



Analisis Budaya Organisasi Dalam Kualitas Manajemen Pendidikan Dalam Lingkup Lembaga Pendidikan

Riyan Adhitya Pratama ¹, Naufal Aldrian Kurniawan ²,

Muhammad Daffa Adi Prayogo ³, Aryo Anargya Hakim Putra ⁴

^{1,2,3,4} Pendidikan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta

Korespondensi Email: adhityapratama145@gmail.com ¹, kurniawannaufal50@gmail.com ²,
muhammaddaffa2004@gmail.com ³, aryo.anargya@gmail.com ⁴

Abstract. *This research was conducted to determine how much organizational culture of an educational organization. One of the factors supporting the success of an Educational Management is the existence of a balanced organizational culture that is applied in an educational institution itself. Quality educational institutions must be able to determine the balance influences the quality of an educational management within the scope of educational institutions. The dynamics of the success of Education Management in Indonesia determine the quality in community satisfaction as consumers. Educational Institutions must be built from an Organizational Culture that provides strength in the process of carrying out Education Management. Data collection methods used in this study using quantitative methods. The data collection technique used in this study was carried out by developing relevant data and theories from various journals, theses, articles and theses. The research results are obtained if there are still many educational institutions in Indonesia that still do not implement organizational culture which results in a lack of educational management that has an impact on the community itself.*

Keywords: *Educational Organization, Organizational Culture, Educational Institution, Education Management.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui seberapa besar budaya organisasi mempengaruhi kualitas sebuah manajemen pendidikan dalam lingkup lembaga pendidikan. Dinamika keberhasilan Manajemen Pendidikan di Indonesia menentukan kualitas suatu organisasi pendidikan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu Manajemen Pendidikan adalah adanya keseimbangan budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu lembaga pendidikan itu sendiri. Lembaga pendidikan yang berkualitas harus bisa menentukan keseimbangan dalam kepuasan masyarakat sebagai konsumen. Lembaga Pendidikan harus dibangun dari Budaya Organisasi yang memberikan kekuatan dalam proses menjalankan Manajemen Pendidikan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengembangkan data dan teori yang relevan dari berbagai jurnal, tesis, artikel, dan skripsi. Hasil penelitian diperoleh jika masih banyak lembaga pendidikan di Indonesia yang masih kurang menerapkan budaya organisasi yang mengakibatkan kurang berjalannya manajemen pendidikan yang berdampak bagi masyarakat itu sendiri.

Kata kunci: Organisasi Pendidikan, Budaya Organisasi, Lembaga Pendidikan, Manajemen Pendidikan

LATAR BELAKANG

Perubahan dinamika Budaya Organisasi yang memiliki sisi positif dan negatif merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi oleh sebuah manajemen pendidikan yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin oleh lembaga pendidikan di Indonesia. Banyak sekali contoh perubahan yang signifikan dalam budaya organisasi misalnya, perubahan dalam sistem kegiatan belajar mengajar, penggunaan media sosial dalam mencari informasi seputar akademik, kemajuan dalam ilmu pengetahuan teknologi dan informasi, dan masih banyak lagi. Masyarakat, pemerintah, dan tenaga pendidik memiliki peran penting dalam menciptakan sebuah manajemen pendidikan yang berkualitas di dalam lingkup lembaga pendidikan. Diperlukan keseimbangan antara masyarakat dan pemerintah untuk menumbuhkan kualitas yang baik dalam sebuah manajemen pendidikan. Berbicara mengenai organisasi, tentu saja diperlukan sebuah kesepakatan dalam penetapan keputusan dalam sebuah kegiatan. Hal ini memerlukan sebuah manajemen yang tepat dan dapat membangun motivasi bagi para masyarakat untuk sama sama menciptakan lembaga pendidikan yang mampu menghasilkan para generasi yang mempunyai value tinggi di masa depan.

Di dalam lembaga pendidikan juga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki value tinggi yang dapat menarik kepercayaan masyarakat. Persaingan yang semakin ketat dalam lingkup lembaga pendidikan membuat para tenaga pendidik dan pemerintah bekerja ekstra keras untuk dapat menghasilkan sebuah kesepakatan yang dapat menarik hati masyarakat. Lembaga pendidikan juga harus menyadari perubahan pola pikir masyarakat yang selalu berubah seiring perkembangan globalisasi yang harus disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang diinginkan masyarakat.

Akhir akhir ini kualitas manajemen pendidikan di Indonesia terlihat sangat memprihatinkan. Rendahnya kualitas manajemen pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari menurunnya sistem pendidikan yang mengakibatkan rendahnya kualitas manajemen pendidikan di Indonesia. Lemahnya sektor manajemen pendidikan, terjadinya kesenjangan sarana dan prasarana di kota maupun desa, kurangnya pelayanan oleh pemerintah ke desa desa, dan kurangnya minat masyarakat terhadap kerjasama antara pemerintah, dan masih banyak lagi. Hal tersebut dinilai masih menjadi faktor utama yang membuat kualitas manajemen pendidikan di Indonesia semakin menurun.

Menurut Syah dalam Chandra (2009:33), menyatakan arti pendidikan adalah memelihara dan memberi latihan. Kedua arti tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang dan juga proses pematangan diri melalui kegiatan pengajaran dan pelatihan.

Dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidikan dalam lingkup lembaga pendidikan, diperlukan adanya perencanaan pengelolaan yang baik. (Hikmat, 2009:39), menyatakan bahwa fungsi fungsi manajemen pendidikan yang baik dan dapat diterapkan pada lembaga pendidikan, yaitu meliputi planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), coordinating (pengoordinasian), commanding (pengarahan), dan controlling (pengawasan). Selain itu, kualitas manajemen pendidikan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan komunikasi antara para tenaga pendidik, cara ini memudahkan untuk para tenaga pendidik mengetahui dan dapat merealisasikan fungsi dan tugas mereka sebagai sumber daya manusia yang berbakat untuk mengatur sebuah organisasi di dalam lingkup lembaga pendidikan.

Organisasi adalah sekumpulan kelompok orang satu sama lain untuk bertukar pendapat yang bertujuan mencapai sesuatu tujuan bersama. Organisasi pelatihan adalah pengembangan organisasi dalam dunia pendidikan yang di dalamnya untuk menjadi subjek pemahaman sendiri dalam ilmu pengetahuan. Organisasi juga berfungsi untuk meningkatkan kualitas dan value sumber daya manusia yang berfungsi untuk melatih kepemimpinan dan kinerja dalam sebuah lembaga pendidikan di Indonesia. Di dalam sebuah organisasi, terdapat sebuah budaya organisasi yang menjadi pegangan dan pandangan dari sebuah organisasi tersebut agar menjadi organisasi yang memiliki visi dan misi. Fungsi dari budaya organisasi tersebut adalah untuk mengatur jalannya organisasi tersebut agar dapat berjalan dengan lancar dan sesuai tujuan yang sudah disepakati.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi sebuah manajemen pendidikan di lingkup lembaga pendidikan tersebut. Sebuah lembaga pendidikan harus memiliki sebuah manajemen yang didasari oleh sebuah budaya organisasi tersebut karena sebuah budaya organisasi harus bisa mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju di Indonesia. (Chollisni, A., et al., 2022), menyatakan bahwa diperlukannya strategi yang dapat meningkatkan kualitas manajemen pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan seperti sekolah, akan terasa semakin tertinggal apabila tidak beradaptasi dengan perkembangan zaman. Saat ini sudah banyak lembaga pendidikan yang sudah menggunakan teknologi untuk mempermudah dalam hal akademik, diperlukan tenaga pendidik yang memiliki pengalaman dan bakat untuk bisa merealisasikan teknologi dalam materi yang akan diberikan.

Dari beberapa pernyataan yang sudah ditulis oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi yang memiliki sisi positif harus bisa dijadikan pegangan dalam sebuah lembaga pendidikan. Jika budaya organisasi tersebut dapat menciptakan sebuah lembaga pendidikan yang berkualitas, maka manajemen pendidikan yang terdapat dalam sebuah lembaga pendidikan tersebut sudah direalisasikan dengan baik. Sistem dalam budaya

organisasi harus bisa disepakati dan disetujui oleh setiap anggota agar dapat memenuhi tujuan dari sebuah organisasi tersebut.

Budaya organisasi dalam sebuah lembaga pendidikan harus bisa menghindari sisi negatif yang ada di dalam organisasi tersebut, sebuah budaya organisasi berfungsi untuk mengatur tatanan pendidikan yang bertujuan untuk memberikan arahan kepada generasi muda agar menjadi generasi yang cerdas dan memiliki pengetahuan akan pentingnya pendidikan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka di masa depan nanti.

Selain itu, meningkatkan pendidikan juga tidak harus melalui lembaga pendidikan, faktor lain seperti, lingkungan keluarga juga sangatlah penting dalam membentuk kualitas dan karakter para generasi muda. (Weber, dalam Thoha, 1992) menyatakan dalam organisasi mempunyai beberapa komponen, salah satunya adalah organisasi merupakan lembaga sosial, dimana terjadi interaksi dari individu, kelompok, dan lingkungan yang saling mempengaruhi, dan juga saling menghargai pendapat untuk mencegah perselisihan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana teori dan data juga pendapat yang terdapat pada penelitian ini merupakan hasil pengembangan dari artikel ilmiah dan jurnal ilmiah yang relevan dengan tema penelitian ini. Sumber yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari pengembangan data lainnya, seperti tesis, skripsi, makalah, jurnal, sumber internet, dan sumber lainnya yang relevan.

Sasaran dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sangat berpengaruh dalam mewujudkan keberhasilan Manajemen Pendidikan di lingkup Lembaga Pendidikan. Untuk itu, diperlukannya analisis dan pengembangan data yang valid untuk menghasilkan sebuah penelitian yang memiliki tingkat validasi yang pasti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Budaya Organisasi di Bidang Pendidikan

Organisasi pendidikan merupakan kemajuan suatu entitas dalam bidang pendidikan yang memperoleh makna khusus dalam ilmu pengetahuan. Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki peran sebagai pendorong utama dan penggerak dalam pembentukan organisasi, sehingga organisasi-organisasi yang ada dalam konteks pendidikan harus memiliki peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi budaya organisasi dalam konteks pendidikan di Indonesia untuk tumbuh menjadi individu

yang pintar dan memiliki jiwa kepemimpinan yang siap menghadapi tantangan di masa depan (Anggreni, 2021).

Budaya organisasi dalam tatanan pendidikan di Indonesia perlu di realisasikan. Hal ini bertujuan agar generasi penerus bangsa terutama anak didik tumbuh menjadi generasi yang cerdas dan memiliki karakter jiwa pemimpin yang siap untuk menghadapi tantangan kehidupan di masa yang akan datang. Seperti yang dikemukakan Thompson (dalam Thoha, 1992) menyatakan bahwa sebuah organisasi adalah lingkungan yang sangat rasional dan terintegrasi antar personal dari anggota yang besar dengan spesialis masing-masing yang bertujuan untuk bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

B. Fungsi dan Struktur Budaya Organisasi di Bidang Pendidikan

Fungsi dan struktur budaya organisasi di bidang pendidikan sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, mengembangkan lingkungan belajar yang positif, dan membangun komunitas pendidikan yang inklusif dan berdaya. Budaya organisasi yang kuat berperan sebagai pemandu dalam membentuk identitas sekolah atau lembaga pendidikan, mendorong nilai-nilai bersama seperti kerjasama, saling menghormati, integritas, kejujuran, dan keadilan (Al Hairri, 2021). Adapun fungsi budaya organisasi di bidang pendidikan:

1. Membangun Identitas dan Nilai Bersama

Budaya organisasi membantu membangun identitas dan nilai-nilai bersama di dalam lingkungan pendidikan. Hal ini mencakup nilai-nilai seperti kerjasama, saling menghormati, integritas, kejujuran, dan keadilan. Budaya organisasi yang kuat dan konsisten membantu membentuk identitas sekolah atau lembaga pendidikan dan memberikan pedoman bagi semua anggota komunitas pendidikan.

2. Membentuk Iklim Belajar yang Positif

Budaya organisasi yang baik menciptakan iklim belajar yang positif dan memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pendidikan. Hal ini mencakup lingkungan yang aman, inklusif, dan ramah bagi semua individu. Budaya organisasi yang mempromosikan kesetaraan, keberagaman, dan penerimaan membantu membangun rasa percaya, memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif, dan memberikan dorongan bagi eksplorasi, kreativitas, serta pertumbuhan pribadi dan akademik siswa.

3. Mendorong Kolaborasi dan Tim Kerja

Budaya organisasi pendidikan yang kuat mendorong kolaborasi dan kerja tim di antara semua anggota komunitas pendidikan, termasuk guru, siswa, staf administrasi, dan orang tua. Kolaborasi yang efektif membantu menghasilkan solusi inovatif untuk tantangan pendidikan, memfasilitasi pertukaran pengetahuan, dan mempromosikan pertumbuhan profesional. Dengan kolaborasi yang efektif antara guru, siswa, staf administrasi, dan orang tua, lembaga pendidikan dapat menghasilkan solusi inovatif untuk tantangan pendidikan, memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik, serta mempromosikan pertumbuhan profesional bagi semua individu yang terlibat.

4. Memupuk Kepemimpinan dan Pengembangan Diri

Budaya organisasi pendidikan yang baik memupuk kepemimpinan dan pengembangan diri di antara semua anggota komunitas pendidikan. Hal ini mencakup memberikan peluang dan dukungan untuk pengembangan profesional guru, memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik, serta mendorong partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan organisasi siswa. Dengan memberikan peluang dan dukungan untuk pengembangan profesional guru, serta mendorong partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan organisasi siswa, budaya organisasi membantu menciptakan lingkungan yang merangsang pertumbuhan pribadi dan akademik siswa, sehingga mereka siap menghadapi tantangan kehidupan di masa depan.

5. Membangun Komunikasi yang Efektif

Budaya organisasi yang baik mempromosikan komunikasi yang terbuka, jujur, dan efektif antara semua anggota komunitas pendidikan. Komunikasi yang baik memungkinkan pertukaran informasi yang penting, memfasilitasi kolaborasi, dan memperkuat hubungan antara guru, siswa, orang tua, dan staf pendukung. Dengan komunikasi yang efektif, lembaga pendidikan dapat merespon dengan cepat terhadap kebutuhan siswa dan memastikan bahwa proses pendidikan berjalan lancar dan bermanfaat bagi semua individu yang terlibat.

Terdapat dua jenis struktur organisasi utama dalam konteks pendidikan, yaitu sentralisasi dan desentralisasi. Diantara kedua struktur tersebut, ada beberapa struktur campuran yang cenderung lebih condong ke arah sentralisasi mutlak, sementara yang lainnya lebih mendekati desentralisasi, namun masih melibatkan beberapa aspek yang dilakukan secara sentral (Fitriyani, 2019) Untuk lebih memahami perinciannya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Struktur Sentralisasi, Struktur ini mengacu pada negara-negara di mana organisasi pendidikan dijalankan secara sentral. Dalam hal ini, kekuasaan dan tanggung jawab terpusat pada badan di pusat pemerintahan, sehingga pemerintahan daerah memiliki sedikit atau bahkan tidak memiliki peran dalam administrasi apa pun. Organisasi pendidikan yang menerapkan sistem sentralisasi memberikan peran yang sangat terbatas bagi kepala sekolah, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Prosedur pelaksanaan tugas juga sangat terbatas oleh aturan-aturan dan instruksi-instruksi dari pusat yang diterima melalui jabatan yang dimiliki oleh atasan mereka.
- 2) Struktur Desentralisasi, Struktur ini berlaku di negara-negara di mana pendidikan bukan menjadi urusan pemerintah pusat, melainkan menjadi tanggung jawab pemerintahan daerah dan masyarakat setempat. Pengawasan sekolah-sekolah sepenuhnya berada di bawah kendali daerah. Campur tangan pemerintah pusat terbatas pada kewajiban seperti pemberian tanah subsidi, penyelidikan, nasehat, konsultasi, serta program pendidikan untuk orang-orang dari luar negeri. Dengan menerapkan struktur organisasi pendidikan secara desentralisasi seperti ini, kepala sekolah menjadi seorang pemimpin profesional dengan tanggung jawab yang luas dan langsung terhadap hasil-hasil yang dicapai oleh sekolahnya. Mereka bertanggung jawab secara langsung terhadap pemerintah dan masyarakat setempat (Fitriyani, 2019).

Secara keseluruhan, fungsi dan struktur budaya organisasi di bidang pendidikan sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif, membangun iklim belajar yang positif, mempromosikan kolaborasi dan pengembangan diri, mendorong komunikasi yang efektif, menciptakan inovasi dalam pembelajaran, serta menjaga keseimbangan dan kesejahteraan siswa. Dengan budaya organisasi yang baik, lembaga pendidikan dapat menjadi tempat yang memberikan pendidikan yang bermakna dan membantu siswa tumbuh menjadi individu yang cerdas, berintegritas, serta siap menghadapi tantangan masa depan.

C. Tujuan dan Manfaat Organisasi Pendidikan

Tujuan organisasi pendidikan memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan kualitas pendidikan di sebuah lembaga pendidikan. Selain peran pengajar dalam meningkatkan kualitas siswa, kesadaran diri siswa untuk mengembangkan diri juga berperan penting. Dalam konteks ini, tujuan organisasi pendidikan juga berfungsi sebagai alat bantu bagi pendidik, sebagaimana arti "*organum*" yang berarti alat. Setiap individu yang memiliki kepentingan dan

tujuan yang sama menciptakan sebuah wadah atau badan di mana mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut.

Keanggotaan dalam sebuah organisasi pendidikan umumnya memberikan manfaat kepada individu sesuai dengan jenis organisasinya. Anggota organisasi secara umum dapat berinteraksi dengan orang lain dengan lebih mudah. Organisasi juga menjadi wadah bagi individu dengan karakter dan pemikiran yang beragam. Dalam konteks ini, perbedaan pemikiran dan pendapat dapat menyebabkan konflik. Konflik tersebut dapat dijadikan sebagai pelajaran dalam mengelola konflik dan mencari solusi. Dengan demikian, organisasi juga menjadi sarana untuk melatih kemampuan sosial bagi anggota (Susanti, 2020).

Adapun manfaat organisasi bagi anggotanya yaitu sebagai berikut: 1) Meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi; 2) Dapat mencapai tujuan; 3) Menjadi motivasi dalam membangkitkan jiwa pemimpin; 4) Mampu memecahkan masalah yang ada; 5) Memperluas wawasan yang dimiliki; 6) Memperluas pergaulan dan mengatur waktu; 7) Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi; 8) Memiliki mental yang kuat pada saat menghadapi tekanan (Susanti, 2020).

Sedangkan manfaat organisasi pendidikan yaitu sebagai berikut: 1) Mengatasi keterbatasan kemampuan, kemauan, dan sumber daya yang dimiliki serta mencapai tujuan pendidikan; 2) Terciptanya efektifitas dan efisiensi organisasi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan; 3) Dapat menjadi wadah pengembangan potensi dan spesialisasi yang dimiliki; 4) Menjadi tempat pengembangan ilmu pengetahuan dan lain-lain. (Al Hairri, 2021)

D. Kualitas Manajemen Pendidikan di Indonesia

Pendidikan merupakan satu hal yang paling penting dalam kehidupan manusia. Setiap manusia berhak mendapatkan pendidikan yang layak dan juga merata. Sebagaimana yang kita ketahui, hal tersebut tertuang di dalam UUD 1945 pasal 31 Ayat 1 yang menyebutkan bahwa: “setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan”. Jadi, sudah jelas bahwa pendidikan itu sendiri merupakan hak setiap individu untuk mendapatkannya bahkan sejak ia lahir. Namun, yang terjadi di Indonesia adalah ketidakmerataannya pendidikan bagi seluruh warga negara Indonesia. Indonesia yang pada dasarnya adalah negara berkembang, tentu bisa saja menjadi negara yang maju apabila pendidikannya sudah berjalan dengan baik dan semestinya. Namun, pada kenyataannya pendidikan di Indonesia mengalami kemerosotan sehingga menyebabkan kualitas pendidikan di Indonesia berada di tingkat terendah dan tertinggal dengan negara-negara lainnya.

Tanpa adanya pendidikan, tidak akan ada yang namanya kemajuan. Sebagai contoh untuk dapat menikmati program kelas Internasional di perguruan tinggi terkemuka di tanah air diperlukan dana lebih dari 50 juta. Alhasil, hal tersebut hanya dapat dinikmati oleh mereka golongan kelas atas yang mapan. Dengan kata lain yang, maju semakin maju, dan golongan yang terpinggirkan akan semakin terpinggirkan dan tenggelam dalam arus globalisasi yang semakin kencang yang dapat menyeret mereka dalam jurang kemiskinan. Masyarakat kelas atas menyekolahkan anaknya di sekolah – sekolah mewah di saat masyarakat golongan ekonomi lemah harus bersusah payah bahkan untuk sekedar menyekolahkan anak mereka di sekolah biasa. Ketimpangan ini dapat memicu kecemburuan yang berpotensi menjadi konflik sosial. Peningkatan kualitas pendidikan yang sudah tercapai akan sia-sia jika gejolak sosial dalam masyarakat akibat ketimpangan karena kemiskinan dan ketidakadilan tidak diredam. Kualitas dari pendidikan di Indonesia sendiri akhir-akhir ini sangat memprihatinkan dan menyedihkan. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa masalah dalam sistem pendidikan di Indonesia yang mengakibatkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Seperti contohnya, kelemahan dalam sektor manajemen pendidikan, terjadi kesenjangan sarana dan prasarana pendidikan di daerah kota dan desa, dukungan dari pemerintah yang masih lemah, adanya pola pikir kuno dalam masyarakat, rendahnya kualitas sumber daya pengajar, dan lemahnya standar evaluasi pembelajaran. Beberapa hal di atas lah yang menjadi faktor kualitas pendidikan di Indonesia rendah.

Salah satu masalah pendidikan yang kita hadapi dewasa ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan, antara lain memalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, penyediaan dan perbaikan sarana/prasarana pendidikan, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata. Selain dari beberapa hal di atas, ada juga terjadinya problem dalam pembelajaran. Hal itu pun salah satu sebab menurunnya kualitas pendidikan di Indonesia. Selain itu, ketidaksiapan sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan bertaraf internasional atau bahkan setidaknya taraf nasional dan ketidaksiapan guru yang berkompeten dalam menyelenggarakan pendidikan tersebut merupakan perpaduan yang klop untuk menghasilkan lulusan atau generasi yang tidak siap untuk berkompetisi di era globalisasi ini alias lulusan atau generasi yang kurang berkualitas. Kualitas atau mutu pendidikan di Indonesia saat ini terbilang cukup rendah bila.

Dibandingkan dengan negara-negara lainnya di dunia. Menurut hasil survei mengenai sistem pendidikan menengah di dunia pada tahun 2018 yang dikeluarkan oleh PISA (Programme for International Student Assessment) pada tahun 2019 lalu, Indonesia menempati posisi yang rendah yakni ke-74 dari 79 negara lainnya dalam survei. Dengan kata lain, Indonesia berada di posisi ke-6 terendah. Berdasarkan hasil akreditasi tahun 2020 yang dilakukan oleh BAN-S/M terhadap 4817 sekolah dan madrasah, mayoritas sekolah terakreditasi B, SMA memiliki peringkat akreditasi lebih baik dibandingkan dengan jenjang lainnya, sebaliknya SD/MI memiliki jumlah peringkat akreditasi A terkecil, kualitas antar provinsi bervariasi, dan komponen mutu guru memiliki skor terendah dibandingkan dengan komponen lainnya. Ini menunjukkan bahwa mayoritas sekolah-sekolah di Indonesia masih berada di bawah standar pendidikan yang diharapkan. Padahal, keberhasilan pengembangan manajemen kualitas pendidikan dapat terwujud apabila ada keinginan besar dari puncak manajemen untuk menerapkan prinsip-prinsip kualitas dalam organisasi; dan prinsip-prinsip kualitas itu diakomodasikan ke dalam sistem manajemen kualitas.

Namun, pengembangan manajemen kualitas pendidikan juga mempunyai kendala, kendala pengembangan manajemen kualitas antara lain: ketiadaan komitmen dari manajemen, ketiadaan pengetahuan atau kurangnya pemahaman tentang manajemen kualitas, ketidakmampuan mengubah kultur organisasi, tidak tepatnya perencanaan kualitas, tidak ada pendidikan dan latihan berkelanjutan, dan ketidakmampuan membangun suatu organisasi pembelajaran yang memberikan perbaikan terus menerus. Solusi yang dapat memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia. Yang pertama adalah menciptakan arah baru pembelajaran di Indonesia. Maksudnya, seorang guru harusnya tidak hanya mengutamakan materi yang disampaikan pada murid, namun guru juga harus memperhatikan perkembangan peserta didiknya. Guru harus dapat menyeimbangkan perkembangan intelektual dan psikologi peserta didik. Lalu solusi selanjutnya yaitu, memperbaiki kualitas dari tenaga pengajar yang ada. Tenaga pengajar harusnya menguasai beberapa kompetensi, seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Lalu yang paling penting adalah menentukan kurikulum yang tetap dan tepat untuk dijadikan sebagai landasan bahan pengajaran kepada peserta didik.

E. Data Kualitas Lembaga Pendidikan di Indonesia

Pemerintah Republik Indonesia dalam membangun pendidikan di Indonesia berpegang pada salah tujuan bangsa Indonesia yang tertera dalam pembukaan Undang undang Dasar 1945 alenia ke empat yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejalan dengan tujuan yang tertera dalam Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 tersebut, dalam tubuh konstitusi itu diantaranya Pasal 20, Pasal 21, Pasal 28 C ayat (1), Pasal 31 dan Pasal 32, juga mengamanatkan, bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional. Sistem pendidikan nasional yang terbaru ini diwujudkan dalam Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Dalam undang undang no 20 tentang sistem pendidikan Nasional tersebut dinyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan itu harus disadari arti pentingnya, dan direncanakan secara sistematis, agar suasana belajar dan proses pembelajaran berjalan secara optimal. Dengan adanya standar nasional tersebut, maka arah peningkatan kualitas pendidikan Indonesia menjadi lebih jelas. Bila setiap satuan pendidikan telah dapat mencapai atau melebihi standar nasional pendidikan tersebut, maka kualitas satuan pendidikan tersebut dapat dinyatakan tinggi. Berbagai kebijakan yang mendorong peningkatan kualitas pendidikan telah ditetapkan dan diimplementasikan, dengan harapan kualitas pendidikan dapat berangsur-angsur meningkat pada gradasi yang tinggi. Berkenaan dengan hal tersebut, maka pada kesempatan ini akan dievaluasi bagaimana trend perkembangan kualitas pendidikan di Indonesia, sebagai akibat adanya kebijakan-kebijakan tersebut. Karena SNP telah ditetapkan pada tahun 2005 dan telah diimplementasikan, maka evaluasi kualitas pendidikan akan didasarkan pada SNP.

Menurut data snp pada tahun 2006-2010 tentang kelayakan sekolah menengah pertama (SMP) dijelaskan bahwa sebanyak 12% SMP telah mencapai standar kelayakan nasional dengan presentasi kelayakan sebesar 88%. Jumlah persentase tersebut merupakan gambaran bahwa satuan pendidikan sudah layak mencapai standar nasional pendidikan yang dipengaruhi oleh status akreditasi sekolah. Semakin tinggi status akreditasi sekolah maka semakin tinggi pencapaian standar nasional pendidikan.

Lalu menurut presentasi perkembangan kelulusan dari nilai ujian nasional tahun 2006-2010 rata-rata persentase lulusan nasional untuk SMP/MTs pada tahun 2006 sebesar 92,1% , tahun 2007 sebesar 93,34% ; tahun 2008 sebesar 92,76% ; tahun 2009 sebesar 95,09% dan tahun 2010 sebesar 99,42%.

Pada jenjang SMP/MTs/SMPT , jumlah kelulusan meningkat 2,33% dari tahun 2008 sedangkan pada tahun 2010 jumlah kelulusan meningkat 4,33% dari tahun 2009. Jumlah kelulusan tahun 2011 diharapkan dapat bertahan pada posisi 99,5% karena jumlah tersebut sudamendekati jumlah maksimum 100% yang mungkin sulit untuk dicapai. Peningkatan dan penurunan persentase jumlah kelulusan antara lain dipengaruhi oleh kebijakan penentuan kelulusan. Pada tahun 2008, kelulusan ditetapkan dengan standar nilai Ujian Nasional (UN) pada tiga mata pelajaran. Pada saat itu, pemerintah menetapkan kebijakan UNPK (Ujian Nasional Pendidikan Kesetaraan) untuk mengatasi siswa yang tidak lulus.

Berdasarkan Pencapaian Standar Nasional untuk jenjang SMP pada tahun 2012, terlihat bahwa rata-rata pencapaian standar nasional pendidikan telah mencapai 85,97% dari yang diharapkan. Pencapaian yang tertinggi pada standar pengelolaan (94,63%) dan terendah dicapai pada standar lulusan (65,10%).

F. Peningkatan Manajemen Pendidikan dalam Lingkup Lembaga Pendidikan

Istilah strategi semula bersumber dari kalangan militer dan secara populer sering dinyatakan sebagai kiat yang digunakan oleh para jenderal untuk memenangkan suatu peperangan. Menurut Assauri (2015) strategi adalah pernyataan yang mengarahkan individu-individu dalam suatu organisasi untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Strategi harus mampu menggambarkan arah keputusan yang tepat. Strategi Ini penting sebagai dasar untuk mencapai tujuan organisasi, dan strategi organisasi terdiri dari komitmen, tindakan, atau aksi yang terkoordinasi untuk mengembangkan kompetensi dan mencapai keunggulan bersaing. Strategi juga sering terkait dengan upaya pengintegrasian dan pengalokasian sumber daya, kapabilitas, dan kompetensi organisasi guna meraih kesuksesan dalam lingkungan eksternal yang selalu berubah.

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2009), manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, perngorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan

untuk mengkoordinasikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Strategi peningkatan manajemen pendidikan di dalam lingkup lembaga pendidikan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengelolaan pendidikan di dalam lembaga tersebut. Strategi ini melibatkan langkah-langkah dan tindakan konkret yang dirancang untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan di dalam lembaga pendidikan. Ada 3 strategi yang apabila dijalankan dengan baik maka akan tercipta ekosistem yang baik dalam dunia pendidikan, yaitu:

1. Pengembangan guru

Pengembangan guru menjadi fokus utama yang perlu dilakukan, karena seorang guru yang berkualitas akan berdampak pada kualitas sekolah, siswa, dan lingkungan pendidikan secara keseluruhan. Peran seorang guru sangat penting dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan di sekolah.

2. Penguatan peran orang tua siswa

Strategi kedua adalah memperkuat keterlibatan dan peran orang tua siswa dalam pendidikan. Melibatkan orang tua secara aktif dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan, mendukung perkembangan siswa, dan menciptakan kemitraan yang kuat antara sekolah dan keluarga.

3. Partisipasi siswa

Strategi ketiga melibatkan partisipasi aktif siswa dalam proses belajar mengajar. Dengan melibatkan siswa dalam pembelajaran, menciptakan suasana yang menyenangkan, dan mendorong keterlibatan mereka, dapat menciptakan motivasi intrinsik, meningkatkan minat belajar, dan mencapai hasil yang lebih baik.

Dengan menerapkan ketiga strategi ini secara efektif, diharapkan dapat tercipta lingkungan pendidikan yang baik, di mana guru berkualitas, keterlibatan orang tua yang kuat, dan partisipasi siswa yang aktif berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Dalam strategi peningkatan manajemen pendidikan, perlu dilakukan analisis mendalam terhadap kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan, mengidentifikasi kelemahan dan potensi yang ada, serta merancang rencana tindakan yang spesifik dan terarah untuk meningkatkan pengelolaan pendidikan. Strategi ini dapat melibatkan pengembangan

kebijakan baru, pengoptimalan struktur organisasi, peningkatan komunikasi dan kerjasama antar stakeholder, pengembangan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, serta penerapan teknologi informasi dan sistem manajemen yang lebih efisien.

G. Solusi Menyaring Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan

Budaya organisasi adalah sebuah nilai, aturan, norma, standar, perilaku, yang diyakini dapat menyelesaikan masalah internal maupun eksternal dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki beberapa unsur seperti: 1) Asumsi Dasar, 2) Nilai-nilai Organisasi, 3) Norma-norma Organisasi, 4) Artefak, 5) Harapan bersama (Muhammad, 2017). Budaya organisasi merupakan pembeda suatu organisasi dengan organisasi lain yang ditandai dengan kepemilikan sistem organisasi oleh setiap anggota organisasi (Hendra, 2020). Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap pembentukan perilaku seseorang. Menurut Wahjono (2020:38) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, membedakan suatu kultur dengan kultur lain termasuk hubungan antar manusia secara alamiah, individualis, agama, dan lain sebagainya. Budaya juga mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.

Contoh budaya organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota organisasi mampu menjadi manusia yang produktif, kreatif, dan bekerja dengan antusias sesuai dengan peminatan (Wahjono, 2020:32). Budaya dalam sebuah organisasi juga dapat dipengaruhi paling tidak oleh tiga hal, yaitu: Pertama, strategi organisasi yang mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang dirumuskan oleh organisasi, Kedua, bagaimana tujuan organisasi tersebut kemudian dikomunikasikan dan dipahami oleh semua anggota dan bagaimana pelaksanaannya, dalam hal ini mencakup: kemampuan individu, tingkah laku individu, dan hasil objektif yang diperoleh; dan Ketiga, situasi yang melingkupi dan mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, yaitu mencakup budaya organisasi dan kondisi ekonomi. Dalam konteks lembaga pendidikan, situasi yang melingkupi ini juga dipengaruhi oleh kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah, (Hidayah, 2016: 24).

Ada beberapa cara yang bisa dilakukan untuk menyaring budaya budaya asing yang masuk di lembaga pendidikan,

1) Mengecek dan memeriksa budaya yang masuk apakah budaya tersebut bisa membawa manfaat untuk organisasi kita, jika budaya tersebut membawa dampak yang positif maka apa salahnya jika kita menerapkan budaya itu di dalam organisasi pendidikan kita.

2) Memastikan apakah budaya yang masuk itu relevan dan sama dengan budaya yang sudah ada di dalam kelompok kita, karena jika kita membiarkan budaya yang tidak relevan

masuk hal itu tentu saja dapat menyebabkan ketidakseimbangan di dalam sebuah organisasi lembaga pendidikan.

3) Walaupun kita harus selektif terhadap budaya budaya yang ada bukan berarti kita menutup diri dari kebudayaan luar. Organisasi harus tetap terbuka dan mau menerima budaya dari luar supaya bisa berkembang dan dapat belajar hal hal baru dari budaya yang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam artikel yang sudah kami buat ini, dapat disimpulkan bahwa keterkaitan budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidikan dalam lingkup lembaga pendidikan sangatlah erat. Manajemen pendidikan harus didasari oleh budaya organisasi yang dapat dijadikan sebagai pandangan untuk membuat sebuah kebijakan dalam lembaga pendidikan yang fungsinya untuk menambah kualitas para tenaga pendidik yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut untuk menghasilkan para generasi muda yang mempunyai value dan kualitas hidup yang memadai.

Dalam menjalankan sebuah organisasi memang tidaklah mudah. Diperlukannya hubungan antara anggota yang sama sama mempunyai keinginan kuat untuk mengembangkan visi dan misi yang sudah ada di dalam organisasi tersebut. Manajemen yang tepat sangat diperlukan agar mempermudah para anggota menjalankan tugas nya masing masing tanpa adanya kendala.

Harapan untuk lembaga pendidik kedepannya, diharapkan dapat mempunyai para tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan akademik. Dengan harapan ini, tujuannya tidak lain adalah masyarakat di sekitar lembaga pendidikan tersebut dapat menambah kepercayaannya kepada struktur manajemen pendidikan yang sudah dimiliki agar menciptakan sebuah lulusan dari generasi muda yang siap melanjutkan pendidikan nya ke jenjang yang lebih tinggi dan sudah mempunyai wawasan yang cukup.

DAFTAR REFERENSI

- Al Hairri, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87
- Anggreni, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal PTK dan Pendidikan*, 6 (2).
- Assauri, S. (2015). *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep, dan Strategi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chollisni, A., Syahrani, S., Dewi, S., Utama, A. S., & Anas, M. (2022). The concept of creative economy development-strengthening post covid-19 pandemic in Indonesia: Strategy and public policy management study. *Linguistics and Culture Review*, 6, 413-426.
- Farikhah, S. (2015). *Manajemen lembaga pendidikan*. Aswaja Presindo, Yogyakarta.

- Fitri, S. F. N. (2021). Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1617-1620.
- Fitriyani. (2019). Konsep Organisasi Pendidikan Dalam Pemberdayaan Sekolah. *el-Ghiroh Vol. XVII No.2*, 64.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(3), 1-12. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.709>.
- Hidayah, S. N. (2016). Manajemen Kinerja di Institusi Pendidikan Tinggi: Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 23-34.
- Karwono, H., & Susetyo, B. (2021). PETA MUTU SATUAN PENDIDIKAN DI INDONESIA (Studi Pilotting Project akreditasi 2020). *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 14(1), 1-10.
- Kurniawati, F. N. A. (2022). Meninjau Permasalahan Rendahnya Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dan Solusi. *Academy of Education Journal*, 13(1), 1-13.
- Mahmudah, F. N., & Putra, E. C. S. (2021). Tinjauan pustaka sistematis manajemen pendidikan: Kerangka konseptual dalam meningkatkan kualitas pendidikan era 4.0. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 43-53.
- Mubarok, A. I. (2022). PEMBENTUKAN DAN CARA MEMPERTAHANKAN BUDAYA ORGANISASI CO-LEARN. *Universitas Muhammadiyah Surabaya*
- Muhammad, S. (2017). PENTINGNYA PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI PADA PERGURUAN TINGGI. *Jurnal Ilmiah Widya*, 4 (April), 1-23. <https://ejournal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/view/277>
- Mustari, M., & Rahman, M. T. (2014). *Manajemen pendidikan*. Raja Grafiika Persada, Jakarta.
- Setyawati, F. (2020). Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal at-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan Volume 30 Nomor 1*, 57-66.
- Raharjo, S. B. (2012). Evaluasi trend kualitas pendidikan di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 16(2), 511-532.
- Susanti. (2020). Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa. *Al-Munawwarah Vol. 12 No. 2*, 23
- Wahjono, Sentot Imam. 2009. *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu Publisher, Yogyakarta.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Rahim, A. R., Rasulong, I., & Yani, T. I. (2020). *Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan budaya organisasi dalam lembaga pendidikan. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1).