

Peran Manajemen Organisasi Dalam Kemajuan Pendidikan

Tanzila Bahar¹, Nazry Nasyifa², Afrohul Fadhilah³, Ahmad Mukhlisin⁴

¹⁻³Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,

⁴Universitas Dharmawangsa

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

Korespondensi penulis: bahar.tanzilla@gmail.com

Abstract. *Management of educational organizations requires a planned and comprehensive strategy to overcome challenges such as resistance to change, limited technology infrastructure, need for training, data security, digital divide and cultural challenges. Collaboration is needed to effectively utilize digital technology in education. This research aims to explore the role of organizational management in educational advancement. The research method is based on the previously described theories of management and leadership, as well as the results of previous research. The results show that good organizational management can transform education, focusing on effective resource management, consistent evaluation, professional development and increased employee motivation.*

Keywords: *Organizational management, education, strategy, human resources*

Abstrak. Manajemen organisasi pendidikan memerlukan strategi yang terencana dan komprehensif untuk mengatasi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur teknologi, kebutuhan akan pelatihan, keamanan data, kesenjangan digital, dan tantangan budaya. Kolaborasi diperlukan untuk memanfaatkan teknologi digital secara efektif dalam pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran manajemen organisasi dalam kemajuan pendidikan. Metode penelitian didasarkan pada teori-teori manajemen dan kepemimpinan yang telah dijelaskan sebelumnya, serta hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen organisasi yang baik dapat mengubah pendidikan, dengan fokus pada pengelolaan sumber daya yang efektif, evaluasi yang konsisten, pengembangan profesional, dan peningkatan motivasi karyawan

Kata kunci: Manajemen organisasi, pendidikan, strategi, sumber daya manusia

LATAR BELAKANG

Salah satu elemen penting dalam pembangunan suatu negara adalah pendidikan. Tidak hanya guru dan kurikulum yang bagus yang berpengaruh pada keberhasilan pendidikan, tetapi juga bagaimana sistem pendidikan diatur dengan baik. Perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya, evaluasi, dan pengembangan berkelanjutan adalah semua aspek manajemen organisasi pendidikan. Manajemen organisasi pendidikan menjadi semakin penting untuk beradaptasi dengan perubahan zaman di era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini. Secara umum, manajemen organisasi pendidikan mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Menurut Robbins dan Coulter (2020), manajemen adalah proses mengatur sumber daya dan kegiatan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam pendidikan, tujuan biasanya berkisar pada meningkatkan pembelajaran, meningkatkan keterampilan siswa, dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Dalam pendidikan, tujuan ini biasanya berkaitan

Received Juni 10, 2024; Accepted Juli 03, 2024; Published Agustus 30, 2024

* Tanzila Bahar, bahar.tanzilla@gmail.com

dengan meningkatkan kualitas pembelajaran, meningkatkan kemampuan siswa, dan membuat lingkungan belajar yang baik.

Ada banyak cara untuk menggambarkan peran manajemen organisasi dalam pendidikan. Pertama, dalam hal perencanaan, manajemen organisasi bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan, visi, dan misi pendidikan yang jelas, serta strategi untuk mencapainya. Setiap komponen yang terlibat dalam proses pendidikan akan mendapatkan jalan dan fokus dengan perencanaan yang baik. Sebagai contoh, Mulyasa (2020) mengatakan bahwa perencanaan strategis dalam pendidikan sangat penting untuk mengatasi masalah dan dinamika yang berubah-ubah. Kedua, dalam pengorganisasian, manajemen mengatur dan mengkoordinasikan elemen pendidikan, termasuk kurikulum, sumber daya manusia, dan fasilitas. Pengorganisasian yang baik memastikan bahwa semua orang bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Ketiga, dalam manajemen organisasi pendidikan, upaya untuk memotivasi, memimpin, dan membimbing pengajar dan siswa adalah bagian dari pengarahan. Dengan pengarahan yang baik, orang dapat belajar dan berkembang sebagai profesional. Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan transformasional dalam pendidikan dapat mendorong guru dan siswa untuk meningkatkan kinerja. Terakhir, dari segi pengendalian, manajemen organisasi bertanggung jawab untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pendidikan dan melakukan perubahan sesuai kebutuhan. Proses pengendalian ini sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan pendidikan berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan. Arikunto (2018) menyatakan bahwa evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menemukan area yang membutuhkan perbaikan.

Oleh karena itu, manajemen organisasi memainkan peran penting dalam kemajuan pendidikan. Implementasi manajemen yang efektif dapat membawa perubahan positif dan peningkatan kualitas pendidikan. Penting untuk terus mengembangkan pendekatan manajemen yang sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pendidikan yang dinamis.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen pendidikan adalah bidang yang menggabungkan teori manajemen umum dengan praktik pendidikan. Beberapa teori yang mungkin digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah: Teori Manajemen Klasik: Teori ini dibangun oleh orang seperti Henri Fayol, Frederick Taylor, dan Max Weber. Teori ini menekankan bahwa struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas, dan efisiensi kerja sangat penting. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian adalah lima tugas utama

manajemen, menurut Fayol (1916). Tujuan dari penerapan teori ini dalam pendidikan adalah untuk mewujudkan lingkungan sekolah yang efisien dan terorganisir. Teori Manajemen Hubungan Manusia: Studi Hawthorne pada tahun 1930-an, dipimpin oleh Elton Mayo, adalah dasar teori ini. Teori ini menekankan bahwa elemen sosial dan psikologis sangat penting dalam lingkungan kerja. Teori ini mendorong bahwa, dalam pendidikan, kesejahteraan guru dan siswa serta lingkungan belajar yang mendukung sangat penting. Teori Kepemimpinan Transformasional: Bass dan Riggio (2006) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai seorang pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dalam pendidikan, kepemimpinan ini relevan. Kepala sekolah dan pemimpin pendidikan lainnya diharapkan dapat mendorong guru dan siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Basar (2020) dalam Jurnal Protasis Vol. 2 No. 1 Juni 2023, pentingnya lokasi penelitian, objek penelitian, dan metode penelitian yang digunakan dalam konteks manajemen pendidikan menjadi faktor krusial dalam memahami implementasi manajemen pendidikan. Penelitian ini menekankan perlunya kajian literatur sebagai landasan teoritis untuk meningkatkan mutu pendidikan di era digital. Selain itu, penelitian oleh Amiruddin et al. (2023) dalam Jurnal Protasis Vol. 2 No. 1 Juni 2023 menyoroti penerapan manajemen organisasi pendidikan selama pandemi Covid-19. Dalam konteks ini, manajemen pendidikan di era digital memerlukan adaptasi terhadap tantangan seperti kurangnya keterampilan pendidik dalam menghadapi era digital dan ancaman keamanan data. Penelitian oleh Mulyasa (2020): Dalam bukunya "Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi," Mulyasa menekankan pentingnya manajemen berbasis sekolah (MBS) sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa MBS memberikan otonomi lebih kepada sekolah untuk mengelola sumber daya dan pengambilan keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan akuntabilitas dan relevansi pendidikan.

Penelitian ini didasarkan pada teori-teori manajemen dan kepemimpinan yang telah dijelaskan sebelumnya, serta hasil penelitian sebelumnya. Landasan teori yang kuat ini menunjukkan bahwa manajemen organisasi yang baik dapat mengubah pendidikan. Pengelolaan sumber daya yang efektif bukan satu-satunya aspek manajemen yang baik; manajemen yang baik juga mencakup evaluasi yang konsisten, pengembangan profesional, dan meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, penelitian ini akan melihat bagaimana manajemen organisasi dapat diterapkan dalam pendidikan Indonesia, mengingat masalah dan

dinamika yang ada. Dengan menggunakan pendekatan yang berhasil di negara lain, penelitian ini berharap dapat memberikan saran praktis untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian kepustakaan (library research), yang berfokus pada pengumpulan data pustaka atau menggali objek penelitian dari berbagai sumber seperti ensiklopedi, buku, jurnal ilmiah, majalah, koran, dan dokumen (Bungin, 2018; Moleong, 2019). Penelitian kepustakaan, atau kajian literatur (literature review, literature research), meninjau secara kritis ide, pengetahuan, dan temuan dalam literatur akademik (academic-oriented literature) dan merumuskan kontribusi teoritis dan metodologisnya untuk topik tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian dan Proses manajemen Organisasi

Manajemen organisasi adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Tahap awal dari proses manajemen organisasi adalah perencanaan, di mana tujuan jangka pendek dan jangka panjang ditetapkan, serta strategi untuk mencapainya dirancang dengan cermat. Pada tahap ini, manajer perlu melakukan analisis situasi, mengidentifikasi peluang dan tantangan, serta mengembangkan rencana tindakan yang jelas. Perencanaan yang baik merupakan dasar dari kesuksesan organisasi karena menentukan arah dan fokus kegiatan yang akan dilakukan (Terry, 2012).

Setelah perencanaan, tahap berikutnya adalah pengorganisasian, yang melibatkan penyusunan struktur organisasi dan pengaturan sumber daya. Pengorganisasian mencakup pembagian tugas, penentuan wewenang dan tanggung jawab, serta koordinasi aktivitas antar bagian atau divisi dalam organisasi. Dalam tahap ini, penting untuk membentuk tim yang efektif dan menetapkan alur kerja yang jelas sehingga setiap anggota organisasi mengetahui peran dan kontribusinya. Pengorganisasian yang baik memungkinkan terciptanya sinergi dan kerja sama

yang harmonis, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Robbins & Coulter, 2018).

Pengarahan merupakan tahap ketiga dalam proses manajemen organisasi. Tahap ini berkaitan dengan upaya untuk memotivasi, membimbing, dan mengarahkan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengarahan mencakup berbagai kegiatan, seperti komunikasi, pemberian instruksi, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam tahap ini, karena pemimpin yang baik mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Selain itu, pengarahan juga melibatkan pengelolaan konflik dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas (Daft, 2015).

Pengendalian adalah tahap terakhir dalam proses manajemen organisasi. Pengendalian melibatkan pemantauan dan evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai sesuai dengan rencana. Pada tahap ini, manajer harus menetapkan standar kinerja, mengukur hasil, dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan. Jika terdapat penyimpangan, tindakan korektif harus segera diambil untuk mengembalikan kinerja pada jalur yang benar. Pengendalian yang efektif memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan strategi dan operasional mereka berdasarkan umpan balik dan perubahan kondisi eksternal. Hal ini penting untuk memastikan keberlanjutan dan adaptabilitas organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan yang terus berubah (Griffin, 2017).

Selain keempat fungsi dasar tersebut, manajemen organisasi juga melibatkan beberapa aspek lain yang tidak kalah pentingnya. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada pengelolaan karyawan sebagai aset utama organisasi. Ini mencakup perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan. Manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Noe et al., 2020).

Manajemen keuangan juga merupakan aspek penting dalam manajemen organisasi. Ini melibatkan pengelolaan arus kas, investasi, pembiayaan, dan pengendalian biaya. Manajemen keuangan yang efektif memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya yang cukup untuk mendukung operasional dan pertumbuhan jangka panjangnya. Selain itu, manajemen keuangan

juga berperan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan strategis, seperti penentuan anggaran, alokasi sumber daya, dan pengelolaan risiko keuangan (Brigham & Houston, 2019).

Manajemen operasional adalah aspek lain yang berperan penting dalam manajemen organisasi. Ini melibatkan pengelolaan proses produksi dan penyediaan layanan agar dapat berjalan secara efisien dan efektif. Manajemen operasional mencakup perencanaan produksi, pengendalian kualitas, manajemen rantai pasok, dan pengelolaan fasilitas. Dengan manajemen operasional yang baik, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan memastikan kualitas produk atau layanan yang tinggi (Heizer et al., 2020). Selain itu, manajemen strategi juga merupakan komponen krusial dalam manajemen organisasi. Ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal, perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi kinerja strategis. Manajemen strategi membantu organisasi untuk menavigasi lingkungan yang dinamis dan kompetitif, serta memanfaatkan peluang yang ada untuk mencapai keunggulan kompetitif. Proses manajemen strategi meliputi analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), perencanaan jangka panjang, dan pengembangan inisiatif strategis (Hitt et al., 2020). Secara keseluruhan, manajemen organisasi adalah proses yang kompleks dan dinamis yang memerlukan keterampilan dan pengetahuan yang luas. Manajer harus mampu mengintegrasikan berbagai fungsi manajemen dan menyesuaikan strategi mereka sesuai dengan perubahan kondisi internal dan eksternal. Dengan menjalankan proses manajemen yang efektif, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada dan menciptakan nilai bagi semua pemangku kepentingan (Jones & George, 2020).

Manajemen Organisasi Berperan Sebagai Kemajuan Pendidikan Bermutu

Mutu atau Quality sesungguhnya merupakan sebuah konsep yang kontradiktif sebab disatu sisi mutu dapat diartikan sebagai konsep yang absolute dan disisi lain juga dapat diartikan sebagai konsep relative. Sebagai konsep yang absolute, mutu dipahami sebagai dasar penilaian untuk kebaikan, kecantikan dan kebenaran yang memungkinkan standar tinggi rrdan tidak dapat diungguli. Dalam pemahaman seperti ini, produk-produk dianggap bermutu bila produk tersebut disebut dengan sempurna dan tidak menghemat biaya. Sebagai konsep dasarnya, mutu adalah segala sesuatu yang dapat diperbaiki (Depag RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, 1971). Menurut filosofi manajemen lama, "kalau belum rusak janganlah diperbaiki". Mutu didasarkan pada konsep bahwa setiap proses dapat diperbaiki dan tidak konsep yang sempurna. Menurut filosofi manajemen yang baru, "bila tidak rusak, perbaikilah, karena bila anda tidak melakukan

orang lain pasti melakukannya. Salah satu dasar pemikiran yang melandasi lahirnya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 yang direvisi dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah adalah untuk menyesuaikan dengan perkembangan baik secara eksternal maupun secara internal khususnya menghadapi tantangan persaingan global. Mutu tidak terjadi begitu saja, ia harus direncanakan. Mutu harus menjadi bagian penting dari strategi institusi dan didekati secara sistematis dengan menggunakan proses strategis.

Mutu yang dapat ditingkatkan dalam pendidikan adalah meliputi Input, Proses, dan Output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud, berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Proses pendidikan adalah mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap keberlangsungannya proses disebut input, sedang sesuatu hasil dari proses disebut output. Dalam pendidikan berskala mikro (tingkat sekolah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan lembaga, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi (Edward Sallis, 2010).

Manajemen organisasi dalam konteks pendidikan merupakan salah satu pilar utama yang mendukung kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan. Dengan manajemen yang efektif, sekolah dan institusi pendidikan dapat memastikan bahwa semua sumber daya, baik manusia maupun material, digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Manajemen organisasi adalah elemen atau kunci dalam mencapai keberhasilan dan peningkatan mutu pendidikan (Robbins dan Coulter-2018) manajemen sebuah proses untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, ini berarti bahwa manajemenlah yang sangat efektif membantu sekolah dan institusi pendidikan dalam mencapai tujuannya untuk menyediakan pendidikan yang berkualitas tinggi dan bermutu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal.

Manajemen organisasi dalam konteks pendidikan menurut Bryson serangkaian kegiatan yang sistematis dan terstruktur yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan melalui penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, manajemen organisasi dalam pendidikan mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan keuangan, pengembangan kurikulum, hingga evaluasi dan penilaian (Bryson, J.M. 2018)

Aspek pertama perencanaan, manajemen pendidikan memerlukan perencanaan yang strategis, perencanaan strategis adalah komponen vital dari manajemen. Perencanaan yang strategis merupakan proses strategi organisasi dalam menentukan strategi dan arahan juga mengambil keputusan dalam dengan teroganisir ini melibatkan identifikasi kebutuhan dan peluang, serta merancang langkah-langkah konkret untuk mencapainya, (Mintzberg Henry, 1994) Dengan perencanaan strategis, lembaga pendidikan dapat mengarahkan semua aktivitasnya menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dalam pendidikan perencanaan strategis sangat membantu sekolah untuk mengantisipasi tantangan yang ada dan merencanakan masa depan dengan cara yang lebih terstruktur dan terarah, Perencanaan strategis dapat membantu penetapan tujuan dan pengambilan keputusan dengan memungkinkan Anda memetakan cara perusahaan mewujudkan pernyataan visi dan misi organisasi dalam tiga hingga lima tahun ke depan, (Bryson, J.M, 2018). Mari kita bahas kembali metafora peta kita. Jika Anda menganggap lintasan perusahaan adalah garis pada peta, rencana strategis dapat membantu mengukur dengan lebih baik cara Anda bergerak dari titik A (posisi saat ini) ke titik B (posisi yang ingin dicapai dalam beberapa tahun). Dengan perencanaan yang strategis, pengelolaan sumber daya yang efektif, dan evaluasi yang berkelanjutan, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memberikan pendidikan yang berkualitas tinggi kepada semua siswa. Manajemen yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja internal lembaga pendidikan, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian hasil belajar yang lebih baik dan penciptaan generasi yang siap menghadapi tantangan masa depan.

Aspek kedua pengelolaan sumber daya manusia, Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri, Sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerja tersebut. Bermutu bukan hanya pandai tetapi memenuhi syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu misalnya kemampuan, kecakapan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Di antara sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tersebut yang paling berhubungan langsung dengan kegiatan pendidikan adalah guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan harus mempertimbangkan berbagai faktor-faktor yang

berkaitan dengan mutu guru sehingga program peningkatan mutu guru yang dijalankan tepat sasaran dan efektif. Guru mempunyai dampak yang sangat besar bagi kualitas hasil pembelajaran, yang pada akhirnya akan menentukan pada kualitas lulusannya. Jika mutu guru bagus, maka kualitas pembelajaran pun menjadi meningkat (Nasution, “Teknologi Pendidikan” (Jakarta: Bumi Aksara,1999).

Dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga

pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah sumber daya manusia yang bermutu pula (Buchari Zainun 1995)

Aspek ketiga pengelolaan keuangan, Pengelolaan keuangan dalam konteks pendidikan adalah salah satu aspek kritis dalam manajemen pendidikan yang mencakup perencanaan, pengalokasian, pengendalian, dan pelaporan sumber daya keuangan untuk mendukung tujuan dan operasi institusi pendidikan. Proses ini dimulai dengan perencanaan anggaran, yang melibatkan identifikasi kebutuhan keuangan, proyeksi pendapatan, dan penetapan prioritas pengeluaran. Setelah anggaran disusun, dana dialokasikan ke berbagai departemen dan program sesuai dengan prioritas yang telah ditetapkan, sementara pengendalian keuangan dilakukan melalui audit internal, pelaporan keuangan, dan evaluasi kinerja untuk memastikan kesesuaian dengan anggaran. Pelaporan keuangan menyajikan kondisi keuangan institusi melalui laporan laba rugi, neraca, dan arus kas. Pengelolaan dana mencakup strategi investasi dan manajemen likuiditas untuk memaksimalkan penggunaan dana yang tersedia. Selain itu, upaya pengumpulan dana dilakukan melalui kampanye penggalangan dana dan mencari sumber pendanaan alternatif. Institusi pendidikan juga harus mematuhi regulasi dan standar akuntansi yang berlaku untuk memastikan kepatuhan terhadap pajak dan peraturan pendidikan. Pengelolaan keuangan yang efektif memastikan penggunaan dana yang efisien dan tepat sasaran, memungkinkan institusi pendidikan mencapai tujuan mereka dan memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa, sehingga mendukung keseluruhan manajemen pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan

pendidikan (Financial Management and Accounting in the Public Sector in Kenya-Paul Musau,2023).

Aspek keempat perkembangan kurikulum,Perkembangan kurikulum dalam konteks pendidikan sangat terkait dengan manajemen organisasi. Manajemen organisasi membantu dalam perencanaan strategis dan pengembangan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan siswa dan tuntutan zamannya manajemen organisasi memastikan pengelolaan yang efisien terhadap sumber daya fisik, finansial, dan manusia untuk mendukung implementasi kurikulum.Pengawasan dan evaluasi terhadap kurikulum dilakukan untuk memantau kemajuan siswa, mengevaluasi efektivitas metode pengajaran, dan membuat perubahan jika diperlukan. Kolaborasi antar unit dan koordinasi dengan berbagai departemen juga diperlukan untuk menyelaraskan pengembangan kurikulum dengan inisiatif dan program lainnya dalam institusi pendidikan. Selain itu, manajemen organisasi memastikan bahwa pengembangan, implementasi, dan evaluasi kurikulum berada dalam batas-batas regulasi dan standar pendidikan yang berlaku.Dengan kolaborasi yang baik antara pengembangan kurikulum dan manajemen organisasi, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang terstruktur, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan siswa serta tujuan pendidikan secara keseluruhan (Allan R. Odden dan Lawrence O. Picus,2000)

Aspek kelima evaluasi, Evaluasi adalah salah satu fungsi dalam manajemen pembelajaran, dari fungsi-fungsi manajemen pendidikan.Bahkan evaluasi termasuk tugas utama pendidik ketika dalam membuat rancangan pembelajaran (instructional design). Tugas pendidik sebagai perancang sistem dalam konteks pembelajaran yakni mengorganisir orang-orang, material (bahan) dan prosedur-prosedur agar siswa dapat belajar secara efisien (Hamalik, 2001).

Anas Sudijono (2003) evaluasi pembelajaran adalah proses kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan. Dan juga usaha untuk memperoleh informasi berupa umpan balik bagi penyempurnaan pendidikan ini merupakan puncak akhir dari aspek aspek yang lainnya,tanpa evaluasi suatu manajemen organisasi pendidikan menerima umpan balik dari apa yang telah dilakukan Selain itu, evaluasi juga berperan dalam memastikan bahwa sumber daya pendidikan, baik itu finansial maupun manusia, digunakan secara efisien dan efektif. Dengan melakukan evaluasi secara teratur, manajemen organisasi pendidikan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan kebijakan, pengajaran, dan administrasi. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengambil langkah-langkah perbaikan yang tepat guna meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.Secara praktis, evaluasi dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti

pengumpulan data, analisis statistik, wawancara, dan observasi langsung. Hasil dari evaluasi ini kemudian digunakan untuk membuat keputusan strategis, mengembangkan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan siswa, serta meningkatkan manajemen dan kepemimpinan dalam organisasi pendidikan.

Evaluasi memiliki hubungan yang erat dengan mutu pendidikan karena evaluasi yang baik dapat menjadi alat untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dengan mengevaluasi proses dan hasil pendidikan secara teratur, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengadopsi tindakan perbaikan yang tepat. Dengan demikian, integrasi evaluasi dalam manajemen organisasi pendidikan tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan. Evaluasi bukan hanya menjadi instrumen untuk mengukur pencapaian pendidikan, tetapi juga sebagai alat strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan (RA, Halima TA musthafa, 20202)

Tantangan dan Hambatan Penerapan Manajemen Organisasi Pendidikan di Era Digitalisasi

Sejak munculnya teknologi digital, telah terjadi pergeseran besar dalam dunia pendidikan. Manajemen pendidikan memiliki kesulitan dan masalah khusus di era digital ini. Di era digital, menerapkan manajemen pendidikan secara efektif tidak hanya membutuhkan penggunaan teknologi, tetapi juga mengatasi sejumlah masalah yang muncul dari kemajuan ini.

Penerapan manajemen organisasi pendidikan di era digitalisasi menghadapi berbagai tantangan dan hambatan yang kompleks dan beragam. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan yang muncul dari para pengajar dan staf administratif. Mereka mungkin merasa tidak nyaman atau kurang yakin dengan teknologi baru yang diperkenalkan, khawatir bahwa teknologi digital dapat mengancam metode tradisional mereka atau bahkan menggantikan peran mereka dalam proses pendidikan. Selain itu, keterbatasan infrastruktur teknologi di beberapa daerah, terutama di wilayah pedesaan dan terpencil, menjadi hambatan signifikan dalam adopsi sistem manajemen digital secara menyeluruh. Keterbatasan ini mencakup akses internet yang tidak merata, kurangnya perangkat keras yang memadai, serta minimnya dukungan teknis yang kompeten untuk mendukung penggunaan teknologi baru (Sari & Lestari, 2020).

Selain resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan infrastruktur, tantangan lain yang harus dihadapi adalah kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi semua pihak

yang terlibat dalam sistem pendidikan. Implementasi teknologi baru dalam manajemen organisasi pendidikan membutuhkan waktu dan sumber daya untuk memastikan bahwa seluruh pengajar, staf, dan siswa mampu menggunakan teknologi tersebut secara efektif. Kurangnya pelatihan yang memadai dapat mengakibatkan penggunaan teknologi yang tidak optimal dan bahkan menyebabkan frustrasi di kalangan pengguna (Sutrisno, 2021). Untuk mengatasi hal ini, institusi pendidikan harus menginvestasikan sumber daya yang cukup dalam program pelatihan yang berkelanjutan dan komprehensif.

Masalah keamanan data dan privasi juga menjadi perhatian utama dalam era digitalisasi. Data pendidikan yang disimpan secara elektronik sangat rentan terhadap ancaman siber, seperti peretasan dan pencurian data. Hal ini menuntut institusi pendidikan untuk mengembangkan kebijakan dan langkah-langkah keamanan yang kuat untuk melindungi data sensitif mereka. Institusi pendidikan perlu bekerja sama dengan ahli keamanan siber untuk memastikan bahwa sistem mereka aman dari ancaman eksternal dan internal (Wahyudi & Fitriani, 2019). Keamanan data yang baik tidak hanya melindungi informasi pribadi siswa dan staf, tetapi juga membangun kepercayaan di kalangan pengguna terhadap sistem manajemen pendidikan digital.

Selain itu, kesenjangan digital juga menjadi hambatan serius dalam penerapan manajemen organisasi pendidikan di era digital. Kesenjangan ini mencakup perbedaan akses dan kemampuan dalam menggunakan teknologi antara individu atau kelompok yang berbeda. Siswa dari latar belakang ekonomi yang kurang beruntung mungkin tidak memiliki akses yang sama terhadap perangkat digital atau internet yang diperlukan untuk mengikuti pembelajaran daring (Rahman & Widodo, 2022). Hal ini dapat memperburuk ketidaksetaraan pendidikan dan menghambat kesempatan belajar yang adil dan merata bagi semua siswa. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan upaya kolaboratif dari pemerintah, institusi pendidikan, dan sektor swasta untuk mengatasi kesenjangan ini melalui program-program dukungan teknologi dan peningkatan aksesibilitas.

Selain tantangan teknis dan infrastruktur, ada juga tantangan budaya yang harus diatasi. Banyak institusi pendidikan yang memiliki budaya organisasi yang kaku dan sulit beradaptasi dengan perubahan teknologi. Manajemen harus mampu mengubah pola pikir dan budaya organisasi untuk menerima dan memanfaatkan teknologi digital secara maksimal. Ini termasuk mempromosikan lingkungan kerja yang kolaboratif dan fleksibel, serta mendorong inovasi dan

eksperimen dalam penggunaan teknologi baru (Hidayat, 2020).

Meskipun digitalisasi menawarkan banyak manfaat potensial bagi manajemen organisasi pendidikan, tantangan dan hambatan yang ada harus diatasi dengan strategi yang terencana dan komprehensif. Hal ini mencakup investasi dalam infrastruktur teknologi, pengembangan program pelatihan yang berkelanjutan, serta implementasi kebijakan keamanan data yang ketat. Dengan pendekatan yang holistik, institusi pendidikan dapat memaksimalkan potensi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pendidikan. Kerja sama antara pemerintah, institusi pendidikan, dan sektor swasta juga sangat penting dalam menciptakan ekosistem pendidikan digital yang inklusif dan berkelanjutan.

Upaya Manajemen Organisasi memajukan Mutu Pendidikan

Upaya manajemen organisasi dalam memajukan mutu pendidikan melibatkan serangkaian langkah strategis dan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran, pembelajaran, dan lingkungan pendidikan secara keseluruhan. Salah satu upaya penting adalah peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga pengajar melalui program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Manajemen harus memastikan bahwa guru-guru memiliki akses ke pelatihan terbaru yang relevan dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi pendidikan. Dengan demikian, guru dapat terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pengajaran di kelas (Darling-Hammond et al., 2017).

1. Pengembangan kurikulum yang relevan dan berbasis kompetensi: merupakan salah satu fokus utama dalam upaya memajukan mutu pendidikan. Manajemen organisasi pendidikan perlu berkolaborasi dengan para ahli kurikulum untuk merancang dan mengimplementasikan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan zaman, mendorong pemikiran kritis, kreativitas, dan kemampuan pemecahan masalah. Selain itu, integrasi teknologi dalam proses pembelajaran harus dioptimalkan. Penggunaan teknologi dapat memperkaya pengalaman belajar siswa, membuat pembelajaran lebih interaktif, dan meningkatkan akses informasi (Fullan, 2013).
2. Peningkatan infrastruktur pendidikan: Manajemen harus memastikan bahwa fasilitas fisik, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan sarana teknologi informasi, berada dalam kondisi yang baik dan memadai untuk mendukung proses belajar mengajar. Selain itu, perlu ada perhatian terhadap pengadaan dan pemeliharaan

fasilitas-fasilitas ini agar dapat digunakan secara optimal oleh semua warga sekolah. Infrastruktur yang baik tidak hanya mendukung kegiatan akademis, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif bagi siswa (OECD, 2018).

3. Pengelolaan sumber daya manusia: Manajemen harus menerapkan praktik-praktik terbaik dalam rekrutmen, seleksi, dan retensi tenaga pengajar yang berkualitas. Selain itu, manajemen perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung, di mana guru dan staf merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Ini dapat dicapai melalui pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kolaboratif (Noet al., 2020).
4. Penguatan evaluasi dan sistem penilaian yang komprehensif: Evaluasi kinerja guru, penilaian hasil belajar siswa, dan review kurikulum secara berkala penting untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan inovasi. Hasil evaluasi ini harus digunakan untuk melakukan penyesuaian dan pengembangan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan evaluasi yang berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa semua elemen pendidikan bekerja secara harmonis untuk mencapai tujuan pendidikan yang tinggi (Black & Wiliam, 2009).
5. Kolaborasi dengan orang tua dan komunitas: merupakan strategi penting dalam upaya memajukan mutu pendidikan. Manajemen organisasi pendidikan harus membangun kemitraan yang erat dengan orang tua siswa dan komunitas setempat. Ini dapat dilakukan melalui program-program yang melibatkan orang tua dalam proses pendidikan, seperti pertemuan rutin, workshop, dan kegiatan sukarela. Dengan demikian, orang tua dapat mendukung dan memotivasi anak-anak mereka di rumah, sementara komunitas dapat memberikan sumber daya tambahan yang mendukung kegiatan sekolah (Epstein, 2018).
6. Inovasi dalam metode pembelajaran dan manajemen: Manajemen harus mendorong penerapan pendekatan pembelajaran yang lebih adaptif dan personal, yang dapat memenuhi kebutuhan individual siswa. Model pembelajaran yang fleksibel dan berbasis proyek, misalnya, dapat membantu siswa mengembangkan keterampilan praktis dan aplikatif. Selain itu, manajemen harus terus mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pendidikan melalui penggunaan teknologi dan praktik manajemen yang canggih (Sawyer, 2006).

Upaya manajemen organisasi dalam memajukan mutu pendidikan memerlukan pendekatan yang menyeluruh dan berkelanjutan. Semua langkah yang diambil harus didasarkan pada

analisis yang mendalam dan didukung oleh data yang akurat. Dengan komitmen yang kuat dari semua pihak yang terlibat dan strategi yang terencana dengan baik, organisasi pendidikan dapat mencapai peningkatan mutu yang signifikan dan berkelanjutan, sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan (Hattie, 2009).

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen organisasi pendidikan memerlukan strategi yang terencana dan komprehensif untuk mengatasi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur teknologi, kebutuhan akan pelatihan, keamanan data, kesenjangan digital, dan tantangan budaya. Kolaborasi diperlukan untuk memanfaatkan teknologi digital secara efektif dalam pendidikan. Proses manajemen, yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya, merupakan kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Teori manajemen klasik, teori manajemen hubungan manusia, dan teori kepemimpinan transformasional mendukung praktik manajemen pendidikan. Perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya manusia, dan evaluasi yang berkelanjutan merupakan aspek penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen organisasi

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2018). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Efendi, M. (2019). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyasa, E. (2020). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. London: Pitman.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.
- Ng, P. T. (2017). *Learning from Singapore: The Power of Paradoxes*. New York: Routledge.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management (14th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Sahlberg, P. (2015). *Finnish Lessons 2.0: What Can the World Learn from Educational Change in Finland?* New York: Teachers College Press.

Amiruddin, A., et al. (2023). Penerapan manajemen organisasi pendidikan selama pandemi Covid-19: Studi kasus di Abi and Umi School. *Jurnal Protasis*, 2(1), 149-161.

Basar, R. (2020). Pentingnya lokasi penelitian, objek penelitian, dan metode penelitian dalam konteks manajemen pendidikan. *Protasis*, 2(1), 172-182.

Suadun, J. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam: Tinjauan teoritis. *MUQADDIMAH*, 1(2), 172-182.

Tan, L. (2019). Peran manajemen dalam meningkatkan mutu pendidikan di era digital. *Jurnal Hikmah*, 9(2), 240-470.

Bungin, M. B. (2018). *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya (Edisi Kedua)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Hidayat, R. (2020). *Manajemen Pendidikan di Era Digital: Tantangan dan Peluang*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Rahman, A., & Widodo, H. (2022). *Kesenjangan Digital dalam Pendidikan: Solusi dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.

Sari, D., & Lestari, P. (2020). *Tantangan Teknologi dalam Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sutrisno, B. (2021). *Teknologi dalam Pendidikan: Pendekatan dan Implementasi*. Surabaya: Unesa University Press.

Wahyudi, A., & Fitriani, L. (2019). *Keamanan Data dalam Sistem Pendidikan Digital*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2019). *Fundamentals of Financial Management*. Cengage Learning.

Daft, R. L. (2015). *Management*. Cengage Learning.

Griffin, R. W. (2017). *Management: Principles and Practices*. Cengage Learning.

Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2020). *Operations Management: Sustainability and Supply Chain Management*. Pearson.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2020). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization*. Cengage Learning.

Jones, G. R., & George, J. M. (2020). *Contemporary Management*. McGraw-Hill Education.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.

Terry, G. R. (2012). Principles of Management. Richard D. Irwin.

Black, P., & Wiliam, D. (2009). Developing the theory of formative assessment. Educational Assessment, Evaluation and Accountability, 21(1), 5-31.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development. Learning Policy Institute.

Epstein, J. L. (2018). School, Family, and Community Partnerships: Preparing Educators and Improving Schools. Routledge.

Fullan, M. (2013). Stratosphere: Integrating Technology, Pedagogy, and Change Knowledge. Pearson.

Hattie, J. (2009). Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement. Routledge.

OECD. (2018). Education at a Glance 2018: OECD Indicators. OECD Publishing.

Sawyer, R. K. (2006). The Cambridge Handbook of the Learning Sciences. Cambridge University Press.