- Azra, Menurut Azyumardi. "Modernisasi Kurikulum Pesantren," t.t.
- Bukori, Imam, dan Kotimatul Munawaroh. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan." Dalam *ICOLEESS: International Conference on Language, Education, Economic and Social Science*, 1:22137, 2019.
- Denziana, Angrita, Indrayenti Indrayenti, dan Ferdinan Fatah. "Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return." *Jurnal Akuntansi dan keuangan* 5, no. 2 (2014).
- Dewi, Putu Yulia Angga, dan Kadek Hengki Primayana. "Peranan Total Quality Management (TQM) di Sekolah Dasar." *Jurnal Penjaminan Mutu* 5, no. 2 (2019)
- Fadhli, Muhammad. "Manajemen peningkatan mutu pendidikan." *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017): 21540.
- Gaspersz, Vincent. "Penerapan Total Quality Management in Education (TQME) pada Perguruan Tinggi di Indonesia," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 29, no. 7 (2001)
- Goddard, Andrew F, Martin W James, Alistair S McIntyre, dan Brian B Scott. "Guidelines for the management of iron deficiency anaemia." *Gut* 60, no. 10 (2011)
- Kebudayaan, Kementerian Pendidikan. "Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan Dasar dan Menengah." *Jakarta: Pustaka Nasional*, 2013.

Akreditasi Sekolah/Madrasah dan Perguruan Tinggi

Oleh: H. Robianto dan Sri Mulyani

Pendahuluan

Di dalam Konstitusi Negara Republik Indonesia ditegaskan bahwa pendidikan merupakan sarana mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) yaitu :” Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia”. Untuk mewujudkan itu semua perlu diusahakan terselenggaranya satu sistem pendidikan nasional yang bermutu dan mengikatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Agar mutu pendidikan itu sesuai dengan apa yang seharusnya dan apa yang diharapkan oleh masyarakat, maka perlu ada standar yang dijadikan patokan (benchmark). Setiap sekolah/madrasah serta perguruan tinggi secara bertahap dikembangkan untuk menuju kepada pencapaian standar yang dijadikan patokan itu. Acuan ini seharusnya bersifat nasional, baik dilihat dari aspek masukan, proses, maupun lulusannya. Apabila suatu sekolah/madrasah dan perguruan tinggi, misalnya telah mampu mencapai standar mutu yang bersifat nasional, diharapkan lembaga pendidikan tersebut secara bertahap mampu mencapai mutu yang kompetitif secara internasional. Jadi, pada dasarnya patokan mutu pendidikan nasional merupakan acuan minimal yang harus dicapai oleh setiap satuan dan atau program pendidikan.

Sebagaimana diketahui, upaya peningkatan mutu pendidikan secara nasional merupakan salah satu program yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah. Upaya ini diarahkan agar setiap lembaga pendidikan selalu berupaya untuk memberikan jaminan mutu layanannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Yang dimaksud dengan mutu layanan adalah jaminan bahwa proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah maupun perguruan tinggi sesuai dengan yang seharusnya terjadi dan sesuai pula dengan yang diharapkan. Apabila setiap satuan pendidikan selalu berupaya untuk memberi jaminan mutu dan upaya ini secara nasional akan terus meningkat. Peningkatan mutu pendidikan ini akan berdampak pada peningkatan mutu sumber daya manusia secara nasional. Hal ini sangat penting mengingat dewasa ini kita dihadapkan pada berbagai kesempatan dan tantangan, baik yang bersifat nasional maupun global, sedangkan berbagai kesempatan dan tantangan itu hanya dapat diraih dan dijawab apabila sumber daya manusia yang dimiliki bermutu tinggi.

Berangkat dari pemikiran tersebut dan untuk dapat membandingkan serta memetakan mutu dari setiap satuan pendidikan, perlu dilakukan akreditasi bagi setiap lembaga dan program pendidikan. Proses akreditasi ini dilakukan secara berkala dan terbuka dengan tujuan membantu dan memberdayakan satuan pendidikan agar mampu mengembangkan sumber dayanya dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam menggunakan instrumen akreditasi yang komprehensif dan dikembangkan berdasarkan standar mutu yang ditetapkan, diharapkan profil mutu lembaga pendidikan dapat dipetakan untuk kepentingan peningkatan mutu oleh berbagai pihak yang berkepentingan.

Pengertian Akreditasi

Akreditasi adalah serangkaian kegiatan penjaminan mutu dalam rangka menentukan kelayakan program dan/atau satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan non-formal. Pengertian ini digariskan Undang-undang sistem pendidikan pada pasal 60 ayat (1). Kewenangan pelaksanaan akreditasi dilakukan oleh pemerintah dan/atau lembaga mandiri yang berwenang sebagai akuntabilitas publik (Pasal 60 ayat 2).

Menurut PP 19 tahun 2005 menyatakan bahwa akreditasi merupakan serangkaian kegiatan penilaian kelayakan program dan/atau satuan pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan [Pasal 1 ayat 21]. Penilaian akuntabilitas publik dilakukan secara obyektif, adil, transparan, dan komprehensif dengan menggunakan instrumen dan kriteria yang mengacu kepada Standar Nasional Pendidikan [Pasal 86 ayat 3].

Akreditasi adalah proses penilaian dengan indikator tertentu berbasis fakta. Asesor melakukan pengamatan dan penilaian sesuai dengan realita, tanpa ada manipulasi. (Asmani, 2011).

Akreditasi sekolah/ madrasah adalah kegiatan penilaian yang dilakukan oleh pemerintah atau lembaga mandiri yang berwenang. Untuk menentukan kelayakan program atau satuan Pendidikan formal dan non-formal pada setiap jenjang satuan Pendidikan. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 60 mengatakan bahwa: kegiatan akreditasi diharapkan menjadi pendorong dan dapat menciptakan suasana kondusif bagi perkembangan Pendidikan serta memberikan arahan dalam melakukan penjaminan mutu sekolah/madrasah yang berkelanjutan guna mencapai mutu yang diharapkan. (Mulyono, 2015)

Alasan Kebijakan

Alasan dilakukannya kebijakan akreditasi sekolah/madrasah dan perguruan tinggi adalah bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapat pendidikan yang layak dan bermutu. Untuk memenuhi pendidikan yang layak dan bermutu maka tiap sekolah/madrasah serta perguruan tinggi harus diakreditasi untuk memenuhi standar kelayakan.

Ruang Lingkup

Yang termasuk ke dalam ruang lingkup akreditasi sekolah/madrasah yaitu:

1. Taman Kanak-kanak (TK)/Raudhatul Atfal (RA)
2. Sekolah Dasar (SD)/Madrasah Ibtidaiyah (MI)
3. Sekolah Menengah Pertama (SMP)/Madrasah Tsanawiyah (MTs)
4. Sekolah Menengah Atas (SMA)/Madrasah Aliyah (MA)
5. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)/Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK)
6. Sekolah Luar Biasa (SLB) yang terdiri dari Taman Kanak-kanak Luar Biasa (TKLB)
7. Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Luar Biasa (SLTPLB), dan Sekolah Menengah Luar Biasa (SMLB)

Akreditasi untuk perguruan tinggi dilakukan terhadap seluruh elemen mutu yang mencakup aspek masukan, proses, luaran dan capaian dari seluruh kriteria akreditasi. Elemen penilaian akreditasi tersebut meliputi:

1. Rencana pengembangan UPPS dan Program Studi yang diakreditasi;
2. Sistem Tata Pamong, Kepemimpinan, Sistem Penjaminan Mutu, dan Kerjasama;
3. Kualitas input mahasiswa, daya tarik Program Studi, dan layanan kemahasiswaan;

4. Profil dosen, kinerja dosen, pengembangan dosen, dan tenaga kependidikan;
5. Keuangan, sarana dan prasarana;
6. Kurikulum, pembelajaran, dan suasana akademik;
7. Relevansi penelitian dan keterlibatan mahasiswa dalam penelitian dosen;
8. Relevansi PkM dan keterlibatan mahasiswa dalam PkM dosen;
9. luaran dan capaian tridarma: pendidikan, penelitian, dan PkM.

Menyadari adanya beragam program studi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi, untuk saat ini instrumen dibuat untuk dapat menilai program studi yang diselenggarakan dengan modus pembelajaran tatap muka dengan jenis dan program yang meliputi:

1. Pendidikan akademik pada program Sarjana, Magister, dan Doktor;
2. Pendidikan vokasi pada program Diploma I (D1), Diploma II (D2), Diploma III (D3), Diploma IV (Sarjana Terapan), dan Magister Terapan

Tujuan Akreditasi

Akreditasi sekolah/madrasah memiliki tujuan yaitu:

1. Memberikan informasi kelayakan Sekolah / Madrasah yang dilaksanakan berdasarkan Standar Nasional Pendidikan
2. Memberikan pengakuan peringkat kelayakan
3. Memberikan rekomendasi tentang penjaminan mutu pendidikan kepada program satuan pendidikan yang diakreditasi dengan pihak terkait.

Akreditasi perguruan tinggi memiliki tujuan yaitu:

1. Perlindungan kepada masyarakat luas agar dapat meningkatkan kualitas hidup mereka di masa mendatang.
2. Mengendalikan dan mengembangkan mutu Pendidikan di Indonesia

Fungsi Akreditasi

Dengan menggunakan instrumen akreditasi yang komprehensif, hasil akreditasi diharapkan dapat memetakan secara utuh profil sekolah/madrasah. Proses akreditasi sekolah/madrasah berfungsi untuk :

1. Pengetahuan, yaitu sebagai informasi bagi semua pihak tentang kelayakan sekolah/madrasah dilihat dari berbagai unsur terkait yang mengacu pada standar minimal beserta indikator-indikator.
2. Akuntabilitas, yaitu sebagai bentuk pertanggung jawaban sekolah/madrasah kepada publik, apakah layanan yang dilakukan dan diberikan oleh sekolah/madrasah telah memenuhi harapan atau keinginan masyarakat.
3. Pembinaan dan pengembangan, yaitu sebagai dasar bagi sekolah/madrasah, pemerintah, dan masyarakat dalam upaya peningkatan atau pengembangan mutu sekolah/madrasah.

(Abdul Malik, 2021)

Sedangkan akreditasi perguruan tinggi berfungsi bukan hanya sekedar pemberian label atau sertifikat, tetapi juga merupakan suatu proses evaluasi yang komprehensif terhadap lembaga pendidikan. Akreditasi membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan lembaga tersebut, serta memberikan panduan untuk perbaikan yang berkelanjutan.

Manfaat Akreditasi

Akreditasi sekolah/madrasah memiliki manfaat di antaranya:

1. Sebagai acuan dalam upaya peningkatan mutu Sekolah / Madrasah dan rencana pengembangan Sekolah / Madrasah
2. Sebagai motivator agar Sekolah/ Madrasah terus meningkatkan mutu pendidikan secara bertahap, terencana, dan kompetitif baik di tingkat kabupaten, provinsi, nasional dan internasional
3. Sebagai umpan balik dalam usaha pemberdayaan dan pengembangan kinerja Sekolah/Madrasah dalam rangka menerapkan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, dan program Sekolah/Madrasah
4. Membantu program Sekolah/Madrasah dalam rangka pemberian bantuan pemerintah, investasi, donatur atau bentuk bantuan lainnya
5. Sebagai informasi bagi Sekolah/Madrasah kepada masyarakat untuk meningkatkan dukungan belajar dalam hal profesionalisme
6. Membantu Sekolah/Madrasah dalam menentukan dan mempermudah perpindahan peserta didik dari satu sekolah ke sekolah lain, pertukaran guru, dan kerjasama yang saling menguntungkan.

Untuk kepala sekolah/madrasah, hasil akreditasi diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk pemetaan indikator kelayakan sekolah/madrasah, kinerja warga sekolah/madrasah, termasuk kinerja kepala sekolah/madrasah selama periode kepemimpinannya. Di samping itu, hasil akreditasi juga diperlukan kepala sekolah/madrasah sebagai bahan masukan untuk penyusunan program serta anggaran pendapatan dan belanja sekolah/madrasah.

Untuk guru, hasil akreditasi sekolah/madrasah merupakan dorongan bagi guru untuk selalu meningkatkan diri dan bekerja keras untuk memberikan layanan yang terbaik bagi peserta didiknya. Secara moral, guru senang bekerja di sekolah/madrasah baik yang di akui sebagai sekolah/madrasah baik, oleh karena itu, guru selalu berusaha untuk meningkatkan diri dan bekerja keras untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu sekolah/madrasah.

Untuk masyarakat dan khususnya orang tua peserta didik, hasil akreditasi diharapkan menjadi informasi yang akurat tentang layanan pendidikan yang ditawarkan oleh setiap sekolah/madrasah, sehingga secara sadar dan bertanggung jawab masyarakat dan khususnya orang tua dapat membuat keputusan dan pilihan yang tepat dalam kaitannya dengan pendidikan bagi

anaknya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya. Untuk peserta didik, hasil akreditasi juga menumbuhkan rasa percaya diri bahwa mereka memperoleh pendidikan yang baik, dan harapannya, sertifikat dari sekolah/madrasah yang terakreditasi merupakan bukti bahwa mereka menerima pendidikan yang bermutu.

Manfaat akreditasi program studi adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan jaminan bahwa program studi yang terakreditasi telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh BAN-PT, sehingga mampu memberikan perlindungan bagi masyarakat dari penyelenggaraan program studi yang tidak memenuhi standar.
- b) Mendorong program studi/ perguruan tinggi untuk terus menerus melakukan perbaikan dan mempertahankan mutu yang tinggi
- c) Hasil akreditasi dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam transfer kredit, usulan bantuan dan alokasi dana, serta mendapat pengakuan dari badan atau instansi yang berkepentingan

Komponen Akreditasi

Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 087/U/2002 tanggal 14 Juni 2002 tentang Akreditasi Sekolah/Madrasah, komponen-komponen sekolah yang menjadi bahan penilaian adalah: (Depdiknas, 2010)

1. Standar Isi, [Permendiknas No. 22/2006]
2. Standar Proses, [Permendiknas No. 41/2007]
3. Standar Kompetensi Lulusan, [Permendiknas No. 23/2006]
4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, [Permendiknas No. 13/2007 tentang Kepala Sekolah, Permendiknas No. 16/2007 tentang Guru, Permendiknas No. 24/2008 tentang Tenaga Administrasi]
5. Standar Sarana dan Prasarana [Permendiknas 24/2007]
6. Standar Pengelolaan, [Permendiknas 19/2007]
7. Standar Pembiayaan, [Peraturan Pemerintah. 48/2008]
8. Standar Penilaian Pendidikan. [Permendiknas 20/2007]

Setiap komponen dijabarkan kedalam berbagai aspek dan indikator. Selanjutnya indikator-indikator yang dikembangkan tersebut dijadikan acuan dalam pengembangan instrumen akreditasi dan penilaian yang digunakan dalam proses akreditasi sekolah/madrasah.

Komponen Pelaksanaan Akreditasi Program Studi yaitu:

1. Standar akreditasi program studi menjadi tolok ukur dalam mengevaluasi dan menilai mutu kinerja, keadaan dan perangkat kependidikan program studi;
2. Prosedur akreditasi program studi merupakan tahap dan langkah yang harus dilakukan dalam rangka akreditasi program studi;

3. Instrumen akreditasi program studi yang digunakan untuk menyajikan data dan informasi sebagai bahan dalam mengevaluasi dan menilai mutu program studi, disusun berdasarkan standar akreditasi; dan
4. Kode etik akreditasi program studi merupakan aturan untuk menjamin kelancaran dan objektivitas proses dan hasil akreditasi program studi.

Prinsip-prinsip Kegiatan Akreditasi

Akreditasi dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Objektif; akreditasi pada hakikatnya merupakan kegiatan penilaian tentang kelayakan penyelenggaraan pendidikan yang ditunjukkan oleh suatu lembaga pendidikan. Dalam pelaksanaan penilaian ini berbagai aspek yang terkait dengan kelayakan tersebut diperiksa dengan jelas dan benar untuk diperoleh informasi tentang keberadaannya. Agar hasil penilaian itu dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya untuk dibandingkan dengan kondisi yang diharapkan maka dalam prosesnya digunakan indikator-indikator terkait dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan.
2. Komprehensif. Dalam pelaksanaan akreditasi, fokus penilaian tidak hanya terbatas pada aspek-aspek tertentu saja tetapi juga meliputi berbagai komponen pendidikan yang bersifat menyeluruh. Dengan demikian hasil yang diperoleh dapat menggambarkan secara utuh kondisi kelayakan lembaga Pendidikan tersebut.
3. Adil. Dalam pelaksanaan akreditasi, semua diperlakukan sama, artinya tidak lembaga pendidikan atas dasar kultur, keyakinan, sosial budaya, dan juga tidak memandang status lembaga pendidikan tersebut baik negeri/ swasta
4. Transparan. Data dan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan akreditasi, misalnya kriteria, mekanisme kerja, maupun jadwal disampaikan secara terbuka.
5. Akuntabel. Pelaksanaan akreditasi dapat dipertanggungjawabkan baik dari sisi penilaian maupun keputusannya adalah sesuai aturan dan prosedur yang telah ditetapkan
6. Profesional. Akreditasi dilakukan oleh asesor yang memiliki kompetensi yang memadai, terlatih serta terintegritas. (Abdul Malik, 2021)

Persyaratan Mengikuti Akreditasi

Sekolah/Madrasah dapat mengikuti kegiatan akreditasi, apabila memenuhi persyaratan berikut:

1. Memiliki Surat Keputusan Pendirian/ Operasional Sekolah/Madrasah.
2. Memiliki peserta didik pada semua tingkatan kelas.
3. Memiliki sarana dan prasarana pendidikan.
4. Memiliki pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Melaksanakan kurikulum yang berlaku,
6. Telah menamatkan peserta didik.

Perguruan tinggi dapat mengikuti kegiatan akreditasi, apabila memenuhi persyaratan berikut:

1. Surat Pengantar dari Pimpinan Institusi.
2. Surat Pernyataan.
3. Laporan Kinerja Perguruan Tinggi (LKPT)
4. Laporan Evaluasi Diri (LED)
5. Lampiran (Izin pendirian PT, Statuta, Renstra)
6. Isian LKPT (dalam format excel sesuai template BAN-PT)

Nilai Akreditasi Sekolah:

Akreditasi A yang berarti amat baik untuk rentang nilai 86 sampai 100.

Akreditasi B yang berarti baik dengan rentang nilai antara 71 sampai 85.

Akreditasi C yang berarti cukup dengan rentang nilai antara 56 sampai 70.

Nilai Akreditasi Perguruan Tinggi:

Akreditasi A menunjukkan nilai akreditasi antara 361-400 poin.

Akreditasi B menunjukkan nilai akreditasi antara 301-360 poin.

Akreditasi C dengan nilai akreditasi antara 200-300 poin.

Artinya, bagi perguruan tinggi yang memiliki nilai akreditasi di bawah 200 poin akan mendapat istilah “Belum Terakreditasi”.

Terkait predikat dalam akreditasi, predikat Unggul diberikan BAN-PT kepada perguruan tinggi yang mendapat nilai akreditasi A dan memenuhi syarat masuk predikat Unggul atau strata tertinggi dalam akreditasi.

Selanjutnya predikat Baik Sekali, diberikan oleh BAN-PT kepada perguruan tinggi yang mendapat nilai akreditasi A namun belum memenuhi seluruh syarat predikat Unggul. Terakhir predikat Baik, diberikan kepada perguruan tinggi yang mencapai nilai akreditasi B dengan nilai akreditasi di atas 200 poin.

Sementara perbedaan akreditasi A dengan Unggul adalah, setiap perguruan tinggi yang meraih predikat Unggul sudah pasti meraih nilai akreditasi A. Namun, perguruan tinggi yang mendapat nilai akreditasi A belum tentu mencapai predikat Unggul.

Pencapaian nilai dan predikat akreditasi diukur dengan berbagai indikator antara lain kurikulum pendidikan, standar sarana dan prasarana pendidikan, sistem tata kelola akademik, kualitas SDM, hingga pencapaian tri dharma.

Penutup

Akreditasi Sekolah atau penilaian sekolah secara menyeluruh dapat dilihat pada website Badan Akreditasi Nasional Sekolah dan Madrasah (BAN-SM). Data nilai Akreditasi Sekolah yang dapat dilihat meliputi 8 komponen Akreditasi beserta nilai setiap komponen, nilai Akreditasi, peringkat Akreditasi, tanggal penetapan.

Berdasarkan uraian dalam makalah ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Untuk mewujudkan cita-cita pemerintah Indonesia sebagaimana yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dalam hal mencerdaskan kehidupan bangsa perlu diusahakan terselenggaranya satu sistem pendidikan yang bermutu;
2. Agar mutu pendidikan itu sesuai yang diharapkan oleh masyarakat perlu dilaksanakan suatu standar mutu pendidikan, dalam hal ini pemerintah sudah melaksanakan Akreditasi Sekolah/Madrasah bagi lembaga maupun program satuan;
3. Akreditasi Sekolah/Madrasah adalah proses penilaian secara komprehensif terhadap kelayakan dan kinerja satuan dan/atau program pendidikan, yang dilakukan sebagai akuntabilitas publik;
4. Akreditasi Sekolah/Madrasah bertujuan untuk memberikan informasi tentang kelayakan sekolah/madrasah atau program yang dilaksanakannya berdasarkan Standar Nasional Pendidikan, memberikan rekomendasi tentang penjaminan mutu pendidikan kepada program dan atau satuan pendidikan yang diakreditasi;

Untuk akreditasi perguruan tinggi dipandang lebih menggambarkan kualitas daripada indeks prestasi kumulatif (IPK) lulusan. Sebagaimana terjadi, IPK lebih banyak ditentukan secara internal; sementara itu akreditasi dilakukan oleh lembaga eksternal dengan kriteria yang komprehensif. Oleh karena itu, status akreditasi program studi dipandang lebih obyektif daripada IPK yang dipandang sebagai klaim internal semata. Dengan demikian, setiap program studi perlu mengupayakan status akreditasi sesuai dengan tuntutan legalitas dan akuntabilitas publik.

Kemudian, dengan dokumen-dokumen yang tersedia, pada dasarnya setiap program studi dapat melakukan secara mandiri penilaian dan perhitungan skor kecukupan akreditasi sebelum proses akreditasi secara resmi disampaikan kepada BAN-PT.

Dengan penilaian dan perhitungan tersebut, dapat ditemukan kekuatan-kekuatan dan kelemahan atau kekurangan program studi, untuk selanjutnya dapat dikaji permasalahan pokok atau isu-isu strategis yang dihadapi oleh program studi. Dengan memperhitungkan kesempatan atau peluang dan tantangan yang ada, selanjutnya dapat dirumuskan berbagai alternatif penyelesaian permasalahan-permasalahan tersebut, dengan merancang program-program dan aktivitas-aktivitas peningkatan yang mencakup 7 (tujuh) standar akreditasi yang telah ditetapkan. Ketujuh standar tersebut dijadikan acuan oleh asesor untuk menilai keberadaan program studi, mencakup nilai kualitatif dan kuantitatif. Nilai A (Sangat Baik, Skor 4 dengan nilai 361-400), Nilai B (Baik, Skor 3 dengan nilai 301-360), Nilai C (Cukup, Skor 2 dengan nilai 200±300). Jika program studi dapat nilai di bawah 200, maka prodi tersebut tidak berhak memperoleh nilai akreditasi.

Daftar Pustaka

- Abdul Malik, D. (2021). *Pedoman Akreditasi Sekolah dan Madrasah Tahun 2021*. Jakarta Selatan: Akreditasi Nasional Sekolah/ Madrasah.
- Adha, M.A. Benyamin, C. & Octaviarnis, I. (2018). *Peran Akreditasi dalam Penjaminan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Pendahuluan*. 2, 270-278.
- Asmani, M. (2011). *Tips-Praktis Membangun dan Mengolah Administrasi Sekolah*. Diva Press.
- Depdiknas. (2010). *Mutu Sekolah Dasar*. Depdiknas.
- Mulyasa, E. (2006). *Kurikulum yang Disempurnakan*. Remaja Rosda Karya.
- Mulyono. (2015). *Manajemen Akreditasi dan Manajemen Pendidikan*. Ar-Ruz Media.
- Riskawati. (2017). *Pengaruh Perencanaan Terhadap Peningkatan Akreditasi di SMA Negeri 10 Makasar*. UIN Alaudin Makasar.
- Sholihin, E.N.C, Bafadal & Sunandar, A. (2017). *Pengelolaan Persiapan Akreditasi Sekolah, Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2. 171-178

Makalah Praktik dan Presentasi Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Oleh: A. Sibron dan Sahniarti

Pendahuluan

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan tegas mengamanatkan cita-cita kemerdekaan untuk menjadi bangsa yang maju, sejahtera, cerdas, tertib, berkarakter, damai abadi, dan berkeadilan sosial. Dalam menyongsong 100 tahun kemerdekaannya, Indonesia tetap berpegang pada cita-cita ini yang diuraikan dalam Pembukaan UUD 1945 dan akan mencapainya melalui Visi Indonesia 2045, yaitu menjadi Indonesia Maju. Fokus utama adalah memperkuat transformasi ekonomi untuk mencapai tujuan pembangunan 2045, termasuk infrastruktur, kualitas sumber daya manusia (SDM), layanan publik, dan kesejahteraan rakyat.

Kemampuan suatu bangsa untuk bersaing di era globalisasi dan inovasi teknologi yang terus berkembang bergantung pada kualitas SDM. Dengan pembangunan SDM yang selaras dengan kemajuan iptek dan perkembangan global, Indonesia akan siap mencapai cita-cita kemerdekaan sebagai bangsa yang berkarakter dan cerdas, mampu bersaing, dan sejajar dengan bangsa maju lainnya.

Dalam upaya pembangunan manusia secara nasional, perhatian khusus perlu diberikan pada agenda pengarusutamaan kebudayaan. Indonesia memiliki kekayaan budaya, kearifan lokal, dan warisan kebudayaan yang menunjukkan bahwa Indonesia adalah bangsa besar. Banyak inovasi dan inisiatif baru di bidang kebudayaan yang berkembang di masyarakat saat ini. Oleh karena itu, landasan pembangunan SDM harus berupa pendekatan pemajuan kebudayaan yang tidak hanya melestarikan tradisi tetapi juga memajukannya melalui interaksi antarbudaya untuk memperkaya keanekaragaman yang sejahtera, mencerdaskan, dan mendamaikan. Dengan pendekatan ini, pembangunan SDM akan mendorong terwujudnya cita-cita Indonesia Bahagia sebagaimana diamanatkan dalam Strategi Kebudayaan 2020-2040 dari Kongres Kebudayaan Indonesia 2018.

Kemendikbud bertugas mengendalikan pembangunan SDM melalui usaha bersama seluruh rakyat dalam meningkatkan mutu pendidikan dan memajukan kebudayaan. Berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, pemerintah kabupaten/kota berwenang mengelola pendidikan anak usia dini, dasar, dan kesetaraan, pemerintah provinsi mengelola pendidikan menengah dan khusus, dan Kemendikbud mengelola pendidikan tinggi.

Pada periode 2015-2019, Kemendikbud telah mengimplementasikan Nawacita dalam berbagai program prioritas, seperti Program Indonesia Pintar (PIP), Revitalisasi Pendidikan Kejuruan dan Keterampilan, serta Penguatan Pendidikan Karakter (PPK). Memasuki periode 2020-2024, Kemendikbud kembali mengelola sektor pendidikan tinggi. Oleh karena itu, pembangunan SDM yang menjadi kewenangan Kemendikbud akan memperhitungkan tren global terkait kemajuan teknologi, perubahan sosio-kultural, lingkungan hidup, dan pergeseran dunia kerja masa depan dalam bidang pendidikan pada setiap tingkatan dan kebudayaan.

Pertama, kemajuan teknologi yang mendorong Revolusi Industri 4.0 dengan berbagai terobosannya mempengaruhi semua sektor kehidupan. Di seluruh dunia dan industri, diterapkan otomatisasi, kecerdasan buatan, big data, 3D printing, dan lainnya. Keterhubungan antar manusia juga meningkat, difasilitasi oleh teknologi seperti konektivitas 5G yang memungkinkan munculnya kendaraan otonom dan drone pengiriman.

Kedua, secara sosio-kultural, terjadi pergeseran demografi dan profil sosio-ekonomi populasi dunia. Semakin banyak orang yang hidup lebih lama dan dapat bekerja lebih lama. Negara berkembang akan mengalami peningkatan migrasi, urbanisasi, keragaman budaya, dan jumlah kelas menengah. Tenaga kerja akan semakin fleksibel dan mobile, mengaburkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Konsumen akan semakin peduli terhadap isu etika, privasi, dan kesehatan.

Ketiga, dalam bidang lingkungan hidup, permintaan akan energi dan air akan terus meningkat, sementara sumber daya alam akan menipis dalam dua puluh tahun mendatang. Penggunaan energi alternatif atau energi bersih akan meningkat untuk mengatasi dampak perubahan iklim dan polusi. Upaya untuk mempertahankan keberlanjutan lingkungan dan mengatasi berbagai masalah lingkungan juga akan semakin besar.

Keempat, dunia kerja masa depan akan sangat berbeda dari kondisi saat ini. Ketiga perubahan besar yang disebutkan sebelumnya akan membentuk dunia kerja dengan struktur, teknologi, dan konsep aktualisasi diri yang berbeda. Struktur pekerjaan akan semakin fleksibel, tanpa batas geografis dan tanpa ikatan, sehingga pekerja tidak akan terikat pada satu institusi sepanjang kariernya. Pekerja lepas dan sementara akan tumbuh pesat. Pekerja dari berbagai usia akan bekerja bersama karena harapan hidup yang lebih panjang, menuntut penghargaan terhadap keragaman latar belakang. Teknologi akan mempermudah pekerjaan sehari-hari, namun juga menuntut penguasaan keterampilan dan pengetahuan baru. Tenaga kerja masa depan akan lebih mampu mengendalikan arah kariernya dan mencari kepuasan pribadi dalam pekerjaannya. Untuk berhasil di lingkungan kerja masa depan, Kemendikbud telah menetapkan enam profil Pelajar Pancasila yang harus dikembangkan di antara peserta didik saat ini: (1) kebinekaan global, (2) bergotong royong, (3) kreatif, (4) bernalar kritis, (5) mandiri, dan (6) beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia.

Dengan mempertimbangkan empat antisipasi di atas, Kemendikbud melalui kebijakan Merdeka Belajar, berupaya merangkul semua pemangku kepentingan pendidikan dan kebudayaan seperti keluarga, pendidik dan tenaga kependidikan, lembaga pendidikan, industri dan pemberi kerja, serta masyarakat untuk mengoptimalkan semua potensi bangsa dalam memajukan pendidikan dan kebudayaan yang berkualitas tinggi bagi seluruh rakyat sesuai cita-cita kemerdekaan Indonesia. Rencana strategis (Renstra) Kemendikbud Tahun 2020-2024 berfokus pada kebijakan Merdeka Belajar sebagai pedoman pembangunan SDM dalam memanfaatkan bonus demografi, yang merupakan kunci tercapainya bangsa maju yang berkeadilan sosial, seperti yang dicita-citakan oleh para Pendiri Bangsa.

Visi dan Misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Sebagai kementerian yang bertugas mengendalikan pembangunan SDM dengan kerjasama seluruh rakyat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memajukan kebudayaan, Kemendikbud menentukan visi berdasarkan capaian kinerja, potensi, permasalahan, Visi Presiden pada RPJMN 2020-2024, serta Visi Indonesia 2045. Visi Kemendikbud 2020-2024 adalah mendukung Visi dan Misi Presiden untuk mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila yang kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, bergotong royong, dan berkebinekaan global.

Visi ini menggambarkan komitmen Kemendikbud untuk mendukung visi dan misi Presiden dengan melaksanakan tugas dan kewenangan secara konsisten, bertanggung jawab, dapat dipercaya, dan mengutamakan profesionalitas serta integritas. Oleh karena itu, kebijakan dan pembangunan di bidang pendidikan dan kebudayaan akan menekankan inovasi untuk mencapai kemajuan dan kemandirian Indonesia. Berlandaskan gotong royong, Kemendikbud

bersama seluruh pemangku kepentingan pendidikan dan kebudayaan bekerja bersama untuk memajukan pendidikan dan kebudayaan sesuai dengan visi dan misi Presiden.

Untuk mendukung pencapaian Visi Presiden, Kemendikbud melaksanakan Misi Presiden yang dikenal sebagai Nawacita kedua sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Nawacita kedua mencakup:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia,
2. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa, dan
3. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.

Oleh karena itu, misi Kemendikbud dalam melaksanakan Nawacita kedua adalah:

1. Mewujudkan pendidikan yang relevan, berkualitas tinggi, merata, dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi.
2. Mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan bahasa dan sastra.
3. Mengoptimalkan peran seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan.

Tujuan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Perumusan tujuan Kemendikbud bertujuan menggambarkan ukuran-ukuran terlaksananya misi dan tercapainya visi. Kemendikbud menetapkan lima tujuan sebagai berikut:

1. Perluasan akses pendidikan bermutu yang berkeadilan dan inklusif bagi peserta didik.
2. Penguatan mutu dan relevansi pendidikan yang berfokus pada perkembangan peserta didik.
3. Pengembangan potensi peserta didik yang berkarakter.
4. Pelestarian dan pemajuan budaya, bahasa, dan sastra serta pengarusutamaan dalam pendidikan.
5. Penguatan sistem tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel.

Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

Visi Presiden tahun 2020-2024 adalah: "Terwujudnya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian, berlandaskan gotong royong." Visi ini dijalankan melalui sembilan misi yang dikenal sebagai Nawacita Kedua:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia.
2. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing.
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan.
4. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan.
5. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa.

6. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
7. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga.
8. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.
9. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

RPJMN merinci lima arahan utama Presiden sebagai strategi pelaksanaan misi Nawacita, termasuk pembangunan SDM yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, didukung oleh kerja sama industri dan talenta global. Sesuai RPJMN, arahan presiden tentang pembangunan SDM dijalankan dalam dua agenda: (1) meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing, dan (2) revolusi mental dan pembangunan kebudayaan.

Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian

Arah kebijakan dan strategi pendidikan serta kebudayaan pada periode 2020-2024 ditujukan untuk mendukung pencapaian 9 Agenda Prioritas Pembangunan (Nawacita Kedua) dan tujuan Kemendikbud melalui Kebijakan Merdeka Belajar. Kebijakan ini bertujuan menghadirkan pendidikan berkualitas tinggi bagi seluruh rakyat Indonesia, yang ditandai dengan angka partisipasi tinggi di semua jenjang pendidikan, hasil pembelajaran berkualitas, dan kesetaraan mutu pendidikan baik secara geografis maupun status sosial ekonomi. Selain itu, fokus pembangunan pendidikan dan pemajuan kebudayaan diarahkan pada pemantapan budaya dan karakter bangsa melalui perbaikan kebijakan, prosedur, pendanaan pendidikan, serta pengembangan kesadaran akan pentingnya pelestarian nilai-nilai luhur budaya bangsa dan penyerapan nilai baru dari kebudayaan global secara positif dan produktif.

Secara lebih rinci, Kebijakan Merdeka Belajar mendorong partisipasi dan dukungan dari semua pemangku kepentingan: keluarga, guru, lembaga pendidikan, dunia usaha/dunia industri, dan masyarakat, sebagaimana tertuang dalam gambar



Gambar Kebijakan Merdeka Belajar

Sumber: Peta Jalan Pendidikan Indonesia, 2020

Dari gambar menjelaskan bahwa Kebijakan Merdeka Belajar dapat terwujud secara optimal melalui:

1. Peningkatan kompetensi kepemimpinan, kolaborasi antar elemen masyarakat, dan budaya;
2. Peningkatan infrastruktur serta pemanfaatan teknologi di seluruh satuan pendidikan;
3. Perbaikan kebijakan, prosedur, dan pendanaan pendidikan; dan
4. Penyempurnaan kurikulum, pedagogi, dan asesmen.

Perubahan yang diusung oleh Kebijakan Merdeka Belajar akan terjadi dalam kategori:

1. Ekosistem pendidikan;
2. Guru;
3. Pedagogi;
4. Kurikulum; dan
5. Sistem penilaian.

Dalam ekosistem pendidikan, Kemendikbud akan mengubah pandangan dan praktik yang menghambat kemajuan pendidikan, seperti penekanan pada pengaturan yang kaku, persekolahan sebagai tugas yang memberatkan, dan manajemen sekolah yang hanya fokus pada urusan internal, menjadi ekosistem pendidikan yang diwarnai oleh suasana sekolah yang menyenangkan, keterbukaan untuk kolaborasi lintas pemangku kepentingan pendidikan, dan keterlibatan aktif orang tua murid serta masyarakat. Berkaitan dengan guru, Kebijakan Merdeka Belajar akan mengubah paradigma guru dari sekadar penyampai informasi menjadi fasilitator dalam kegiatan belajar. Dengan demikian, guru akan memegang kendali atas pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di kelas masing-masing. Penghargaan tinggi bagi profesi guru sebagai fasilitator dari berbagai sumber pengetahuan akan diwujudkan melalui pelatihan guru berbasis praktik nyata, penilaian kinerja holistik, dan peningkatan kompetensi guru.

Dalam hal pedagogi, Kebijakan Merdeka Belajar akan beralih dari pendekatan standardisasi menuju pendekatan yang lebih heterogen, memungkinkan guru dan murid menjelajahi pengetahuan yang terus berkembang. Murid akan menjadi pemimpin dalam pembelajaran, artinya mereka yang membuat kegiatan belajar mengajar bermakna, sehingga pembelajaran akan disesuaikan dengan tingkatan kemampuan siswa dan didukung dengan beragam teknologi yang memberikan pendekatan personal bagi kemajuan setiap siswa, tanpa mengabaikan pentingnya sosialisasi dan kerja kelompok untuk membangun solidaritas sosial dan keterampilan lunak (soft skills). Dengan menekankan sentralitas pembelajaran siswa, kurikulum dalam Kebijakan Merdeka Belajar akan bersifat fleksibel, berbasis kompetensi, berfokus pada pengembangan karakter dan keterampilan lunak, serta akomodatif terhadap kebutuhan dunia usaha/industri. Sistem penilaian akan bersifat formatif, mendukung perbaikan dan kemajuan hasil pembelajaran, serta menggunakan portofolio.

Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar di pendidikan tinggi diwujudkan melalui Kebijakan Kampus Merdeka. Kebijakan ini dimulai dengan empat kebijakan utama:

1. Pembukaan program studi baru;
2. Sistem akreditasi perguruan tinggi;
3. Perguruan tinggi negeri berbadan hukum; dan
4. Hak belajar tiga semester di luar program studi.

Kecempat kebijakan ini bertujuan mengubah paradigma pendidikan tinggi agar lebih otonom dengan kultur pembelajaran yang inovatif. Perguruan tinggi akan memiliki proses pembelajaran yang lebih fleksibel dan bebas untuk berinovasi sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Kebijakan Kampus Merdeka akan menyentuh semua elemen dalam ekosistem pendidikan tinggi, namun mahasiswa adalah fokus utamanya. Mahasiswa akan memiliki kemampuan memilih jurusan studi yang lebih relevan dengan kebutuhan pengetahuan dan keterampilan mereka, serta kebebasan memilih mata kuliah yang sesuai dengan pengembangan kapasitas diri mereka.

Penutup

Penelitian ini menjelaskan upaya Indonesia dalam mencapai cita-cita kemerdekaan yang diamanatkan oleh Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang meliputi pembangunan SDM, ekonomi, dan budaya, dengan fokus pada Visi Indonesia 2045. Indonesia berkomitmen untuk menjadi bangsa yang maju, sejahtera, cerdas, dan berkeadilan sosial melalui transformasi ekonomi dan peningkatan kualitas SDM. Kemendikbud memainkan peran sentral dalam pembangunan SDM dengan mengelola pendidikan dari tingkat dasar hingga pendidikan tinggi, serta memajukan kebudayaan. Berbagai program telah diimplementasikan, seperti Program Indonesia Pintar dan Penguatan Pendidikan Karakter.

Kebijakan Merdeka Belajar menjadi inti strategi untuk mencapai pendidikan berkualitas dan adaptif terhadap perubahan teknologi, sosio-kultural, dan lingkungan. Kebijakan ini mencakup peningkatan infrastruktur pendidikan, pemanfaatan teknologi, perbaikan kurikulum, dan penilaian berbasis kompetensi. Kampus Merdeka di pendidikan tinggi juga diterapkan untuk mendorong inovasi dan fleksibilitas dalam pembelajaran. Strategi keseluruhan bertujuan mengoptimalkan partisipasi pendidikan di semua jenjang, meningkatkan kualitas pendidikan, dan memanfaatkan bonus demografi untuk menciptakan bangsa yang berkeadilan sosial dan maju.

Daftar Pustaka

- Juliani, A. J., & Bastian, A. (2021, May). Pendidikan karakter sebagai upaya wujudkan Pelajar Pancasila. In *Prosiding seminar nasional program pascasarjana universitas PGRI Palembang*.
- Kebudayaan, K. P. (2020). PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2020 TENTANG AKREDITASI PROGRAM STUDI DAN PERGURUAN TINGGI.
- Kebudayaan, K. P. (2020). Rencana strategis (Renstra) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

2020-2024

Kemdikbudristek, T. (2020). Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi, 1, 129.

Pendidikan, R. S. K. Kebudayaan 2020-2024. (2020). Rencana Strategi

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 1129.

Suhardi, D., Utami, G. S., Miftah, M., Komala, K., & Rizal, R. (2018). Modul pelatihan penguatan kompetensi teknis bidang tugas CPNS: rencana strategis dan program prioritas Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

TUGAS, S. (2019). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Usia, P. D. J. P. A. Dini dan Pendidikan Masyarakat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Nomor 55 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Bantuan Penyelenggaraan Program Pendidikan Wirausaha 2019.*

Evaluasi Diri Satuan Pendidikan (Sekolah/ Madrasah) dan Pengembangan SDM untuk Memperkuat Mutu Kinerja Institusi

Oleh: Darwin Eka Saputra dan Handayani

Pendahuluan

Proses pembangunan sebuah bangsa pada hakikatnya diarahkan untuk membangun manusia seutuhnya, baik moral maupun material. Membangun manusia yang bermoral berarti membangun kualitas bangsa. John Gardner, mengatakan bahwa suatu bangsa akan menjadi besar apabila bangsa itu percaya pada sesuatu itu harus berdimensi moral, sesuatu yang berdimensi moral tidak lain adalah bersumber dari ajaran agama. (Dalam Nurcholish Madjid, 1993)

Agama akan membentuk manusia bermoral apabila dilakukan melalui jalur proses pendidikan (Pendidikan Agama Islam). Sebagaimana dijelaskan dalam Al Qur'an Surat Al Mujadilla ayat 11 yang artinya: "Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. (Departemen Agama RI, hlm 465)

Mastuhu juga berpendapat bahwa manusia adalah makhluk yang memiliki daya akal dan kehidupan baik. Ia harus membentuk peradaban dan menunjukkan kehidupan melalui proses pendidikan (belajar mengajar). (Mastuhu, 1994)

Proses pendidikan merupakan upaya penanaman dan pewarisan nilai-nilai budaya untuk mengembangkan potensi manusia, serta sekaligus proses produksi nilai-nilai budaya baru sebagai hasil interaksi potensi dengan konteks kehidupan. Ahmad Tafsir menjelaskan bahwa pendidikan adalah proses pengembangan pribadi manusia dalam semua aspeknya.

Pendidikan Islam di Indonesia sebagai sub sistem pendidikan nasional, pada hakikatnya juga bertujuan untuk berpartisipasi dalam membangun kualitas sumber daya manusia bangsa dalam segala aspeknya, terutama sekali dalam hal peningkatan moral serta kesejahteraan di masa yang akan datang. (Undang-undang Nomor 20 tahun 2003, pasal 3)

Melalui pendidikan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dan masyarakat. Muhaimin menyatakan bahwa pendidikan dalam makna filosofisnya adalah upaya mempercepat dan menyertai perubahan serta perkembangan umat manusia dengan caramenghantar dan membimbing perubahan dan sekaligus mengarahkan kehidupan manusia itu sendiri. Mengingat pentingnya fungsi dan tujuan pendidikan juga telah dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, sebagai berikut: "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, yang menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab.

Agar tujuan pendidikan dapat dicapai, maka pendidikan hendaknya dikelola secara profesional dengan manajemen yang baik dan oleh tenaga-tenaga yang mempunyai motivasi kerja tinggi, termasuk di dalamnya adalah lembaga pendidikan Islam Sebagaimana diketahui bahwa salah satu prioritas pembangunan pendidikan nasional dalam kaitannya dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia ialah menyangkut peningkatan mutu setiap jenis dan jenjang pendidikan. Seiring dengan kehidupan dinamis masyarakat, maka pendidikan harus selalu dikembangkan, agar peserta didik dapat mengikuti perkembangan dan perubahan masyarakat. Dengan kata lain pendidikan perlu dikembangkan sepanjang hidup (*Longlife education*).

Konsep Tentang Madrasah

Kata “*madrasah*” diambil dari kata “*darasa*” yang berarti belajar. Madrasah adalah *ism makândari* kata ini sehingga berarti tempat untuk belajar. Istilah madrasah sering diidentikkan dengan sekolah atau institusi umat Islam.²⁰ Sebagai tempat belajar, maka madrasah berfungsi sebagai wahana atau tempat untuk mengembangkan kepekaan intelektual dan informasi, memperbaharui pengetahuan, serta membentuk sikap dan ketrampilan yang berkelanjutan agar tetap *up to date* dan tidak cepat usang. Malik Fadjar juga menjelaskan bahwa madrasah berasal dari bahasa Arab. Secara harfiah, kata ini berarti atau setara maknanya dengan kata Indonesia “sekolah”, yang *nota bene* juga bukannya asli dari bahasa kita, “sekolah” dialihkan dari bahasa asing, misalnya *school* ataupun *scola*. (Zaki Badaw, 1980)

Madrasah mengandung arti tempat atau wahana seseorang mengenyam proses pembelajaran. Maksudnya, di madrasah itulah siswa menjalani proses belajar secara terarah, dipimpin, dan terkendali. Dengan demikian, secara teknis madrasah menggambarkan proses pembelajaran secara formal yang tidak berbeda dengan sekolah. Hanya dalam lingkup kultural, madrasah memiliki konotasi spesifik. Di lembaga ini siswa mempelajari hal ihwal ilmu dan tradisi keagamaan, dan ilmu-ilmu lain yang diperlukan oleh peserta didik sesuai dengan tuntutan kehidupan masyarakat, bangsa dan negara. Meskipun pada awalnya madrasah dikenal hanya sebagai wahana tempat mempelajari ilmu-ilmu keagamaan, namun dalam perkembangannya madrasah telah menampilkan diri sebagai lembaga pendidikan yang mempelajari berbagai ilmu yang berkembang di dunia persekolahan pada umumnya. (Muhaimin, 2005)

Madrasah Sebagai Institusi Pendidikan Islam.

Mengembangkan pendidikan Islam berarti mendidik atau menginternalisasikan ajaran Islam kepada manusia dengan tidak ada batasan selesainya dan agar sesuai dengan konteks zaman. Ajaran Islam tidak hanya membicarakan aspek *ubudiyah* melainkan juga aspek-aspek *mu'amalah* yang apa bila dipetakan dalam kajian keilmuan sangatlah luas. Aspek-aspek ubudiyah biasanya dibahas dalam kajian ilmu-ilmu agama (Islam), sedangkan aspek muamalah biasanya dibahas dalam kajian ilmu-ilmu sosial dan kealaman. Namun demikian, secara luas ilmu-ilmu keislaman itu pada hakikatnya adalah mencakup didalamnya ilmu-ilmu apa saja yang diperlukan oleh manusia guna keperluan kehidupannya, baik di dunia maupun di akhirat. Untuk mendapatkan ilmu-ilmu yang diperlukan manusia tersebut, haruslah melalui sebuah proses pendidikan, dan proses pendidikan itu bisa diselenggarakan atau dilaksanakan melalui sebuah lembaga pendidikan. Keberadaan lembaga pendidikan berdasarkan realitas yang berkembang di masyarakat Indonesia justru yang paling banyak adalah model pendidikan pesantren dan madrasah. Kata “*madrasah*”, yang secara harfiah identik dengan sekolah agama, setelah mengarungi perjalanan peradaban bangsa, diakui telah mengalami perubahan-perubahan walaupun tidak melepaskan diri dari makna asal; sesuai dengan ikatan budayanya, yakni budaya Islam. Kehadiran madrasah di Indonesia dilatarbelakangi oleh keinginan untuk memberlakukan

secara berimbang antar ilmu agama dan ilmu pengetahuan umum dalam kegiatan pendidikan di kalangan umat Islam. Atau dengan kata lain madrasah merupakan perpaduan sistem pendidikan pesantren dengan sistem pendidikan kolonial.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam khas milik umat Islam, dan lahir dari proses sejarah umat Islam yang panjang. Pendidikan madrasah tersebut telah digunakan oleh umat Islam untuk mempelajari berbagai ilmu untuk pengembangan kehidupan umat Islam sepanjang sejarah, baik yang berkembang di dunia Islam, terutama di wilayah Nusantara.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam, mulai dirintis dan berkembang sekitar abad V H atau abad XI M. Model pendidikan madrasah pertama kali dikenal di dunia Islam adalah pendidikan madrasah Bagdad. Madrasah ini dibangun oleh Nidzam Al Mulk ketika ia menjadi salah seorang menteri Sultan Malik Syah dari Bani Saljuk. Untuk itu madrasah ini lebih dikenal dengan sebutan madrasah Nidzamiyah. Komitmennya kepada keilmuan dan keinginnya mencerdaskan umat Islam pada masa itu, ia juga mendirikan madrasah yang sejenis di Naisabur dengan nama yang sama yaitu “Madrasah Nidzamiyah”. (Malik Fadjar, 1998)

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

Aspek sumber daya manusia (SDM) atau ketenangan dalam madrasah adalah pelaku dan penggerak semua unsur kegiatan di madrasah. Sumber daya manusia di lembaga pendidikan madrasah meliputi tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan nonguru yang meliputi pegawai administrasi (tatausaha), laboran, pustakawan, teknisi dan pembantu pelaksana (tenaga kebersihan). Sumber Daya Manusia jugamerupakan bagian dari sistem organisasi dalam pendidikan yang terdiri dari berbagai unsur di dalamnya. Masing-masing unsure tersebut memiliki fungsi, dan saling terkait satu sama lainnya. Sebagai bagian sistem, maka yang dimaksud dengan manajemen ini adalah tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan diselenggarakannya pendidikan di madrasah.

Memperhatikan konsep manajemen sebagaimana tersebut diatas, nampak jelas bahwa proses manajemen itu di dalamnya harus menampilkan fungsi- fungsi pokok yang dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu; perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Oleh sebab itu, manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpindan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Masing-masing fungsi manajemen tersebut akan dijelaskan di bawah ini:

Perencanaan (*Planning*)

Mulyasa mengemukakan bahwa “perencanaan merupakan proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang.

Sedangkan menurut G.R Terry, sebagaimana dijelaskan oleh Sukarna, perencanaan ialah

pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta perbuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan/ asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Perencanaan merupakan tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, apa yang harus dikerjakan, dan siapa yang mengerjakannya. Perencanaan sering juga disebut jembatan yang menghubungkan kesenjangan atau jurang antara keadaan masa kini dan keadaan yang diharapkan terjadi pada masa yang akan datang. Meskipun keadaan masa depan yang tepat itu sukar diperkirakan, karena banyak faktor luar penguasaan manusia yang berpengaruh terhadap rencana, tetapi tanpa perencanaan kita akan menyerahkan keadaan pada masa yang akan datang itu kepada kebetulan-kebetulan.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan perencanaan pendidikan adalah keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan selama waktu tertentu (sesuai dengan jangka waktu perencanaan) agar penyelenggaraan sistem pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan lulusan yang lebih bermutu, dan relevan dengan kebutuhan pembangunan.

Dalam kaitan ini cara-cara menyelenggarakan pendidikan baik yang bersifat formal, nonformal, maupun informal merupakan kegiatan komplementer di dalam suatu sistem pendidikan yang tunggal. (Hasbullah, 1996)

Pendidikan formal yang dimaksud yaitu sistem yang terlembaga, bertingkat dan mempunyai struktur hirarkis yang mencakup jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Pendidikan formal ini, merupakan sistem yang dewasa ini masih dianggap sebagai cara penyampaian pendidikan paling tinggi. Pendidikan nonformal yaitu kegiatan belajar secara sistematis dan teratur yang dilakukan diluar madrasah bertujuan memberikan aneka ragam kegiatan belajar yang langsung bersangkutan dengan pekerjaan. Sedangkan pendidikan informal merupakan proses pendidikan yang tidak terorganisir dan berlangsung seumur hidup.

Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing berasal dari kata organize yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang terintergrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terkait oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen (subsistem) serta penentuan hubungan-hubungan. Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Sebagaimana dikatakan oleh Malayu: Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menempatkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.

Menurut G.R Terry sebagaimana dijelaskan oleh Malayu SP Hasibuan bahwa, pengorganisasian merupakan tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerjasama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran. (Sukarna, 1992)

Sedangkan menurut *Harold Koontz dan Cyril O'Donnell* sebagaimana dijelaskan oleh Sukarna bahwa, fungsi pengorganisasian dari manager meliputi penentuan, penghitungan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, pengelompokan kegiatan-kegiatan, penempatan kelompok kegiatan-kegiatan termaksud ke dalam suatu bagian yang dikepalai oleh seorang manager, serta pelimpahan wewenang untuk melaksanakannya

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat dikemukakan aspek yang penting dari pengorganisasian, yaitu: adanya tujuan yang akan dicapai, adanya penetapan dan pengelompokan pekerjaan, adanya wewenang dan tanggung jawab, adanya hubungan satu sama lain, dan adanya penetapan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan.

Kepemimpinan (*Leading*)

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, suberdaya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Bagaimana kreatifitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan organisasi dapat tercapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak. Istilah pemimpin adalah terjemahan *leader/ head/ manager*, yang juga disebut *manajer/ kepala/ ketua/ direktur/ presiden*, dan lain sebagainya, tugasnya pemimpin adalah setiap orang yang mempunyai bawahan. Pemakaian istilah ini tergantung kepada kebiasaan atau kesenangan setiap organisasi, jadi tidak perlu diperdebatkan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sutrisno merumuskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. (Nanang Fattah, h.50)

Sementara Soepardi mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau berkerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karekteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi. Menurut Gerungan, sebagaimana dikutip oleh Nanang Fatah, bahwa setiap pemimpin, sekurang-kurangnya

memiliki tiga ciri, yaitu (1) penglihatan sosial, (2) kecakapan berfikir, (3) keseimbangan emosional. Sedangkan menurut J.Slikboer, pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat (1) dalam hubungan intelektual, (2) berkaitan dengan watak, (3) berhubungan dengan tugasnya sebagai pemimpin. Menurut Pidarta bahwa: untuk memiliki kemampuan, terutama keterampilan konsep, para kepala madrasah diharapkan melakukan kegiatan-kegiatan berikut: (1) senantiasa belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama dari cara kerja para guru dan pegawai madrasah lainnya; (2) melakukan observasi kegiatan manajemen secara terencana; (3) membaca berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan; (4) memanfaatkan hasil penelitian orang lain; (5) berfikir untuk masa yang akan datang, dan (6) merumuskan ide-ide yang dapat diuji coba. (E. Mulyasa, 2001. h.20)

Dalam pelaksanaan pengembangan madrasah, partisipasi SDM sangatlah diperlukan dan bahkan menempati posisi strategis sebagai pelaku utama dalam menjalankan berbagai program pengembangan mutu madrasah. Demikian juga sebaliknya tanpa adanya dukungan SDM yang andal, nampaknya keberadaan madrasah sangat sulit untuk bisa berkembang dengan baik.

Pengembangan sumber dayamanusia (SDM) di madrasah merupakan suatu proses yang dilakukan secara sadar, terarah, terprogram dan terpadu, bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia (pengelola madrasah) agar dapat mengelola lembaga pendidikan Islam tersebut secara baik, sehingga madrasah tersebut menjadi bermutu dan unggul.

Pengembangan sumber daya manusia dimadrasah ternyata bias dilakukan oleh berbagai pihak, seperti dilakukan oleh diri sendiri, dilakukan oleh pihak madrasah yang dalam hal ini dilakukan berdasarkan perencanaan organisasi yang disusun bersama, maupun dilakukan oleh pihak lain yang ikut bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah tersebut.

Pengembangan SDM di ketiga MTs. tersebut didasarkan pada; 1). Evaluasi diri dan analisis kebutuhan. 2). Menyusun program perencanaan pengembangan sumber daya Pendidik. 3). Melaksanakan program perencanaan pengembangan sumber daya Pendidik 4). Melakukan Evaluasi pelaksanaan pengembangan sumber daya Pendidik 5). Target pencapaian pengembangan sumber daya Pendidik 6). Orientasi pengembangan sumber daya Pendidik bagi madrasah.

Strategi pengembangan SDM Pendidik dimulai dari proses “*buy*” (rekrutmen) dan “*make*” (pembinaan/ pengembangan). Di MTs.N PALI rekrutmen mandiri, yang dimulai dari seleksi calon tenaga guru. Di MIN PALI dan MTs Al Husna Kec. Penukal Kab. PALI. Namun penerapan teori pengembangan Sumber Daya Manusia di ketiga lembaga tersebut belum cukup maksimal namun sudah dapat menghasilkan Mutu lulusan yang cukup baik. Bentuk kegiatan dalam rangka pembinaan/ pengembangan SDM yang bermutu di tiga lembaga tersebut antara lain adalah: 1). Meningkatkan wawasan pengetahuan para Pendidik melalui penyediaan fasilitas kegiatan, seperti studi lanjut, diskusi rutin antar guru, seminar, simposium, kolokium, *workshop*, pembentukan kelompok kerja guru (KKG), kunjungan antar kelas, kunjungan antar lembaga, dan kerja sama dengan lembaga kependidikan lainnya yang menguntungkan. 2). Membangun SDM yang

memiliki sikap komitmen tinggi untuk berjuang (ber-jihad) dengan memajukan lembaga melalui berbagai kegiatan, seperti: disiplin dan menjalankan tugas, pro-aktif terhadap semua perubahan, mendukung semua kegiatan yang disepakati, menjadi figur yang bisa diteladani dalam bekerja dan berperilaku, selalu aktif dan inovatif dalam mengembangkan profesi. 3). Membangun SDM yang memiliki keputusan tinggi dan menjalankan tugas, hal ini telah dilakukan melalui pemberian kesejahteraan yang cukup, menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai, dan lain sebagainya.

Penutup

Pengembangan sumber daya manusia (SDM), baik pendidik maupun Tenaga Kependidikan yang telah dilakukan ketiga madrasah, nampaknya hampir cocok dan atau mendukung teori yang dikemukakan oleh Andre E. Sikulayang telah dijelaskan pada bab kajian teori, yakni dalam pengembangan SDM mencakup lima komponen di dalamnya, yaitu; tujuan sumberdaya manusia, perencanaan organisasi, pengauditan sumber daya manusia, peramalan sumber daya manusia.

Pada aspek pendekatan dalam pengembangan SDM, ketiga madrasah tersebut menggunakan pendekatan yang sama, yaitu dengan, menggunakan dua pendekatan sekaligus yaitu pendekatan “*buy*” yang berarti rekrutmen/ penarikan dan “*make*” yang berarti pembinaan/ pengembangan untuk meningkatkan mutu SDM. Hal ini mendukung dan atau cocok dengan teori yang di kemukakan oleh Alwi. S. sebagai mana dijelaskan pada bab II.

Sedangkan pada aspek model atau tipe pengembangan sumberdaya manusia di tiga madrasah tersebut cenderung menggunakan dan atau mendukung teori Sonnenfeld dan Maury Peipert, sebagaimana di jelaskan oleh Greer C. R. dalam *Strategi and Human Resources. A. General Managerial Perspective (1995)*, yakni tipe “*academy*”, yaitu mengembangkan dua mode /tipe dari tipe “Club dan tipe Baseball team”. Model/ tipe *academy* menekankan bahwa dalam pengembangan SDM dimulai dari awal, yaitu dari proses rekrutmen sampai dengan melakukan pembinaan, pelatihan dan pendidikan, serta kegiatan- kegiatan lain yang dapat menunjang karir dan mutu SDM. Namun demikian untuk bisa mencapai itu perlu menggunakan *low cost* dan *cost controlling* sebagaimana dijelaskan dalam tipe *club*, artinya menekan biaya rendah tetapi mendapat hasil yang memuaskan. Disamping itu, pengembangan SDM juga diperlukan adanya produk baru (inovasi) yang selalu *up to date* sebagai dijelaskan dalam tipe *baseball team*, artinya pengembangan SDM selalu diorientasikan pada sebuah inovasi dalam kinerja maupun produknya.

Dalam kaitan dengan kebutuhan pelatihan dan pengembangan, ketiga madrasah ini menggunakan dan atau mendukung teori analisis dari Goldestein dan Buxton, yaitu menggunakan tiga analisis kebutuhan yaitu pelatihan dan pengembangan, yaitu; (1) *Organization analysis*, yakni; menganalisis tujuan organisasi, sumberdaya yang ada, dan lingkungan organisasi sesuai dengan keyakinan., (2) *Job or task analysis*, yakni; analisis terhadap pekerjaan dan tugas sebagai dasar untuk mengembangkan program pelatihan analisis *job*. Ini dimaksudkan untuk membantu Tenaga

Kependidikan meningkatkan pengetahuan, skill, dan sikap terhadap suatu pekerjaan. (3) *Personanalysis* yakni analisis terhadap pekerjaan sumberdaya manusia dan mengfokuskan pada identifikasi khusus kebutuhan pelatihan bagi tenaga yang bekerja pada job-nya. Kebutuhan pelatihan Tenaga Kependidikan dapat dianalisis secara individu dan kelompok. Analisis kebutuhan individu dari pelatihan dapat dilakukandengan cara observasi oleh *supervisor* (kepala MTs/MIN), evaluasi keterampilan, kartu kontrol kualitas, dan keterampilan Tenaga Kependidikan. Kebutuhan kelompok dari pelatihan dapat diprediksi dengan pertimbangan informasi dan observasi kepada kepala MTs maupun kepala waka.

Daftar Pustaka

- Ahmad Fatah Yasin, *Dimensi-dimensi Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Press, 2008) Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992)
- Departemen Agama RI, *AlQur'an dan Terjemahnya*. (Surabaya: Mahkota, Edisi Revisi, 2013)
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah; Konsep, Strategi, Dan Implementasi*, (Bandung: Rosda Karya, 2001)
- Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia: Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan perkembangan*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 1996)
- Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996)
- Ingemar Fagerlind & Lawrence J. Saha, *Education and National Development: A Comperative Perspective* (New York: Pergamon Press, 1983)
- KarelA. Steenbrink, *Pesantren, Madrasah, Sekolah: Pendidikan Islam Dalam Kurun Modern* (Jakarta: LP3ES, 1986)
- Mahmud Yunus, *Kamus Arab- Indonesia*, (Jakarta: Hidakarya Agung, 1989) MalayuS. P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: CV. HajiMasAgung), 1990
- Malik Fadjar, *Madrasah dan Tantangan Mordernitas* (Bandung: Mizan, 1998) Malik Fadjar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas*. (Bandung: Mizan 1998)
- Malik Fadjar, *Tantangan dan Peran Umat Islam Dalam Menyongsong Abad XXI*. (Surabaya: Makalah IAIN SunanAmpel, 1995)
- Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren* (Jakarta: INIS, 1994)
- Muhaimin, *Konsep Pendidikan Islam: Sebuah Telaah Komponen Dasar Kurikulum*. (Solo: Ramadhoni, 1991)
- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah dan di Perguruan Tinggi*. (Bandung: Rosda karya 2005), hal. 183-184.
- Muhammad Atiyah Al Abrasyi, *Dasar Dasar Pokok Pendidikan Islam*. Terjemah Bustami A. Ghani. (Jakarta: BulanBintang, 1975)
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda karya, 2004)
- Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 1992)
- Undang-undang Nomor 20 tahun 2003. *Tentang system pendidikan Nasional*, (Bandung: Citra Umbara, 2003), Pasal 13.
- Yahudi Cohen, *School and Civilationl States* (New York: Internasional Texbook Company Pergamon Press, 1970)
- Zaki Badawi, *Dictionaryor Education*, (Kairo: Daral-fikral-Arabi, 1980)

Praktek Dan Prinsip Pengembangan Learning Organization dan Professional Learning Community

Oleh: Leliyana dan Mia Audina

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, perubahan yang cepat dan kompleks telah menjadi norma. Organisasi, termasuk sekolah dan lembaga pendidikan, harus mampu beradaptasi dengan perubahan ini untuk tetap relevan dan efektif. Dalam upaya untuk mencapai hal ini, banyak organisasi pendidikan telah memilih untuk mengadopsi konsep dan praktik dari *Learning Organization (LO)* dan *Professional Learning Community (PLC)*.

Dalam berbagai literatur dinyatakan bahwa strategi untuk dapat menyediakan pelayanan publik yang lebih murah, lebih ncepat dan lebih baik dapat tercapai bila difasilitasi oleh organisasi dengan struktur yang tidak terlalu hierarkis dan para pegawai yang memiliki daya tanggap dan inovasi tinggi. Untuk itu banyak pihak yang menyarankan agar dilakukan perubahan organisasi. Tujuan perubahan tersebut adalah untuk memperoleh organisasi yang adaptif yang mampu menghasilkan pengetahuan. (Salabi, Agus Salim, 2022)

Pembangunan berkelanjutan menjadi kata kunci dalam pengembangan organisasi. Tantangan perubahan menyebabkan kompleksitas pengelolaan yang mengancam stabilitas sistem proses pendidikan. Setiap lembaga pendidikan memiliki sistem yang tersusun dan saling berkaitan. Komponen sistem sendiri tersusun dari konteks, input, proses, *output* dan *outcome*. (Jaap Scheerens, 2014). Dalam wacana pengembangan berkelanjutan, peran kepemimpinan menjadi bagian yang paling fundamental dalam ketercapaian tujuan sekolah pembelajar. Agar target pembangaunan berkelanjutan dapat dicapai, pemangku kepentingan yang beragam membutuhkan kapasitas teknis, kelembagaan, dan organisasi untuk melaksanakan berbagai inisiatif yang tercapuk dalam tujuan pendidikan berkelanjutan. Organisasi berkelanjutan dan keberlanjutan sebagai tantangan utama dan mengarah pada pemahaman yang terfragmentasi dan praktik yang beragam. Selanjutnya, tantangan sekunder untuk organisasi berkelanjutan memasuki ranah respon tata nilai budaya organisasi. (Ramayulis, 2015). Penelitian ini menjadi penting karena masih terbatasnya penelitian tentang *learning organization* yang secara spesifik membahas dengan konsep organisasi berkelanjutan.

Dunia pendidikan tidak terlepas dari peran seorang guru. Peran guru sangat sentral dalam program pendidikan, karena tanpa guru siapa yang akan mengajar di sekolah. Seorang guru tidak akan lepas dari segala rutinitas di sekolah yaitu kegiatan mengajar di kelas. Merencanakan kegiatan mengajar, melaksanakan dan melakukan evaluasi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang sistematis dalam mewujudkan kegiatan mengajar yang efektif. Tujuan pendidikan di sekolah, kecil kemungkinan akan berhasil bila kemampuan guru dalam mentranspormasikan ilmu pengetahuan, mengajarkan nilai-nilai pendidikan dan kegiatan dalam rangka mengembangkan segenap potensi peserta didik apabila guru tidak memiliki kemampuan atau menguasainya dengan baik. (Henni Ratna, 2013)

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat besar dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia yang bermutu, karena pendidikan memiliki tanggungjawab yang besar dalam kerangka membangun, membina dan mengembangkan kualitas manusia Indonesia yang di jalankan secara terstruktur, sistematis dan terprogram serta berkelanjutan. Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang bermutu (Ahmad Sanusi dkk, 1990) Brown menjelaskan tugas dan peranan guru antara lain : menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa. (A.M Sardiman, 2000) Profesi pendidikan, khususnya profesi mengajar, mutu proses dan hasil pembelajaran merupakan refleksi dari kemampuan professional guru. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran mempunyai peran yang penting, peran guru belum dapat digantikan oleh teknologi seperti radio, televisi, tape recorder, internet, computer maupun teknologi yang paling modern. Banyak unsur-unsur manusiawi

seperti sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi kebiasaan dan keteladanan yang diharapkan dan hasil proses pembelajaran yang tidak dapat dicapai kecuali melalui pendidik.

Betapa pentingnya peran guru dan betapa beratnya tugas dan tanggungjawab guru, terutama tanggungjawab moral untuk digurui dan ditiru. Di sekolah seorang guru menjadi ukuran atau pedoman bagi murid-muridnya, di masyarakat seorang guru menjadi ukuran atau suri tauladan bagi setiap warga masyarakat. Al-Nahlawi menyatakan bahwa peran guru hendaklah mencontoh peran yang dilakukan Rasulullah yaitu mengkaji dan mengembangkan ilmu Ilahi, sebagaimana Firman Allah dalam Q.S. Ali Imran ayat 79:

Yang Artinya : *Tidak wajar bagi seorang manusia yang Allah berikan padanya alKitab, al-Hikmah, dan Kenabian lalu dia berkata kepada manusia "Hendaklah kamu menjadi hamba-hambaku, bukan hamba-hamba Allah ". Akan tatapi (hendaklah ia berkata), "Hendaklah kamu menjadi orang-orang rabbani, karena kamu selalu mengajarkan al-Kitab dan disebabkan karena kamu tetap mempelajinya.* (A. Nazri Adlany, 2005)

Ayat di atas menunjukkan pengertian bahwa pada diri setiap orang terdapat kedalaman atau kesempurnaan ilmu atau takwa. Hal ini sangat erat kaitannya dengan fungsi sebagai pendidik. Ia tidak akan dapat memberikan pendidikan yang baik, bila ia sendiri tidak memperhatikan dirinya sendiri.

Professional Learning Community (PLC) atau yang dapat diterjemahkan secara bebas sebagai Komunitas Pembelajaran Professional merupakan suatu proses akuisisi pengetahuan yang dilaksanakan melalui proses inkuiri secara kolaboratif dan memecahkan masalah yang bersumber dari pekerjaan yang indikasinya dapat ditelusuri dari kebutuhan belajar guru yang bersumber dari kepentingan proses belajar mengajar, pengalaman belajar guru yang dilaksanakan secara kolaboratif, dan hasilnya nampak dalam kapasitas guru dalam pekerjaannya. *Professional Learning Community* dilaksanakan secara berkelanjutan agar dapat menghasikan profesi guru yang sesuai dengan yang diharapkan.

Pengertian *Learning Organization* dan *Professional Learning Community*

Learning Organization (LO) adalah sebuah konsep yang pertama kali diperkenalkan oleh Peter Senge dalam bukunya yang berjudul "The Fifth Discipline" (1990). LO adalah organisasi yang mampu belajar secara terus-menerus dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan secara efektif. Organisasi semacam ini mendorong pertumbuhan, inovasi, dan pemecahan masalah melalui pembelajaran kolektif. Menurut Marquardt dan Reynolds (1994) *learning* adalah suatu proses yang dilakukan oleh individu dalam usahanya memperoleh pengetahuan dan wawasan baru untuk mengubah perilaku dan tindakannya. Sedangkan Senge (1990) mengutip makna *learning* dikalangan budaya Cina, yang memberi makna belajar dan praktek secara berkesinambungan. Sedangkan menurut Pedler, et al (1991), *learning company* adalah organisasi yang memfasilitasi *learning* bagi seluruh anggota organisasi dan transformasinya secara berkesinambungan dalam seluruh level organisasi.

Proses *learning* mencakup usaha berikut. Pertama, unfreezing terhadap kepercayaan, pengetahuan atau sikap-sikap yang saat ini dianut. Kedua, menyerap sikap dan perilaku yang baru. Ketiga, *refreezing*, memapankan sikap dan perilaku baru (Beckhard dan Pritchard, 1992). Nilai yang paling esensial dari LO adalah pemecahan masalah melalui eksperimen, metode coba-coba, dan kegiatan mandiri. Dari hal tersebut pengetahuan akan diperoleh (Daft, 1995). Menurut de Geus, ada beberapa sifat dasar LO yaitu sensitif, kohesif, dan toleran (Geus, 1997). Sementara itu Dale (1994)

menyatakan bahwa ciri-ciri LO, adalah adanya iklim yang mendukung, budaya belajar, strategi pengembangan sumber daya manusia, dan meletakkan organisasi dalam proses transformasi yang kontinyu. Selain itu Fahey (1999) menyatakan bahwa *learning* tidak hanya sekedar *knowledge creation* tetapi juga menggunakannya untuk pengambilan keputusan dan penuntun tindakan.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa LO adalah kemampuan organisasi menyediakan iklim belajar bagi para anggotanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan organisasi dan dalam memecahkan masalah pada masa sekarang dan masa yang akan datang.

Pengertian Professional Learning Community (PLC) adalah kelompok guru dan staf sekolah yang bekerja sama secara teratur untuk merencanakan pembelajaran, menganalisis data siswa, dan meningkatkan praktik pengajaran mereka. Tujuan utama dari PLC adalah untuk meningkatkan hasil belajar siswa melalui kolaborasi dan refleksi berkelanjutan. **K o m u n i t a s** berasal dari bahasa latin yaitu komunitas yang berarti “kesamaan” kemudian dapat diturunkan menjadi *communis* yang berarti “sama”. Istilah *community* dapat diterjemahkan sebagai “masyarakat setempat”, istilah lain menunjukkan pada warga-warga sebuah kota, suku atau suatu bangsa. Apabila anggota-anggota suatu kelompok baik itu kelompok besar ataupun kecil, hidup bersama sedemikian rupa sehingga mereka merasakan bahwa kelompok tersebut dapat memenuhi kepentingan-kepentingan hidup yang utama, maka kelompok tersebut dapat disebut masyarakat setempat. (Soerjono Soekanto, 1990) Maka menjalin hubungan sosial (*social relationship*) itu dapat dikatakan bahwa masyarakat setempat (*community*) adalah suatu wilayah kehidupan sosial yang ditandai oleh suatu derajat hubungan sosial tertentu.

Kesamaan kepentingan antar orang di dalam komunitas membentuk aktivitas belajar bersama. Kegiatan belajar bersama ini tumbuh berdasarkan kebutuhan untuk mengekspresikan pengalaman-pengalaman mereka dalam melaksanakan hal-hal yang diminati bersama dan sekaligus menunjukkan identitas mereka sebagai bagian dari komunitas. Proses belajar dalam kelompok terjadi sebagai hasil dari pengalaman orang lain.

Professional Learning Community (PLC) merupakan proses akuisisi pengetahuan yang dilaksanakan melalui proses inquiry secara kolaboratif dalam memecahkan masalah yang bersumber dari pekerjaannya yang indikasinya dapat ditelusuri dari kebutuhan belajar guru yang bersumber pada kepentingan proses belajar mengajar dan pengalaman belajar guru dilaksanakan secara kolaboratif. (Johar Permana dkk, 2016)

Pengertian *learning community* adalah pemenuhan kebutuhan belajar pada bidangnya melalui kemitraan dengan menggunakan kekuatan hubungan sosial dan kelembagaan untuk melakukan pergeseran budaya dalam format pembelajaran. Masyarakat belajar secara eksplisit menggunakan belajar sebagai cara untuk mempromosikan pembangunan kohesi sosial, regenerasi dan ekonomi yang melibatkan semua bagian dari komunitas.

Suatu komunitas belajar profesional merupakan sekelompok orang yang secara aktif

berdiskusi, mencari keterkaitan, menggabungkan pengetahuan serta menyatukan dan menyempurnakan pemahaman tentang komunitas belajar. Komunitas belajar profesi dibentuk berdasarkan suatu budaya yang dibangun berdasarkan nilai kemanusiaan dan didasari atas komunikasi yang kuat serta diskusi profesional yang dilakukan secara terus menerus. Hasil penelitian Jeanie Oakes menunjukkan “*There is evidence that a professional staff will work toward implementing strategi and programs to improve result*”. Demikian halnya hasil studi SEDL mengenai usaha-usaha peningkatan staf sekolah melalui *professional learning community* yang mengungkapkan suatu model budaya dan organisasi sekolah baru yang secara aktif mendukung perubahan dan peningkatan kualitas pendidikan. (S.M. Hord, 1997)

Prinsip Pengembangan *Learning Organization* (LO) dan *Professional Learning Community* (PLC)

Prinsip-Prinsip Membangun *Learning Organization*

Menjadikan sekolah sebagai organisasi yang belajar (*Learning Organization*) merupakan hal yang patut untuk diupayakan perwujudannya. Berikut ini terdapat beberapa prinsip yang harus diikuti agar proses membangun komunitas pembelajar yang bermuara pada organisasi yang belajar dalam konteks sekolah dapat berhasil serta memiliki tujuan dan arah yang jelas (Diaz-Maggioli, 2004):

a. Cooperation is a value. Kerjasama adalah nilai. Dalam situasi yang benar-benar kooperatif, anggota tim aktif berusaha untuk memberikan kontribusi pada pekerjaan orang lain dalam tim dengan menawarkan dukungan, tantangan, atau penilaian. Salah satu tujuannya adalah untuk mendorong pendidik berbagi keahlian dalam departemen, sekolah, bahkan kabupatennya. Untuk melakukan hal ini, mereka harus saling mendukung dan memotivasi.

b. Teams are heterogeneous. Tim yang heterogen. Heterogenitas memungkinkan anggota tim yang berbeda untuk latihan berbagai tingkat keahlian. Sekolah hendaknya mengkapitalisasi heterogenitas alami yang ada untuk meningkatkan interaksi yang berkelanjutan di mana mereka yang lebih ahli dan yang masih pemula dapat berkembang secara berdampingan satu sama lain. Dalam *Teamwork* harus terus dipupuk semangat untuk berbagi, memberikan keteladanan, dan perancah di antara semua anggota staf, agar dapat terus berkontribusi bagi pertumbuhan profesionalitas masing-masing.

c. Team members are interdependent. Anggota tim saling bergantung. Prinsip saling ketergantungan positif adalah prinsip yang paling penting dalam pembelajaran kooperatif. Saling ketergantungan positif mewakili perasaan diantara anggota kelompok, apa yang membantu salah satu anggota kelompok dirasakan manfaatnya oleh semua anggota dan apa yang menyakitkan satu anggota yang lain ikut pula merasakan sakitnya.

d. Team members are individually accountable. Anggota tim bertanggung jawab secara individual. Setiap anggota tidak hilang tanggung jawab individualnya hanya karena yang

bersangkutan bekerja dalam tim. Gagasan mengenai tanggung jawab individu ini memberikan koherensi tim, mendukung kohesi, dan membantu menjaga anggota tetap produktif.

e. Team members interact simultaneously. Anggota tim berinteraksi secara bersamaan. Interaksi simultan melekat dalam budaya sekolah yang sistemik. Komunitas sekolah ini saling terkait, sehingga pemenuhan kebutuhan individu setiap guru harus diperhatikan secara bersama-sama, bukan secara berurutan.

f. All team members should have the chance for equal participation. Semua anggota tim harus memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi. Belajar diperkaya ketika semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam kegiatan tim. Namun, tentu tidak realistis menuntut partisipasi yang sama secara mutlak. Pada setiap topik atau tugas tertentu, selalu ada sejumlah alasan yang sah mengapa seorang siswa atau yang lain.

g. Team members need to learn the core cooperative skills that will help them succeed. Anggota tim perlu belajar keterampilan pokok dalam bekerjasama yang akan membantunya sukses. Meskipun guru telah terbiasa dengan “aturan main sekolah” namun tetap saja masih perlu diyakinkan terus mengenai pentingnya mengembangkan keterampilan bekerja sama yang konstruktif. Kita tidak boleh beranggapan bahwa anak-anak (atau orang dewasa) sudah tahu bagaimana bekerja yang baik satu sama lain.

Selanjutnya agar organisasi dapat bertransformasi menjadi *learning organization* perlu memiliki lima prinsip pengembangan Learningn Organization, yaitu *personal mastery (Penguasaan pribadi)*, *mental models (Model Mental)*, *shared vision (Visi Bersama)*, *team learning (Pembelajaran Tim)*, dan *system thinking Berfikir Sistem*. (Senge, P.M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., & Smith, B., 1, 1995) Kelima prinsip tersebut diuraikan sebagai berikut.

1. *Personal Mastery*- adalah komitmen individu untuk belajar terus-menerus dan memperbaiki diri. Ini melibatkan pengembangan visi pribadi, tujuan, dan keterampilan. Anggota organisasi yang memiliki personal mastery tinggi cenderung memiliki motivasi tinggi untuk belajar dan berinovasi. belajar untuk memperluas kapasitas personal untuk mencapai hasil yang diinginkan, dan menciptakan lingkungan organisasi yang mampu mendorong setiap orang untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

2. *Mental Models*- dalah asumsi, generalisasi, dan gambar-gambar yang mempengaruhi cara kita memahami dunia dan bertindak. Organisasi belajar mendorong anggota untuk mengenali dan menantang model mental mereka sendiri, sehingga dapat membuka perspektif baru dan mendorong perubahan positif.melakukan refleksi, melakukan klarifikasi secara terus menerus, dan memperbaiki gambaran internal tentang dunia, dan melihat bagaimana gambaran tersebut berpengaruh pada perilaku.

3. *Shared Vision* adalah gambaran masa depan yang diinginkan yang dibagi oleh semua anggota organisasi. Visi ini memberikan arah dan tujuan bersama, yang memotivasi dan menginspirasi anggota untuk bekerja bersama mencapai tujuan tersebut. Organisasi belajar

menciptakan dan memelihara visi bersama melalui partisipasi dan keterlibatan aktif dari semua anggota. membangun komitmen dalam kelompok, dengan mengembangkan gambaran bersama tentang masa depan, prinsip, dan praktek terarah untuk mencapai tujuan.

4. *Team Learning*-adalah proses di mana tim bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama dan memecahkan masalah secara kolektif. Ini melibatkan komunikasi terbuka, kolaborasi, dan refleksi bersama. Pembelajaran tim memperkuat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan inovatif.mentransformasi kemahiran berpikir dan berdialog secara kolektif, sehingga orang-orang secara kolektif dapat mengembangkan kemampuan dan kepandaianya.

5. *Systems Thinking* adalah suatu cara berpikir, dan bahasa untuk mendeskripsikan dan mengetahui kekuatan dan saling hubungan yang mempengaruhi sistem perilaku. *System thinking* akan membantu melihat perubahan sistem secara efektif dan melakukan tindakan yang tepat dalam sebuah sistem yang lebih besar.

Untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip ini, organisasi harus menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan adaptasi. Ini dapat mencakup langkah-langkah seperti:

1. Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan: Program pelatihan y a n g berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

2. Membangun Lingkungan Kolaboratif: Mendorong komunikasi terbuka dan kerjasama antara tim dan departemen.

3. Menggunakan Teknologi untuk Mendukung Pembelajaran: Memanfaatkan teknologi untuk menyediakan akses ke sumber daya belajar dan alat kolaborasi.

4. Menerapkan Sistem Pengukuran dan Umpan Balik: Memantau kinerja dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan berkelanjutan.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran berkelanjutan, adaptasi cepat terhadap perubahan, dan inovasi yang berkelanjutan.

Prinsip-Prinsip Membangun Professional Learning Community (PLC)

Professional Learning Community (PLC) atau Komunitas Pembelajaran Profesional adalah pendekatan kolektif bagi para pendidik untuk bekerja sama dalam rangka meningkatkan pembelajaran dan hasil siswa. PLC berfokus pada kolaborasi, refleksi, dan peningkatan berkelanjutan. Berikut adalah prinsip-prinsip utama dalam membangun PLC yang efektif:

1. *Fokus pada Pembelajaran Siswa*. Prinsip utama PLC adalah meningkatkan pembelajaran dan hasil siswa. Semua kegiatan dan diskusi dalam PLC harus berpusat pada bagaimana meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Anggota PLC secara rutin menganalisis data pembelajaran siswa untuk memahami kebutuhan dan merancang strategi perbaikan.

2. *Kolaborasi dan Kerjasama*. Kolaborasi adalah inti dari PLC. Guru bekerja dalam tim untuk berbagi praktik terbaik, mendiskusikan tantangan, dan mengembangkan strategi pengajaran. Kolaborasi ini didasarkan pada kepercayaan dan komitmen untuk bekerja bersama demi tujuan

bersama. Pertemuan rutin dan struktur tim yang jelas membantu memfasilitasi kolaborasi yang efektif.

3. *Inkuiri dan Refleksi*. PLC mendorong guru untuk terus-menerus bertanya dan merefleksikan praktik mereka sendiri. Melalui proses inkuiri, guru mengeksplorasi apa yang bekerja dengan baik dan apa yang tidak, serta mencari solusi berbasis bukti. Refleksi yang mendalam memungkinkan guru untuk memahami praktik mereka secara lebih kritis dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

4. *Pembelajaran dan Pengembangan Profesional Berkelanjutan*. PLC adalah tempat di mana pembelajaran profesional berkelanjutan terjadi. Guru berpartisipasi dalam pelatihan, lokakarya, dan diskusi yang berfokus pada peningkatan kompetensi profesional mereka. Pembelajaran ini tidak hanya terfokus pada pengetahuan konten, tetapi juga pada strategi pengajaran yang efektif dan inovatif.

5. *Berbasis Data*. Pengambilan keputusan dalam PLC didasarkan pada data dan bukti nyata. Guru menggunakan berbagai data, termasuk hasil tes siswa, observasi kelas, dan umpan balik siswa, untuk menginformasikan praktik pengajaran mereka. Data ini digunakan untuk menetapkan tujuan, memantau kemajuan, dan menilai efektivitas strategi yang diterapkan.

6. *Komitmen terhadap Perbaikan Berkelanjutan*. PLC mendorong budaya perbaikan berkelanjutan. Anggota PLC berkomitmen untuk selalu mencari cara untuk meningkatkan pembelajaran dan hasil siswa. Ini melibatkan siklus berkelanjutan dari perencanaan, tindakan, evaluasi, dan refleksi.

Untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip ini, sekolah atau organisasi pendidikan harus mengambil langkah-langkah berikut:

1. Menyediakan Waktu dan Ruang untuk Kolaborasi: Menjadwalkan waktu yang khusus bagi guru untuk bertemu secara rutin dalam kelompok PLC.

2. Membangun Budaya Kepercayaan dan Keterbukaan: Menciptakan lingkungan di mana guru merasa aman untuk berbagi, mencoba hal baru, dan membuat kesalahan.

3. Menyediakan Akses ke Data dan Sumber Daya: Memastikan bahwa guru memiliki akses ke data siswa yang relevan dan sumber daya pembelajaran yang diperlukan untuk mendukung proses inkuiri dan refleksi.

4. Mengembangkan Kepemimpinan yang Mendukung: Memiliki pemimpin sekolah yang mendukung dan mendorong inisiatif PLC, serta memberikan dukungan yang diperlukan bagi guru.

5. Mengadakan Pelatihan dan Pengembangan Profesional: Memberikan pelatihan berkelanjutan untuk membantu guru mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dalam PLC.

Dengan mengikuti prinsip-prinsip ini, sekolah dapat membangun PLC yang kuat dan efektif yang berdampak positif pada pembelajaran dan hasil siswa.

Praktek Pengembangan *Learning Organization* (LO) dan *Professional Learning Community* (PLC) di Sekolah

Pengembangan *Learning Organization* (LO) memerlukan penerapan berbagai praktik yang memungkinkan organisasi untuk terus belajar dan beradaptasi. Berikut adalah beberapa praktik yang dapat diadopsi untuk mengembangkan LO:

a. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan. Organisasi harus menyediakan program pelatihan yang terus-menerus bagi karyawan di semua tingkat. Ini dapat mencakup pelatihan keterampilan teknis, manajerial, dan soft skills. Program pelatihan juga harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik organisasi dan karyawan, serta mendorong pembelajaran sepanjang hayat.

b. Menciptakan Budaya Belajar. Budaya belajar adalah lingkungan di mana pembelajaran dihargai dan didukung. Ini melibatkan: Mendorong Eksperimen dan Inovasi: Memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mencoba ide-ide baru tanpa takut akan kegagalan. Menghargai Kegagalan sebagai Peluang Belajar: Menerima kegagalan sebagai bagian dari proses belajar dan mendorong refleksi untuk memahami dan memperbaiki kesalahan.

c. Pembelajaran dari Pengalaman dan Praktik Terbaik. Review dan refleksi: Secara rutin melakukan review atas proyek atau inisiatif untuk memahami apa yang berhasil dan apa yang tidak dan benchmarking: Membandingkan proses dan kinerja organisasi dengan praktik terbaik dalam industri untuk menemukan area yang bisa ditingkatkan.

d. Kolaborasi dan Berbagi Pengetahuan. Komunitas Praktik: Membentuk kelompok atau tim yang berfokus pada bidang atau masalah tertentu untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Pertemuan Rutin: Mengadakan pertemuan rutin di mana karyawan dapat berbagi pengetahuan, memberikan masukan, dan mendiskusikan tantangan dan solusi.

e. Sistem dan Teknologi Pendukung Pembelajaran. Platform E-Learning: Menggunakan platform online untuk menyediakan akses ke materi pelatihan, modul e-learning, dan sumber daya pendidikan lainnya. Sistem Manajemen Pengetahuan: Mengimplementasikan sistem yang memungkinkan penyimpanan, akses, dan berbagi pengetahuan secara efisien di seluruh organisasi.

f. Mendengarkan Umpan Balik. Survei Karyawan: Melakukan survei rutin untuk mengumpulkan umpan balik tentang pengalaman kerja, kebutuhan pelatihan, dan area yang memerlukan perbaikan. Kuesioner dan Diskusi: Mengadakan sesi diskusi terbuka atau kuesioner untuk mendapatkan masukan langsung dari karyawan tentang inisiatif pembelajaran dan pengembangan.

g. Kepemimpinan yang Mendukung Pembelajaran. Pemimpin sebagai Pembelajar: Pemimpin harus menunjukkan komitmen terhadap pembelajaran dengan terus mengembangkan diri mereka sendiri dan mendukung pembelajaran di antara karyawan. Mentoring dan Coaching: Mendorong pemimpin untuk berperan sebagai mentor dan coach bagi karyawan, membantu mereka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.

h. Pembelajaran Berbasis Tim. Proyek Kolaboratif: Mendorong tim untuk bekerja sama dalam proyek-proyek yang memungkinkan mereka belajar satu sama lain dan mengembangkan solusi kreatif. Lokakarya dan Simulasi: Mengadakan lokakarya dan simulasi di mana tim dapat berlatih keterampilan baru dalam lingkungan yang aman dan mendukung.

i. Evaluasi dan Pengukuran Pembelajaran. Pengukuran Kinerja: Menggunakan metrik untuk mengukur efektivitas program pelatihan dan inisiatif pembelajaran. Feedback Loop: Membuat mekanisme untuk mengumpulkan umpan balik secara terus-menerus dan menggunakan informasi tersebut untuk menyempurnakan program pembelajaran.

Dengan mengadopsi praktik-praktik ini, organisasi dapat membangun lingkungan yang mendukung pembelajaran terus-menerus, adaptasi cepat terhadap perubahan, dan inovasi yang berkelanjutan.

Sedangkan Praktek Pengembangan Professional Learning Community (PLC) yaitu:

1. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan. Dengan mengadakan Workshop dan Seminar: Mengadakan workshop rutin yang berfokus pada strategi pengajaran dan pengembangan profesional. Mentoring dan Coaching. yaitu Memperkenalkan program mentoring di mana guru yang lebih berpengalaman membimbing yang kurang berpengalaman.

2. Kolaborasi dan Kerjasama. Dengan membentuk Tim Guru, Membentuk tim guru yang secara rutin bertemu untuk berbagi praktik terbaik, mendiskusikan masalah, dan mencari solusi bersama. Cross-Departmental Meetings. Mengadakan pertemuan lintas departemen untuk memastikan bahwa ada komunikasi yang baik dan berbagi informasi di seluruh sekolah.

3. Inkuiri dan Refleksi. Action Research: Melibatkan guru dalam penelitian tindakan di mana mereka mengidentifikasi masalah, mengimplementasikan solusi, dan mengevaluasi hasilnya. Reflective Journals: Mendorong guru untuk menulis jurnal reflektif tentang praktik pengajaran mereka dan pembelajaran yang terjadi di kelas.

4. Pembelajaran Berbasis Data. Analisis Data Siswa: Menggunakan data hasil ujian, tugas, dan observasi kelas untuk menilai kemajuan siswa dan mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian khusus. Data Meetings: Menyelenggarakan pertemuan khusus untuk menganalisis data dan merencanakan tindakan perbaikan berdasarkan temuan.

5. Pembelajaran dan Pengembangan Profesional Berkelanjutan. Professional Development Plans: Setiap guru memiliki rencana pengembangan profesional individu yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Book Clubs: Membentuk klub buku profesional di mana guru membaca dan mendiskusikan literatur terbaru tentang pendidikan dan pengajaran.

6. Membangun Budaya Belajar. Culture of Inquiry: Mendorong semua anggota staf untuk selalu bertanya, mengeksplorasi, dan mencari cara baru untuk meningkatkan pembelajaran. Recognition and Rewards: Mengakui dan memberi penghargaan kepada guru dan tim yang berhasil menerapkan praktik PLC yang efektif dan berdampak positif.

Penutup

Learning Organization dan *Professional Learning Community* merupakan dua konsep yang saling terkait yang bertujuan untuk meningkatkan pembelajaran dan hasil belajar siswa. Dengan menerapkan prinsip-prinsip LO dan PLC, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan pemecahan masalah kolektif.

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan riset kepenuhian makalah ini, yakni untuk melakukan penelitian terkait bentuk implementasi penerapan *Learning Organization* dan *Professional Learning Community* pada staf disuatu lingkungan sekolah.

Daftar Pustaka

- A.M Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2000), Ahmad Sanusi dkk, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, (Bandung: PPS IKIP, 1990) Online (Diakses pada 28 Mei 2024)
- A. Nazri Adlany, Hanafie Tamam, A. Faruq Nasution, *Al-Quran Terjemah Indonesia*, (Jakarta: Sari Agung, 2005)
- Bob Doppelt and William McDonough, *Leading Change Toward Sustainability* (Routledge, 2017), <https://doi.org/10.4324/9781351278966>; Michael Fullan, *Leadership & Sustainability. System Thinkers in Action* (Thousand Oaks: Corwin Publisher, 2012).
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). *Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. Solution Tree Press
- Jaap Scheerens, "School, Teaching, and System Effectiveness: Some Comments on Three State-of-the-Art Reviews," *School Effectiveness and School Improvement* 25, no. 2 (April 3, 2014) <https://doi.org/10.1080/09243453.2014.885453>.
- Johar Permana, *Model Pengembangan Profesi Guru Melalui Professional Learning Community Di Sekolah Menengah*, (Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. XXIII No. 1 April 2016). Online (Diakses pada 28 Mei 2024)
- Johar Permana dkk, *Perencanaan Pendidikan Konsep dan Kajian Pendekatan Mapower Planning*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2016)
- Kuan Lin, Joseph Shyu, and Kun Ding, "A Cross-Strait Comparison of Innovation Policy under Industry 4.0 and Sustainability Development Transition," *Sustainability* 9, no. 5 (May 9, 2017): 786, <https://doi.org/10.3390/su9050786>
- Mukri, Prof H. Moh, M. Ag, H. Agus Pahrudin, M. Pd, Hj Siti Patimah, and M. Pd. n.d. "Pengaruh Professional Learning Community Terhadap Pengembangan Profesi Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri Di Provinsi Lampung."
- Professional, Pengertian, and Learning Community. 2020. "KAJIAN TEORI A . Konsep Professional Learning Community." 1147.
- Senge, P.M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., & Smith, B.(1995). *The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization*. London: Nicholas Brealey
- Salabi, Agus Salim, and Muhammad Anggun Manumanoso Prasetyo. 2022. *Studi Tentang Pelembagaan Substansi Budaya Organisasi Dalam Konsep Learning Organization*. Vol. 17.
- S.M. Hord, *Professional Learning Community : What are they and why are they important Issues About Change*, (Austin, TX : SEDL, 1997)
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta : Raja Grafindo, 1990) Online (Diakses pada 28 Mei 2024)

Manajemen Mutu Pendidikan dalam Desentralisasi Pengelolaan Pendidikan dan Lembaga-Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan

Oleh: Destriyati dan Imron Halim

Pendahuluan

Perubahan sistem pendidikan di Indonesia telah melalui perkembangan yang panjang, hal ini seiring dengan kondisi bangsa Indonesia. Jauh sebelum Indonesia mencapai kemerdekaan, sistem pendidikan yang berkembang di Indonesia adalah sistem pendidikan tradisional yang disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Pada awal kemerdekaan, para pendiri republik yang sebagian besar adalah para tokoh pendidikan, memusatkan usahanya untuk membangun sistem pendidikan nasional sebagai pengganti dari sistem pendidikan kolonial yang telah berlangsung lebih dari tiga abad. Sistem pendidikan nasional mulai menampakkan bentuknya sejak terbitnya Undang-Undang Nomor 4 tahun 1950 tentang Dasar-dasar Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah.

Desentralisasi pendidikan merupakan isu penting dan cenderung menjadi pilihan di era demokratisasi dan globalisasi. Hal ini demikian, karena sentralisasi pengelolaan pendidikan yang selama ini diterapkan telah menyebabkan kemampuan daerah dalam mengurus pendidikan kurang berkembang sehingga menjadi kendala bagi mutu pendidikan nasional. Namun, penerapan desentralisasi pendidikan tidak dapat dipisahkan dari arah sistem penyelenggaraan pemerintahan, dan bahkan sistem pendidikan merupakan subsistem dari sistem pemerintahan yang akan memberikan otonomi luas pada kabupaten/kotamadya maka sebagian besar wewenang pendidikan seyogyanya diserahkan pada kabupaten/kotamadya dan bahkan sampai pada tingkat sekolah.

Manajemen Berbasis Sekolah sebagai model pengelolaan yang memberikan otonomi (kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada sekolah) memberikan fleksibilitas kepada sekolah, mendorong partisipasi langsung dari warga sekolah dan masyarakat untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional dan perundang-undangan yang berlaku.

Hakikat Desentralisasi

Secara etimologis, istilah desentralisasi berasal dari bahasa Latin *de*, artinya lepas dan *centrum*, yang berarti pusat, sehingga bisa diartikan melepaskan dari pusat. Sementara, dalam Undang-undang No. 32 tahun 2004, bab I, pasal 1 disebutkan bahwa desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonomi untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desentralisasi adalah salah satu program pembangunan pendidikan dalam pemerataan jangkauan pendidikan oleh pemerintah daerah dan bekerjasama dengan masyarakat. Dalam UU. No 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah pada hakekatnya memberi kewenangan dan keleluasaan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat, kepentingan masyarakat menurut prakarsanya sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam hal-hal tertentu, seperti: politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter, agama dan bidang yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah (pasal 7). UU ini merupakan landasan hukum proses desentralisasi kekuasaan dengan memberikan otonomi penuh kepada daerah. Secara sosiologis, UU itu merupakan langkah nyata

proses pemberdayaan daerah.

Desentralisasi secara umum terutama dalam bidang pendidikan dapat diartikan sebagai pengurangan legitimasi pemerintah pusat, namun demikian, pemerintah pusat tetap melakukan controlling penyelenggaraannya. Desentralisasi kekuasaan yang berbentuk otonomi daerah, dimaksudkan untuk membangun dan memperkuat institusi pemerintahan di tingkat daerah, agar bisa lebih baik menjalankan tugas dan fungsi sosial-kemasyarakatan. Penting untuk dipahami bahwa pemberlakuan UU itu bukan saja secara fundamental berdampak pada kehidupan politik pemerintah semata, tetapi juga pada bidang kehidupan lain. Termasuk pendidikan. Untuk itu arah kebijakan pembangunan pendidikan di masa mendatang harus sejalan dengan kebijakan desentralisasi bidang pemerintahan itu.

Di negara-negara yang proses pendidikannya didesentralisasikan, pendidikan bukan sepenuhnya berada di bawah kekuasaan pemerintah pusat, namun berada dibawah kendali dari pemerintah daerah, campur tangan dari pemerintah pusat hanya terbatas kedalam kewajiban-kewajiban tertentu saja. Kemudian pemerintah daerah membagikan kekuasaannya ke daerahdaerah yang lebih kecil lagi. Scperti kabupaten, kecamatan, desa, dan sejenisnya. Setiap daerah yang lebih kecil diberi otonomi yang sangat luas seperti menentukan anggaran biaya, rencana-rencana kegiatan, termasuk rencana pendidikan dan lain sebagainya.

Desentralisasi merupakan simbol adanya kepercayaan pemerintah pusat kepada daerah, untuk itu yang perlu dicermati menurut Smith bahwa desentralisasi mengimplikasikan dua kondisi fundamental yaitu pertama, pemerintah sendiri melalui institusi politik yang berakar dari teritorial memiliki kewenangan, kedua, institusi direkrut secara demokratis. (ArifRidha, 2016)

Konsep Desentralisasi Pendidikan

Desentralisasi pendidikan adalah proses penyerahan kewenangan dan tugas pelaksanaan pendidikan kepada lembaga yang lebih rendah kedudukannya, seperti pemerintah daerah. Hal ini dilakukan untuk memperkuat partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan dan mengembangkan pendidikan yang lebih mempunyai peran dalam mewujudkan tujuan dan cita-cita dunia pendidikan. Desentralisasi pendidikan juga merupakan bagian dari otonomi daerah, yang dianggap sebagai upaya untuk lebih mendekati tujuan-tujuan penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan cita-cita masyarakat yang lebih baik, suatu masyarakat yang lebih adil dan lebih sejahtera.

Desentralisasi pendidikan di kemukakan oleh Thoha adalah upaya untuk mendelegasikan sebagian atau seluruh wewenang dalam bidang pendidikan yang seharusnya di lakukan oleh unit atau pejabat pusat kepada unit atau pejabat di bawahnya, atau dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, atau dari pemerintah kepada masyarakat. Salah satu wujud dari desentralisasi itu ialah terlaksananya proses otonomi dalam penyelenggaraan pendidikan. Hamijoyo, mengatakan

dalam pelaksanaan desentralisasi pendidikan yang harus di perhatikan adalah: 1) pola dan pelaksanaan manajemen harus demokratis, 2) pemberdayaan masyarakat harus menjadi tujuan utama, bukan semata-mata kewibawaan atau kekuasaan pemerintah daerah, 3) peranserta masyarakat, bukan hanya pada “stake-holders”, harus menjadi bagian mutlak dari sistem pengelolaan, 4) pelayanan harus lebih cepat, efisien, efektif, melebihi pelayanan era sentralisme demi kepentingan peserta didik dan rakyat banyak, dan 5) keanekaragaman aspirasi dan nilai serta norma local harus di hargai dalam kerangka dan demi penguatan sistem pendidikan nasional.

Dalam pelaksanaan desentralisasi pendidikan yang harus di perhatikan adalah: 1) pola dan pelaksanaan manajemen harus demokratis, 2) pemberdayaan masyarakat harus menjadi tujuan utama, bukan semata-mata kewibawaan atau kekuasaan pemerintah daerah, 3) peranserta masyarakat, bukan hanya pada “stake-holders”, harus menjadi bagian mutlak dari sistem pengelolaan, 4) pelayanan harus lebih cepat, efisien, efektif, melebihi pelayanan era sentralisme demi kepentingan peserta didik dan rakyat banyak, dan 5) keanekaragaman aspirasi dan nilai serta norma local harus di hargai dalam kerangka dan demi penguatan sistem pendidikan nasional. prinsip pelaksanaan desentralisasi pendidikan adalah: 1) manajemen pendidikan di laksanakan secara demokratis, transparan, sesuai dengan kondisi daerah, dan didukung oleh SDM yang berkualitas, 2) meningkatkan partisipasi masyarakat, 3) pelayanan harus lebih cepat, efisien, efektif, dan melebihi pelayanan dalam era sentralisasi, 4) tidak menciumkan substansi pendidikan menjadi substansi yang bersifat; local, sempit, primordial dan sentimen kedaerahan, 5) melimpahkan wewenang kepada daerah untuk menyusun perencanaan dan mengambil keputusan guna mengatasi masalah pendidikan yang mengacu pada tujuan pendidikan nasional.

Desentralisasi pendidikan merupakan isu penting dan cenderung menjadi pilihan di era demokratisasi dan globalisasi. Hal ini demikian, karena sentralisasi pengelolaan pendidikan yang selama ini diterapkan telah menyebabkan kemampuan daerah dalam mengurus pendidikan kurang berkembang sehingga menjadi kendala bagi mutu pendidikan nasional. Namun, penerapan desentralisasi pendidikan tidak dapat dipisahkan dari arah sistem penyelenggaraan pemerintahan, dan bahkan sistem pendidikan merupakan subsistem dari sistem pemerintahan yang akan memberikan otonomi luas pada kabupaten/kotamadya maka sebagian besar wewenang pendidikan seyogyanya diserahkan pada kabupaten/kotamadya dan bahkan sampai pada tingkat sekolah. (Tarwin Marpaung, 2018)

Desentralisasi pendidikan merupakan sebuah sistem manajemen untuk mewujudkan pembangunan pendidikan yang menekankan pada kebhinnekaan. Menurut Santoso S. Hamijoyo dalam buku otonomi pendidikan, ada beberapa hal yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan desentralisasi pendidikan, yaitu:

- a. Pola dan pelaksanaan manajemen harus demokratis
- b. Pemberdayaan masyarakat harus menjadi tujuan utama
- c. Peran serta masyarakat harus menjadi tujuan utama

d. Peranserta masyarakat bukan hanya pada stakeholders, tetapi harus menjadi bagian mutlak dari sistem pengelolaan

e. Pelayanan harus lebih cepat, efisien, efektif, melebihi pelayanan erasentralisasi demi kepentingan peserta didik dan rakyat banyak.

Dalam praktiknya, desentralisasi pendidikan berbeda dengan desentralisasi bidang pemerintahan lainnya, kalau desentralisasi bidang-bidang pemerintahan lain berada pada pemerintahan di tingkat kabupaten/kota, maka desentralisasi dibidang pendidikan tidak berhenti pada tingkat kabupaten/ kota, tetapi justru sampai pada lembaga pendidikan atau sekolah sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan. Dalam praktik desentralisasi pendidikan itulah maka dikembangkanlah yang dinamakan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). (Nur Ervannudin dan Bimo Wahyu Widodo, 2016)

Tujuan Desentralisasi Pendidikan

Dalam konteks desentralisasi pemerintahan daerah, maka desentralisasi pendidikan mengandung makna mendekatkan pengambilan keputusan pada partisipasi stakeholders; pembangunan pendidikan lebih sesuai dengan kekhasan daerah; dan potensi masyarakat dapat lebih didayagunakan yang pada akhirnya bermuara pada mutu dan keunggulan sumberdaya manusia (SDM). Desentralisasi pendidikan mengacu pada konsep:

1. Desentralisasi pemerintahan di bidang pendidikan, dengan terwujudnya pemerintahan daerah yang otonom dalam pengelolaan pendidikan

2. Desentralisasi pada satuan pendidikan, dengan terwujudnya lembaga atau satuan pendidikan yang mandiri dan professional.

3. Desentralisasi pada stakeholders pendidikan, dengan terwujudnya masyarakat yang demokratis dan lembaga yang peduli pendidikan secara mandiri dan profesional. (Idris, 2020)

Salah satu tujuan desentralisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi pelayanan pendidikan, dengan menempatkan fungsi pelayanan pada para pengelola pendidikan yang paling dekat dengan masyarakat. Beberapa pelayanan pendidikan, khususnya pendidikan massal mungkin lebih efisien dilakukan kabupaten/kota, sebaliknya pelayanan pendidikan luar biasa atau pendidikan menengah umum berorientasi mutu, lebih efisien jika pelayanan pendidikan dilakukan provinsi.

Terdapat delapan tujuan utama desentralisasi menurut (Hanson dalam Hadiyanto), yaitu:

1. Mempercepat pertumbuhan ekonomi (accelerated economic development),

2. Meningkatkan efesiensi manajemen (increased management efficiency),

3. Distribusi tanggung jawab dalam bidang keuangan (redistribution of financial responsibility),

4. Meningkatkan demokratisasi mealalui distribusi kekuasaan (increased democratization trough the distribution of power),

5. Control local menjadi lebih besar melalui deregulasi (greater local control trough

deregulation),

6. Pendidikan berbasis kebutuhan pasar (market-based education),
7. Menetralisasi pusat-pusat kekuasaan (neutralizing competing centers of power),
8. Meningkatkan kualitas pendidikan (improving the quality of education),

Menurut Hadiyanto, secara konseptual, terdapat dua jenis desentralisasi pendidikan, yaitu: (Idris, 2020)

1. Desentralisasi kewenangan di sektor pendidikan dalam hal kebijakan pendidikan dan aspek pendanaannya dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah (propinsi dan distrik).

2. Desentralisasi pendidikan dengan fokus pada pemberian kewenangan yang lebih besar di tingkat sekolah Konsep desentralisasi pendidikan yang pertama terutama berkaitan dengan otonomi daerah dan desentralisasi penyelenggaraan pemerintahan dari pusat ke daerah, sedangkan konsep desentralisasi pendidikan yang memfokuskan pada pemberian kewenangan yang lebih besar pada tingkat sekolah dilakukan dengan motivasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Adapun tujuan dan orientasi dari desentralisasi pendidikan sangat bervariasi berdasarkan pengalaman desentralisasi pendidikan yang dilakukan di beberapa negara

Jika yang menjadi tujuan adalah pemberian kewenangan di sektor pendidikan yang lebih besar kepada pemerintah daerah, maka fokus desentralisasi pendidikan yang dilakukan adalah pada pelimpahan kewenangan yang lebih besar kepada pemerintah lokal atau kepada Dewan Sekolah. Implisit ke dalam strategi desentralisasi pendidikan yang seperti ini adalah target untuk mencapai efisiensi dalam penggunaan sumber daya (school resources; dana pendidikan yang berasal yang pemerintah dan masyarakat). desentralisasi pendidikan berkaitan dengan otonomi daerah dan desentralisasi penyelenggaraan pemerintah dari pusat ke daerah, sedangkan konsep memfokuskan pada pemberian kewenangan yang lebih besar pada tingkat sekolah dilakukan dengan motivasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian jika yang menjadi tujuan desentralisasi pendidikan adalah peningkatan kualitas pendidikan yang berarti proses belajar mengajar dan kualitas dari hasil proses belajar mengajar tersebut, maka desentralisasi pendidikan lebih difokuskan pada reformasi proses belajar mengajar. Partisipasi bahkan rasa tanggung jawab orang tua dalam kegiatan pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang paling menentukan, bertujuan untuk memberdayakan sekolah melalui pemberian kewenangan, keluwesan, dan sumber daya untuk meningkatkan mutu sekolah dengan kemandiriannya, karena itu maka:

a. Sekolah sebagai lembaga pendidikan lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman bagi dirinya dibandingkan dengan lembaga-lembaga lainnya, sehingga ia bisa mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk memajukan lembaganya;

b. Sekolah lebih mengetahui kebutuhan lembaganya, khususnya input pendidikan yang akan dikembangkan dan diberdayakan dalam proses pendidikan sesuai dengan tingkat perkembangan dan kebutuhan peserta didik;

c. Sekolah dapat bertanggungjawab tentang mutu pendidikan masing- masing kepada

pemerintah, orang tua peserta didik, dan masyarakat pada umumnya, sehingga ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk melaksanakan dan mencapai sasaran mutu pendidikan yang telah direncanakan;

d. Sekolah dapat melakukan persaingan sehat dengan sekolah-sekolah lain untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui upaya-upaya inovasi dengan didukung orang tua peserta didik, masyarakat dan pemerintah daerah setempat. (Rosna Modelu, 2019)

Kekurangan Dan Kelebihan Desentralisasi Pendidikan

Zaman di masa kebutuhan dan preferensi masyarakat di masing-masing wilayah yang terus berkembang, desentralisasi menjadi solusi yang diterapkan oleh pemerintahan di suatu negara.

Desentralisasi dianggap sebagai solusi karena mampu memberikan lebih banyak otonomi dan keterlibatan kepada pemerintah daerah. Hal ini akan mendorong partisipasi warga negara sehingga warga lebih dekat dengan pemerintah.

Kelebihan Desentralisasi Pendidikan

1. Proses pendelegasian wewenang dalam struktur organisasi akan memperingan manajemen pemerintah pusat. Hal ini akan mengurangi bertumpuknya pekerjaan di pusat pemerintahan karena dibantu oleh pemerintahan di daerah.

2. Adaptasi terbaik untuk kebutuhan lokal. Dalam menghadapi permasalahan yang mendesak, pemerintah daerah tidak perlu menunggu instruksi dari pusat.

3. Membangun hubungan yang sinergis antara pemerintah pusat dan daerah. Pemerintah lokal memiliki otonomi dalam mengelola sumber daya mereka, sedangkan pemerintah pusat dapat mengembangkan strategi ekonomi dalam skala yang lebih luas.

4. Peningkatan efisiensi dalam segala hal, khususnya penyelenggara pemerintah baik pusat maupun daerah. Dengan mendekatkan pengambilan keputusan ke wilayah yang lebih kecil, birokrasi dapat ditekan.

5. Dapat mengurangi birokrasi dalam arti buruk karena keputusan dapat segera dilaksanakan sehingga kebijakan dapat diimplementasikan dengan lebih cepat dan efektif di tingkat lokal. (Noor Faaizah, 2023)

Keuntungan yang dapat diraih dari kebijakan desentralisasi adalah: Pertama, lebih mendekatkan pengambilan keputusan dengan masyarakat yang menjadi sasarannya sehingga operasionalisasi keputusan dapat lebih realistis, efektif dan efisien. Kedua, meringankan beban organisasi pada level yang lebih tinggi sehingga dapat menggunakan waktu, energi dan perhatiannya ke sasaran yang lebih strategis. Ketiga, membina kemampuan bertanggung jawab pada tingkat yang lebih rendah Keempat, kebanggaan para pengambil keputusan dan pelaksana keputusan pada tingkat yang lebih rendah karena merasa dipercaya oleh pemerintah yang lebih tinggi.

Kekurangan Desentralisasi Pendidikan

1. Keseimbangan dan keserasian tujuan dapat mudah terganggu. Dalam sistem yang terdesentralisasi, akan sulit mengkoordinasikan kebijakan dan program tingkat nasional karena setiap daerah memiliki tujuan utama yang berbeda-beda.

2. Desentralisasi dapat memunculkan sifat kedaerahan yang mengacu pada penekanan atau peningkatan kepentingan wilayah atau daerahnya. Hal ini dapat terjadi ketika entitas lokal mendapatkan lebih banyak otonomi dan wewenang untuk mengelola sumber daya mereka.

3. Memerlukan banyak waktu untuk melakukan perundingan atau musyawarah karena salah satu masalah utama dalam sistem desentralisasi adalah risiko perbedaan antar wilayah. Memerlukan biaya besar. Pemerintah lokal mungkin menghadapi kesulitan dalam mengumpulkan sumber daya finansial yang cukup untuk memenuhi kebutuhan masyarakat mereka. Ini dapat menjadi tantangan, terutama bagi daerah yang kurang berkembang.

4. Besarnya organ pemerintahan, sehingga membuat struktur pemerintahan jadi kompleks dan dikhawatirkan koordinasi tidak lancar. Hal ini dapat menyebabkan perbedaan yang signifikan dalam pelaksanaan kebijakan di berbagai wilayah.

Kelemahan yang pertama adalah terjadinya perbedaan kemampuan daerah dalam membiayai pendidikan. Dengan adanya desentralisasi pendidikan berarti pembiayaan penyelenggaraan pendidikan sebagian besar menjadi tanggung jawab setiap daerah. Jika daerah kabupaten/kota itu kaya, mungkin pembiayaan itu tidak menjadi persoalan. Kedua, yaitu ketersediaan sumber daya manusia pengelola pendidikan yang terbatas. Desentralisasi pendidikan menuntut kemampuan para pengelola pendidikan di daerah untuk mengelola penyelenggaraan pendidikan sendiri, dengan tidak menggantungkan pada kemampuan para ahli dari pusat. Kemampuan sumber daya manusia pengelola pendidikan baik pada tingkat kabupaten/kota, kecamatan, maupun sekolah ternyata masih belum memadai dan belum merata pada semua daerah di Indonesia.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan adalah unit pelaksana teknis kementerian pendidikan dan kebudayaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Penjaminan mutu pendidikan adalah proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan pendidikan yang mengacu pada 8 standar nasional pendidikan untuk pendidikan dasar dan menengah, secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga memenuhi kepuasan pemangku kepentingan.

Menurut Darwin dan Irsan (2012: 17) Penjaminan mutu pendidikan adalah suatu proses transformasi yang terencana dan sistematis dalam penetapan dan pemenuhan seperangkat standar mutu dalam sistem pengelolaan pendidikan yang dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan baik secara internal maupun eksternal, sehingga memberikan kepercayaan dan kepuasan kepada semua peserta didik, pengguna lulusan, pemerintah, masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan

melalui upaya peningkatan mutu yang terus menerus, menuju ketercapaian outcome.

Dapat disimpulkan bahwa penjaminan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terencana dan sistematis dalam pemenuhan sebuah standar untuk memperoleh suatu kepuasan terhadap peserta didik, pengguna lulusan masyarakat maupun pemerintah sehingga mampu menuju ketercapaian outcome. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan merupakan alat yang dapat mengukur sebuah keberhasilan atas perkembangan pendidikan ataupun di suatu daerah. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan dasar dan menengah (Dirjen Dikdasmen).

Fungsi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan

Lembaga penjaminan mutu pendidikan dalam Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 menyatakan bahwa LPMP berfungsi untuk mengendalikan penyelenggaraan pendidikan oleh satuan pendidikan pada pendidikan dasar dan menengah sehingga terwujud pendidikan yang bermutu, dan mempunyai tugas sebagai berikut:

a. Melakukan pembinaan, pembimbingan, pendampingan, supervisi, dan evaluasi terhadap satuan pendidikan dalam pengembangan SPMI Dikdasmen;

b. Menyusun mutu pendidikan dan pelaksanaan SPMI - Dikdasmen berdasarkan data dan informasi dalam sistem informasi mutu pendidikan di tingkat dan kabupaten/kota di wilayah kerjanya;

c. Melakukan pembinaan, pembimbingan, pendampingan, dan supervisi terhadap SDM Pemerintah Daerah dalam pengembangan SPMI Dikdasmen di wilayah kerjanya;

d. Menyusun laporan rekomendasi strategi peningkatan mutu pendidikan di tingkat kabupaten/kota kepada Direktorat Jenderal berdasarkan pemetaan sebagaimana dimaksud dalam huruf b; dan

e. Menyusun laporan rekomendasi strategi peningkatan mutu pendidikan di tingkat dan kabupaten/kota kepada Pemerintah dan Pemerintah kabupaten/kota.

Adapun harapan dari tugas pokok dan fungsi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan ini adalah untuk dapat mencapai standar nasional pendidikan. Secara estimologi, standar nasional pendidikan merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum NKRI. Adapun fungsi dan tujuan dari standar tersebut adalah sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu, tujuannya menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.

Lembaga-Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan

Lembaga penjaminan mutu pendidikan di Indonesia memiliki peran penting dalam memastikan kualitas pendidikan di berbagai jenjang. Berikut adalah beberapa lembaga utama yang

berperan dalam penjaminan mutu pendidikan:

1. Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M)

Lembaga ini bertanggung jawab untuk melakukan akreditasi sekolah dan madrasah di Indonesia. Akreditasi yang diberikan oleh BAN-S/M bertujuan untuk menilai dan memastikan bahwa sekolah/madrasah memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan.

2. Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT)

BAN-PT berfungsi untuk melakukan akreditasi program studi dan perguruan tinggi. Akreditasi dari BAN-PT penting untuk menilai kualitas pendidikan tinggi dan memastikan bahwa perguruan tinggi dan program studinya memenuhi standar nasional.

3. Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM)

Untuk program studi tertentu, terdapat LAM yang bersifat khusus dan independen, seperti LAM Teknik, LAM Kesehatan, LAM Informatika, dll. LAM ini bertugas untuk mengakreditasi program studi di bidang tertentu sesuai dengan standar yang lebih spesifik.

4. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP)

LPMP merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang bertugas untuk meningkatkan mutu pendidikan di daerah. LPMP memberikan bimbingan dan supervisi kepada sekolah-sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

5. Pusat Penjaminan Mutu Pendidikan (PPMP)

PPMP adalah bagian dari Kemendikbudristek yang memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan dan program dalam rangka penjaminan mutu pendidikan secara nasional.

6. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti)

Ditjen Dikti memiliki peran dalam pengawasan dan penjaminan mutu pendidikan tinggi, termasuk pengembangan kebijakan, supervisi, dan evaluasi terhadap perguruan tinggi di Indonesia.

7. Kementerian Agama (Kemenag)

Kemenag melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Islam juga memiliki peran dalam penjaminan mutu pendidikan untuk madrasah dan pendidikan tinggi Islam di Indonesia.

Setiap lembaga memiliki peran dan fungsi yang spesifik dalam memastikan bahwa pendidikan di Indonesia berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan terus mengalami peningkatan mutu.

Penutup

Desentralisasi pendidikan adalah bahwa ia merupakan proses penyerahan kewenangan dan tugas pelaksanaan pendidikan kepada lembaga yang lebih rendah kedudukannya, seperti pemerintah daerah. Desentralisasi pendidikan meliputi suatu proses pemberian kewenangan yang lebih luas di bidang kebijakan pendidikan dan aspek pendanaannya dari pemerintah. Otonomi daerah yang diterapkan melalui Undang-undang Otonomi Daerah Nomor 22 tahun 2004, bukan

saja menerapkan otomi tentang pemerintahan saja, tetapi jauh lebih luas yaitu mencakup di bidang pendidikan. Dengan diterapkan Undang-undang tersebut, maka pemerintah terutama pemerintah Daerah (Propinsi, Kabupaten, Kota) dapat menerima pelimpahan kewenangan untuk melaksanakan segala tugas pelaksanaan pendidikan, termasuk pemanfaatan segala fasilitas yang ada serta penyusunan kebijakan dan pembiayaan. Desentralisasi pendidikan dilakukan untuk memperkuat partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan dan mengembangkan pendidikan yang lebih mempunyai peran dalam mewujudkan tujuan dan cita-cita dunia pendidikan, yaitu mensejahterakan seluruh lapisan masyarakat.

Pendekatan ini dapat meningkatkan responsivitas, akuntabilitas, dan kualitas pendidikan dengan memberikan lebih banyak kewenangan kepada pemerintah daerah atau lokal. Namun, efektivitasnya tergantung pada implementasi yang baik, koordinasi yang tepat antara tingkat pemerintah, serta dukungan dan partisipasi aktif dari masyarakat lokal.

Daftar Pustaka

- Ervannudin, N., & Widodo, B. W. (2016). Desentralisasi Pendidikan dan Peran Aktif Masyarakat Menuju Pendidikan Berkualitas. *Jurnal Penelitian*.
file:///C:/Users/Asus/Downloads/8.%2520NIM.%25208156132026%2520CHAPTER%2520I.pdf
- Idris, I. (2020). Perencanaan Pendidikan dalam Konteks Desentralisasi Pendidikan. *Scolae: Journal of Pedagogy*.
- Marpaung, T. (2018). DESENTRALISASI PENGELOLAAN PENDIDIKAN. Benchmarking- *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Modelu, R., & Pido, A. (2019). Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS): antara Harapan dan Realita di SMA Negeri 3 Atinggola. *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*.
- Noor Faaizah. (2023). Pengertian Desentralisasi serta Kelebihan dan Kekurangannya. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7009873/pengertian-desentralisasi-serta-kelebihan-dan-kekurangannya/amp>.
- Ridha, A. (2016). Desentralisasi Pendidikan (Sebagai Upaya Pemerataan Pendidikan). *El-Rusyd*.

MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN ISLAM

**Penerbit:
Insan Cendekia Palembang**