

Al Amiyah: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume : 01, No. 01 (Januari-April 2024)
Online at : https://miftahul-ulum.or.id/ojs/index.php/alamiyah
Email : jurnalamiyahmultidisiplin@gmail.com
P-ISSN : XXXX-XXXX
E-ISSN : XXXX-XXXX

Mengenal Bidang Garapan Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam

Muhammad[1], Ramdanil Mubarok[2]
Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), STAI Sangatta, Indonesia
*e-mail: muhammadlangganan7@gmail.com[1], danil.education@gmail.com[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang konsep manajemen, konsep manajemen lembaga pendidikan, dan bidang garapan manajemen dalam lembaga pendidikan Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian in adalah studi kepustakaan (*Library Reseach*). Hasilnya yaitu, konsep manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan konsep manajemn lembaga pendidikan merupakan penerapan konsep manajemen dalam konteks pendidikan yang melibatkan pengelolaan berbagai aspek administratif, akademik, dan operasional lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sementara bidang garapan manajemen umumnya terdiri dari delapan bidang yaitu: manajemen peserta didik, manajemen kurikulum, manajemen personalia, manajemen sarana dan prasarana, manajemen pembiayaah pendidikan, manajemen tata usaha, manajemen hubungan masyarakat, dan manajemen organisasi. Adapun bidang garapan manajemen dalam konteks lembaga pendidikan Islam melibatkan pengelolaan aspek-aspek khusus yang berkaitan dengan pendidikan Islam, seperti kurikulum agama, pengajaran dan pembelajaran Islam, pengembangan karakter dan moral peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islam, serta pengelolaan sarana dan prasarana yang mendukung pendidikan Islam. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bidang garapan manajemen dalam lembaga pendidikan Islam, diharapkan kita dapat lebih siap menghadapi dinamika dan tuntutan zaman dalam mengembangkan pendidikan Islam yang berkualitas dan relevan.
Kata kunci: Bidang Garapan, Manajemen, Lembaga Pendidikan, Islam

Abstract

This research aims to analyze the concept of management, the management concept of educational institutions, and the field of management in Islamic educational institutions. The method used in research is a Library Reseach. As a result, the concept of management is the process of planning, organizing, guiding, and controlling resources to achieve established objectives, while the management concept of educational institutions is the application of management concepts in the context of education that involves the management of various administrative, academic, and operational aspects of the educational institution to achieve established educational objectives. In the context of Islamic educational institutions, management involves the management of special aspects related to Islamic education, such as the curriculum of religion, the teaching and learning of Islam, the development of the character and morality of students in accordance with Islamic values, as well as the administration of facilities that support Islamic education. With a better understanding of the field of management in Islamic institutions of education, it is expected that we can be better prepared to meet the dynamics and demands of the times in developing Islamic quality and relevant education.
Keywords: *Fields of Garapan, Management, Educational Institutions, Islam*

Copyright © 2024 Muhammad; Mubarok
CC BY

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti saat ini, peran manajemen dalam lembaga pendidikan Islam menjadi semakin penting dan strategis. Manajemen yang efektif tidak hanya membantu lembaga tersebut bertahan, tetapi juga berkembang untuk memenuhi tuntutan zaman (Alfian & Ilma, 2023). Mengenal bidang garapan manajemen dalam lembaga pendidikan Islam menjadi kunci untuk memahami kompleksitas dan dinamika yang terlibat dalam mengelola institusi pendidikan tersebut. Pendidikan Islam memiliki karakteristik tersendiri yang memerlukan pendekatan manajemen yang khusus dan sensitif terhadap nilai-nilai serta prinsip-prinsip keagamaan (Sirajudin et al., 2023). Bidang garapan manajemen dalam konteks ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan strategis hingga implementasi program pendidikan yang berkualitas dan berorientasi pada nilai-nilai keislaman.

Pembicaraan mengenai manajemen lembaga pendidikan pada hakikatnya tidak terlepas dari manajemen pendidikan itu sendiri. Hal tersebut terlihat dari asal muasal pembahasan tentang manajemen lembaga pendidikan yaitu tentang disiplin ilmu manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan jika dibawa pada ranah yang lebih spesifik yaitu pada lembaga-lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan yang berlatar belakang umum maupun lembaga pendidikan yang berlatar belakang Islam. Lembaga pendidikan dikenal dengan istilah formal, semi formal, maupun lembaga pendidikan non formal (Mubarok, 2022). Melalui pendekatan manajemen yang tepat, lembaga pendidikan Islam dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, baik itu dalam hal dana, tenaga pengajar, maupun fasilitas fisik (Kadir, 2024). Selain itu, manajemen yang efektif juga membantu dalam membangun lingkungan pendidikan yang inklusif, mendukung perkembangan holistik siswa, serta mempromosikan nilai-nilai moral dan etika yang tinggi sesuai dengan ajaran Islam.

Berbagai pemahaman tentang manajemen, manajemen lembaga pendidikan, dan bidang garapan manajemen lembaga pendidikan menyebabkan lahirnya berbagai problem dalam penerapannya, baik dalam bidang manajemen lembaga pendidikan Islam secara umum, bidang manajemen pesantren, bidang personalianya, penerapan sistem informasi manajemennya, sampai pada membangun citra publik dalam lembaga pendidikan Islam (Indrioko, 2015). Problem-problem tersebut membutuhkan sebuah solusi yang tepat untuk mengantisipasi berbagai persoalan yang ditimbulkan dari pemahaman yang bervariatif tersebut.

Studi tentang bidang garapan manajemen di lembaga pendidikan Islam sebenarnya masih belum banyak yang meneliti, namun jika dikaitkan dengan penelitian yang berkaitan dengan masalah manajemen pendidikan maka salah satunya sebagaimana artikel yang ditulis oleh (D, 2019), ia mengatakan bahwa bidang garapan manajemen lembaga pendidikan seharusnya ada keterkaitan antar bidang garapan sehingga semua bidang garapan manajemen tersebut dapat memberi efek positif bagi terlaksananya manajemen yangbaik di lembaga pendidikan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Zulkarnain, 2019), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa salah satu eksentensi manajemen pendidikan adalah manajemen layanan khusus, dimana itu merupakan bidang garapan manajemen lembaga pendidikan di dunia pendidikan. Manajemen layanan khusus tersebut haruss dikelola dengan baik mengingat besarnya kontribusi yang diberikan terhadap kesuksesan proses yang terjadi antar bidang garapan manajemen lembaga pendidikan. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sulhati, 2020), ia menyimpulkan bahwa bidang garapan utama manajemen dalam lembaga pendidikan antara lain: sumber daya manusianya, sumber belajarnya, fasilitasnya, dan sumber dananya.

Menarik untuk dikaji lebih mendalam berkaitan dengan konsep dan bidang garapan manajemen lembaga pendidikan sehingga memberikan penguatan-penguatan dalam memahami konsep dan bidang garapan manajemen lembaga pendidikan. Berdasarkan fenomena dan hasil literatur review di atas maka yang menjadi fokus tulisan ini adalah bagaimana konsep manajemen, bagaimana konsep manajemen lembaga pendidikan, dan bagaimana bidang garapan manajemen di lembaga pendidikan Islam? Tujuan penulisan artikel ini yaitu untuk mendeskripsikan konsep manajemen, konsep manajemen lembaga pendidikan serta mengetahui bidang garapan manajemen dalam lembaga pendidikan Islam. Diharapakan artikel ini dapat memberikan perspektif yang variatif dalam memahami bidang garapan manajemen pada lembaga pendidikan Islam.

METODE

Metode yang digunakan penulis dalam artikel ini adalah metode penelitian kepustakaann. Metode penelitian kepustakaan, juga dikenal sebagai penelitian pustaka atau penelitian literatur, adalah pendekatan penelitian yang berkonsentrasi pada analisis dan interpretasi sumber-sumber tertulis yang relevan untuk topik penelitian tertentu (Adlini et al., 2022). Pendekatan ini tidak melibatkan pengumpulan data primer melalui observasi, eksperimen, atau wawancara, tetapi mengandalkan informasi yang ditemukan dalam literatur yang telah ada.

Literatur utama dalam peneltian ini adalah artikel jurnal hasil penelitian terdahulu yang telah ditulis dan dipublikasikan pada jurnal nasional. Adapun literatur lain yang digunakan adalah buku referensi, majalah, koran, dan website. Teknik pengumpulan data dalam artikel ini adalah dengan membaca berbagai sumber baik berupa buku, artikel jurnal, majalah, koran, maupun website, kemudian membuat catatan kecil yang berkaitan dengan fokus penelitian. Catatan-catatan kecil tersebut kemudian penulis melakukan analisis dengan mencocokkan, membandingkan, menguatkan, dan bahkan mengkritisi data tersebut kemudian menarik kesimpulan sehingga menjadi sebuah data penelitian yang ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep dasar manajemen merujuk pada prinsip-prinsip, teori-teori, dan praktik-praktik yang membentuk dasar pemahaman tentang bagaimana organisasi diarahkan, diorganisasi, diarahkan, dan dikendalikan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan (Saputra et al., 2023). Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan nilai tambah dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efisien dan efektif. Dengan kata lain, manajemen adalah tentang menciptakan visi, mengatur sumber daya, memotivasi orang-orang, dan mengelola perubahan untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Beberapa konsep dasar yang perlu difahami dalam studi manajemen antara lain: perencanaan, organisasi, kepemimpinan, pengendalian, koordinasi, motivasi, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, serta etika dan tanggung jawab sosial. Dalam hal perencanaan, proses perencanaan melibatkan penetapan tujuan, pengembangan strategi, dan penyusunan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal tersebut melibatkan identifikasi sumber daya yang diperlukan dan pemilihan langkah-langkah yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Termasuk pembagian kerja, delegasi wewenang, pembentukan tim, dan pembentukan hierarki organisasi (Rihfenti Ernayani et al., 2023).

Copyright © 2024 Muhammad; Mubarok
(cc) BY

Dalam hal kepemimpinan, dimana kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Ini mencakup berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, otoriter, dan demokratis (Muktamar et al., 2024). Berikutya yaitu pengendalian, dimana pengendalian merupakan proses memantau, mengevaluasi, dan mengatur kinerja organisasi untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dicapai.

Selain itu ada juga koordinasi sebagai konsep dasar manajemen, dimana Konsep koordinasi melibatkan penyelarasan aktivitas-aktivitas berbagai bagian atau unit dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efisien. Ini termasuk komunikasi yang efektif, kolaborasi antarbagian, dan integrasi fungsi-fungsi organisasi (Budiman et al., 2023). Sehingga menghasilkan motivasi yang merujuk pada faktor-faktor yang mendorong individu untuk bertindak dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Adapun evaluasi dan perbaikan berkelanjutan menekankan pentingnya evaluasi terus-menerus terhadap proses dan kinerja organisasi serta upaya perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Supriyadi & Zaharuddin, 2023). Sehingga melahirkan etika dan tanggungjawab sosial. Etika dan tanggung jawab sosial dalam manajemen mengacu pada pentingnya bertindak secara adil, jujur, dan bertanggung jawab dalam setiap keputusan dan tindakan manajerial.

Konsep dasar manajemen ini memberikan kerangka kerja yang penting bagi para manajer dalam mengelola organisasi mereka dengan efektif dan efisien. Seiring dengan perubahan lingkungan bisnis dan dinamika organisasi, pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep ini menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang.

Konsep Manajemen Lembaga Pendidikan

Konsep manajemen lembaga pendidikan merujuk pada prinsip-prinsip, teori-teori, dan praktik-praktik yang digunakan untuk mengelola dan mengarahkan lembaga pendidikan agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan (Valjan Vukić & Gulin, 2023). Pengelolaan lembaga pendidikan yang efektif sangat penting untuk menjamin kualitas pendidikan dan memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat secara keseluruhan. Beberapa aspek utama dari konsep manajemen lembaga pendidikan atara lain: perencanaan kurikulum dan pengajaran, pengelolaan sumber daya manusia, hubungan mayarakat, evaluasi dan peningkatan berkelanjutan, kepemimpinan dan pengelolaan konflik, serta inovasi dan penyesuaian.

1. Perencanaan Kurikulum dan Pengajaran

Pengelolaan suatu lembaga pendidikan melibatkan perencanaan kurikulum dan pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan tujuan pendidikan lembaga tersebut. Hal ini mencakup pemilihan materi pembelajaran, metode pengajaran, dan penilaian yang tepat. Dalam (Díaz et al., 2022) menekankan pentingnya menciptakan dan menerapkan strategi pengembangan lembaga pendidikan, yang meliputi pendefinisian nilai, misi, dan tujuan lembaga. Adapun Studi (Misini et al., 2023) berfokus pada penerapan manajemen perencanaan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan Indonesia, yang bertujuan untuk meningkatkan mutu lulusan dengan memasukkan nilai-nilai Islam. Sedangkan (Amelia et al., 2023) membahas tentang pengelolaan peserta didik pada lembaga pendidikan, dengan menekankan bahwa itu adalah suatu proses yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dan pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan.

2. Pengelolaan Sumber Daya

Manajemen lembaga pendidikan melibatkan pengelolaan berbagai sumber daya, termasuk keuangan, fasilitas, dan tenaga pendidik. Alokasi anggaran yang

efisien diperlukan untuk menjamin kelancaran fungsi lembaga (Syladii et al., 2023). Pemeliharaan fasilitas yang baik penting untuk menyediakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa (Polishchuk & Horbatiuk, 2023). Selain itu, pengembangan staf yang berkualitas sangat penting untuk penyampaian pendidikan yang efektif. Hal ini termasuk memastikan bahwa pendidik memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tujuan pendidikan lembaga (Amelia et al., 2023). Secara keseluruhan, pengelolaan sumber daya yang efektif sangat penting untuk keberhasilan operasional lembaga pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan

3. Hubungan Masyarakat

Pengelolaan lembaga pendidikan meliputi membina hubungan baik dengan masyarakat sekitar, orang tua peserta didik, dan pihak terkait lainnya. Komunikasi yang efektif, kemitraan, dan partisipasi masyarakat dalam kegiatan pendidikan sangatlah penting (Aniskina & Terekhova, 2019). Manajemen pendidikan mencakup pemahaman bagaimana mengelola peserta didik dan berupaya mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan (Amelia et al., 2023). Peran kepala lembaga pendidikan sangat menentukan dalam memperkenalkan teknologi pendidikan, metode pengajaran, dan pengembangan individu secara keseluruhan (Polishchuk & Horbatiuk, 2023). Proses pengelolaan lembaga pendidikan harus fokus pada peningkatan mutu pendidikan dan menjamin berfungsinya sistem pendidikan secara efisien. Keberhasilan kegiatan pengelolaan bergantung pada kemampuan menciptakan dan menerapkan strategi, melibatkan pemangku kepentingan, dan mengambil keputusan manajerial yang efektif. Secara keseluruhan, pengelolaan yang efektif di lembaga pendidikan memerlukan kolaborasi, komunikasi, dan keterlibatan aktif masyarakat dan pemangku kepentingan.

4. Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan

Evaluasi kinerja dan upaya perbaikan berkelanjutan merupakan hal yang penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Proses ini melibatkan pengukuran pencapaian tujuan pendidikan, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan menerapkan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Nasir, 2022). Evaluasi kinerja adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja individu, kelompok, atau lembaga berdasarkan standar atau tujuan yang telah ditentukan (Titu et al., 2023). Hal ini membantu institusi pendidikan memastikan bahwa mereka mencapai tujuan dan sasaran mereka, dan memungkinkan koreksi segera atas keterlambatan atau penyimpangan apa pun (Shrestha, 2022). Perbaikan berkelanjutan adalah aspek kunci dari manajemen mutu di lembaga pendidikan, karena hal ini mengharuskan organisasi untuk secara konsisten memberikan produk dan layanan yang memenuhi persyaratan hukum, pelanggan, dan peraturan. Dengan mengintegrasikan evaluasi kinerja dan upaya perbaikan berkelanjutan, lembaga pendidikan dapat secara efektif memantau dan meningkatkan kinerjanya, sehingga mengarah pada pencapaian tujuan lembaga.

5. Inovasi dan Penyesuaian

Dalam menghadapi perubahan lingkungan pendidikan dan tuntutan zaman, maka manajemen lembaga pendidikan harus mampu berinovasi dan beradaptasi. Hal ini mencakup penerapan teknologi baru, pengembangan program pendidikan yang relevan, dan eksperimen dengan metode pembelajaran inovatif. Teknologi inovatif berfungsi sebagai alat untuk memecahkan masalah pedagogis dan memberikan peluang baru untuk mengelola proses pendidikan (Hordieiev et al., 2023). Penggunaan teknologi inovatif dalam pengelolaan proses pendidikan memerlukan pengembangan infrastruktur yang diperlukan, seperti peralatan komputer, dukungan jaringan, dan perangkat lunak pendidikan (Tatiana et al., 2022). Pengelolaan lembaga pendidikan hendaknya juga mempertimbangkan prinsip inovasi dan prinsip manajemen ekonomi (Aniskina & Terekhova, 2019). Implementasi perubahan yang efektif di lembaga pendidikan memerlukan faktor-

Copyright © 2024 Muhammad; Mubarok
(cc) BY

faktor seperti stimulasi psikologis dan finansial, motivasi pimpinan lembaga dan guru, pemantauan terus-menerus, dan analisis implementasi perubahan (Suray et al., 2019). Hubungan antara kualitas organisasi sekolah dan inovasi pendidikan sangat penting dan harus direncanakan dan didorong secara strategis (Tome, 2023).

Konsep manajemen lembaga pendidikan ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif bagi para administrator dan pemimpin lembaga pendidikan untuk mengelola institusi mereka dengan efektif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan, memenuhi kebutuhan siswa, dan mencapai tujuan-tujuan pendidikan mereka secara efisien dan berkelanjutan.

Bidang Garapan Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam

Bidang garapan manajemen umumnya terdiri dari delapan bidang inti sebagaimana dijelaskan (Farikhah, 2015) dalam bukunya manajemen lembaga pendidikan. Kedelapan bidang garapan tersebut antara lain: manajemen peserta didik, manajemen kurikulum, manajemen personalia, manajemen sarana dan prasarana, manajemen pembiayaah pendidikan, manajemen tata usaha, manajemen hubungan masyarakat, dan manajemen organisasi. Kedelapan bidang garapan tersebut akan dianalisis pada pembahasan berikut.

1. Manajemen Peserta Didik

Manajemen peserta didik adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan oleh para pendidik atau pengelola sekolah untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif bagi peserta didik (Arifin, 2022). Tujuan utama manajemen peserta didik adalah untuk menciptakan kondisi yang mendukung pembelajaran optimal dan perkembangan holistik peserta didik.

Penerapan manajemen peserta didik melibatkan beberapa langkah atau strategi, antara lain: a) Perencanaan Pembelajaran yaitu merencanakan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Ini melibatkan penentuan tujuan pembelajaran, pemilihan metode pengajaran, penjadwalan, dan penilaian. b) Pengorganisasian Kelas yaitu mengatur ruang belajar, sumber daya pembelajaran, serta pembagian tugas dan tanggung jawab di antara guru, siswa, dan staf pendukung lainnya. c) Pengarahan dan Motivasi yaitu memberikan arahan dan motivasi kepada peserta didik agar aktif dalam pembelajaran, termotivasi untuk mencapai tujuan pembelajaran, serta mengembangkan potensi diri mereka. d) Pengendalian Pembelajaran yaitu mengelola kelas dan memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan lancar, disiplin dipertahankan, serta mengatasi masalah yang muncul selama proses pembelajaran. e) Evaluasi dan Pemantauan yaitu melakukan evaluasi terhadap pembelajaran peserta didik secara berkala untuk mengevaluasi kemajuan mereka, memperbaiki proses pembelajaran jika diperlukan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Penerapan manajemen peserta didik membutuhkan kolaborasi antara guru, staf sekolah, orang tua, dan peserta didik itu sendiri. Dengan penerapan yang baik, manajemen peserta didik dapat membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, meningkatkan kualitas pendidikan, serta membantu peserta didik mencapai potensi akademik dan non-akademiknya secara optimal.

2. Manajemen Kurikulum

Manajemen kurikulum adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kurikulum dalam suatu institusi pendidikan. Tujuan utama dari manajemen kurikulum adalah untuk memastikan bahwa kurikulum yang disusun sesuai dengan tujuan pendidikan, kebutuhan peserta didik, serta perkembangan dalam bidang ilmu dan teknologi (Alvizar, 2023).

Penerapan manajemen kurikulum melibatkan beberapa langkah dan strategi, antara lain: a) Perencanaan Kurikulum yaitu tahap ini melibatkan identifikasi

tujuan pendidikan, pemilihan dan penyusunan materi pembelajaran, serta pengembangan strategi pengajaran yang sesuai. Perencanaan kurikulum harus memperhatikan standar pendidikan yang berlaku dan kebutuhan peserta didik. b) Pengorganisasian Kurikulum, dimana setelah kurikulum direncanakan, langkah berikutnya adalah mengorganisasikan struktur dan urutan pembelajarannya. Hal ini melibatkan pengelompokan materi pembelajaran ke dalam mata pelajaran, pengaturan urutan pembelajaran, serta pembagian waktu untuk setiap mata pelajaran. c) Pelaksanaan Kurikulum yaitu melibatkan proses pengajaran dan pembelajaran di kelas. Guru harus mengimplementasikan kurikulum dengan memilih metode pengajaran yang sesuai, menggunakan sumber daya pembelajaran yang tepat, dan menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan dan minat peserta didik. d) Evaluasi Kurikulum yang dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kurikulum yang telah diterapkan. Evaluasi dapat dilakukan secara formatif (sepanjang pembelajaran berlangsung) dan sumatif (setelah pembelajaran selesai). Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan kurikulum di masa mendatang. e) Pengembangan Kurikulum dimana kurikulum perlu terus dikembangkan dan disesuaikan dengan perkembangan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Pengembangan kurikulum juga harus responsif terhadap perubahan dalam standar pendidikan dan hasil evaluasi yang diperoleh dari pelaksanaan kurikulum sebelumnya.

Penerapan manajemen kurikulum yang baik membutuhkan kolaborasi antara pengelola sekolah, guru, staf pendidikan, orang tua, dan pihak-pihak terkait lainnya. Dengan penerapan yang efektif, manajemen kurikulum dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan, merespons kebutuhan peserta didik dan masyarakat, serta memastikan tercapainya tujuan pendidikan yang diinginkan.

3. Manajemen Personalia

Manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari manajemen personalia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang berkualitas, termotivasi, dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif (Ramdhan & Pasaribu, 2022).

Penerapan manajemen personalia melibatkan beberapa langkah dan strategi, antara lain: a) Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu Merencanakan kebutuhan SDM berdasarkan tujuan organisasi dan analisis kebutuhan tenaga kerja. Hal ini meliputi perencanaan jumlah, kualifikasi, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi-posisi dalam organisasi. b) Pengadaan dan Perekrutan yaitu proses pengadaan dan perekrutan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini melibatkan strategi perekrutan yang efektif, seperti pemasangan iklan pekerjaan, pencarian kandidat potensial, seleksi yang cermat, serta penempatan dan penempatan karyawan yang tepat. c) Pengembangan Karyawan yaitu mendorong pengembangan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan. Ini termasuk program pengembangan karir, pelatihan dalam pekerjaan, workshop, dan pendidikan lanjutan untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan karyawan. d) Evaluasi Kinerja dan Penghargaan yaitu melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala untuk mengukur pencapaian tujuan kerja, memberikan umpan balik, serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Selain itu, memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang berprestasi untuk memotivasi dan mempertahankan mereka. e) Manajemen Konflik dan Kesejahteraan Karyawan yaitu menangani konflik antara karyawan, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan memberikan dukungan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ini termasuk manajemen stres, program kesehatan dan kesejahteraan, serta fasilitas

Copyright © 2024 Muhammad; Mubarok
(cc) BY

untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. f) Pengelolaan Kinerja dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Mengelola kinerja karyawan secara efektif, memberikan pembinaan dan bimbingan bagi karyawan yang membutuhkan, serta mengambil tindakan jika karyawan tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Termasuk di dalamnya adalah manajemen pemutusan hubungan kerja jika diperlukan.

Penerapan manajemen personalia yang baik membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan organisasi dan karyawan, serta kemampuan untuk mengelola hubungan antara karyawan dan organisasi secara efektif. Dengan penerapan yang baik, manajemen personalia dapat membantu organisasi mengoptimalkan potensi SDM-nya, meningkatkan produktivitas, mempertahankan karyawan yang berkualitas, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

4. Manajemen Sarana Dan Prasarana

Manajemen Sarana dan Prasarana (Sarpras) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pemeliharaan semua fasilitas fisik dan non-fisik yang diperlukan dalam suatu organisasi atau institusi. Tujuan utama dari manajemen sarpras adalah untuk memastikan bahwa semua fasilitas dan infrastruktur yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan organisasi berfungsi dengan baik, efisien, dan aman. Ini termasuk bangunan, peralatan, sistem komunikasi, transportasi, serta semua aset fisik dan non-fisik lainnya (Purnamaningsih & Purbangkara, 2022).

Penerapan manajemen sarpras melibatkan beberapa langkah dan strategi, antara lain: a) Perencanaan Sarpras yaitu Merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana berdasarkan tujuan organisasi, kegiatan yang akan dilakukan, serta jumlah dan jenis fasilitas yang dibutuhkan. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan, analisis kebutuhan, dan penyusunan rencana pengembangan infrastruktur jangka pendek dan jangka panjang. b) Pengadaan dan Pembangunan Sarpras yaitu Proses pengadaan, pembangunan, dan pemasangan fasilitas fisik dan non-fisik sesuai dengan rencana yang telah disusun. Ini melibatkan pembelian peralatan, konstruksi bangunan, instalasi sistem, serta pengadaan dan pemasangan perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan. c) Pengelolaan dan Pemeliharaan Sarpras yaitu mengelola dan memelihara semua fasilitas dan infrastruktur yang ada agar tetap dalam kondisi baik dan berfungsi optimal. Ini melibatkan perawatan rutin, pemeliharaan preventif, perbaikan saat terjadi kerusakan, serta peningkatan dan pembaruan sesuai kebutuhan. d) Pengaturan Penggunaan Sarpras yaitu mengatur penggunaan fasilitas dan infrastruktur agar efisien dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini melibatkan penjadwalan penggunaan ruang, pengaturan penggunaan peralatan, serta pemantauan dan pengendalian akses terhadap fasilitas. e) Manajemen Keamanan dan Keselamatan yaitu Memastikan keamanan dan keselamatan semua fasilitas dan penggunaannya. Ini termasuk penerapan protokol keamanan, pemeliharaan sistem keamanan, pelatihan keamanan bagi staf, serta penanganan keadaan darurat dan bencana.

Penerapan manajemen sarpras yang baik membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan organisasi dan infrastruktur, serta kemampuan untuk mengelola dan memelihara fasilitas dengan efektif. Dengan penerapan yang baik, manajemen sarpras dapat membantu organisasi mengoptimalkan penggunaan sumber daya, meningkatkan efisiensi operasional, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

5. Manajemen Pembiayaan Pendidikan

Manajemen pembiayaan pendidikan adalah proses perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan sumber daya keuangan yang diperlukan untuk mendukung operasional dan pengembangan sistem pendidikan (Fatonah & Ifendi, 2024). Tujuan utama dari manajemen pembiayaan pendidikan adalah untuk

memastikan tersedianya sumber daya keuangan yang cukup untuk mendukung kegiatan pendidikan, memperbaiki kualitas pendidikan, serta meningkatkan aksesibilitas dan kesetaraan dalam pendidikan.

Penerapan manajemen pembiayaan pendidikan melibatkan beberapa langkah dan strategi, antara lain: a) Perencanaan Keuangan yaitu tahap perencanaan ini melibatkan penentuan anggaran pendidikan yang diperlukan untuk mendukung semua kegiatan pendidikan di lembaga pendidikan tersebut. Ini mencakup perencanaan pendapatan, pengeluaran, dan alokasi dana untuk berbagai keperluan, seperti gaji guru, pembelian buku dan peralatan, pemeliharaan sarana dan prasarana, serta program-program pengembangan pendidikan. b) Pengumpulan Dana yaitu proses mengumpulkan dana dari berbagai sumber, seperti pemerintah, sumbangan, dana hibah, dan pendapatan dari biaya pendidikan. Penting untuk memiliki sumber dana yang beragam agar keberlanjutan pendidikan dapat terjamin. c) Pengelolaan Dana yaitu pengelolaan dana pendidikan melibatkan pengalokasian dana sesuai dengan prioritas pendidikan yang telah ditetapkan dalam perencanaan keuangan. Ini termasuk pengelolaan kas, investasi, dan pengeluaran dana sesuai dengan rencana anggaran. d) Pengawasan dan Evaluasi yaitu melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap penggunaan dana pendidikan untuk memastikan akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi. Ini melibatkan pemantauan terhadap realisasi anggaran, evaluasi terhadap efektivitas pengeluaran dana, serta pelaporan kepada pihak terkait. e) Pengembangan Sumber Daya yaitu mendorong pengembangan sumber daya keuangan tambahan melalui upaya-upaya seperti penggalangan dana, aplikasi untuk hibah dan dana bantuan, serta pengembangan program-program pendanaan alternatif yang berkelanjutan.

Penerapan manajemen pembiayaan pendidikan yang efektif memerlukan kerjasama antara berbagai pihak terkait, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, komunitas, dan sektor swasta. Dengan penerapan yang baik, manajemen pembiayaan pendidikan dapat membantu meningkatkan aksesibilitas, kesetaraan, dan kualitas pendidikan, serta memastikan keberlanjutan sistem pendidikan yang berkelanjutan dan inklusif.

6. Manajemen Tata Usaha

Manajemen Tata Usaha adalah proses pengelolaan berbagai kegiatan administratif dan operasional yang mendukung fungsi utama sebuah organisasi atau institusi. Tujuan utama dari manajemen tata usaha adalah untuk memastikan bahwa semua proses administrasi dan operasional berjalan dengan efisien, terorganisir dengan baik, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Fauzi & Ahmad, 2023).

Penerapan manajemen tata usaha melibatkan beberapa langkah dan strategi, antara lain: a) Perencanaan Administrasi yaitu merencanakan berbagai kegiatan administrasi yang diperlukan untuk mendukung operasional organisasi. Ini termasuk perencanaan anggaran, penjadwalan kegiatan, serta perencanaan kebutuhan staf dan sumber daya lainnya. b) Pengelolaan Personalia yaitu mengelola aspek-aspek terkait dengan sumber daya manusia, seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan staf administrasi. Ini melibatkan administrasi gaji, pengelolaan kinerja, serta penyusunan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja. c) Pengelolaan Sarana dan Prasarana yaitu mengelola dan memelihara semua fasilitas fisik dan non-fisik yang digunakan dalam kegiatan administrasi, seperti ruang kantor, peralatan kantor, teknologi informasi, dan sistem komunikasi. d) Pengelolaan Keuangan yaitu pengelolaan keuangan termasuk pengelolaan pembayaran, penerimaan, dan pengeluaran organisasi. Ini mencakup manajemen kas, pembuatan laporan keuangan, pengaturan pajak, serta pemantauan dan evaluasi kinerja keuangan. e) Pengelolaan Informasi yaitu mengelola dan menyimpan informasi organisasi dengan aman dan efisien. Ini

Copyright © 2024 Muhammad; Mubarok
(cc) BY

meliputi pengelolaan arsip, keamanan informasi, serta penggunaan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan administrasi. f) Pengelolaan Layanan dan Komunikasi yaitu memastikan terselenggaranya layanan yang efisien dan responsif kepada pihak-pihak terkait, termasuk staf internal, pelanggan, dan pihak eksternal lainnya. Ini melibatkan komunikasi internal dan eksternal, serta manajemen layanan pelanggan atau pengguna.

Penerapan manajemen tata usaha yang efektif memerlukan pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek administrasi dan operasional dalam sebuah organisasi, serta kemampuan untuk mengelola sumber daya secara efisien. Dengan penerapan yang baik, manajemen tata usaha dapat membantu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan organisasi secara keseluruhan.

7. Manajemen Hubungan Masyarakat

Manajemen Hubungan Masyarakat adalah proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi komunikasi yang dirancang untuk memelihara, meningkatkan, atau membangun hubungan positif antara suatu organisasi atau entitas dengan berbagai pihak yang terkait, termasuk karyawan, konsumen, pemegang saham, masyarakat, media massa, dan pemerintah (Hanafi & Yasin, 2023).

Penerapan manajemen hubungan masyarakat melibatkan beberapa langkah dan strategi, antara lain: a) Perencanaan Strategis yaitu tahap perencanaan ini melibatkan identifikasi tujuan komunikasi, penentuan audiens yang dituju, analisis situasi, serta pengembangan strategi dan pesan komunikasi yang tepat. b) Pengembangan Materi Komunikasi yaitu membuat dan menghasilkan materi komunikasi yang relevan, informatif, dan persuasif. Ini bisa berupa siaran pers, rilis media, materi pemasaran, konten digital, dan lain-lain. c) Penyebaran Informasi yaitu menyebarkan informasi dan pesan komunikasi kepada target audiens melalui berbagai saluran komunikasi yang tepat, termasuk media massa, media sosial, publikasi internal, acara-acara publik, dan lain-lain. d) Interaksi dan Konsultasi yaitu berinteraksi secara aktif dengan publik dan stakeholder untuk memahami kebutuhan, harapan, dan masalah yang mereka hadapi. Ini bisa dilakukan melalui forum publik, pertemuan-pertemuan, survei, dan komunikasi dua arah lainnya. e) Manajemen Krisis yaitu mengelola dan merespons situasi krisis atau kontroversial dengan cepat, transparan, dan efektif. Ini melibatkan perencanaan, latihan, dan komunikasi proaktif untuk mengelola dampak dan meminimalkan kerusakan reputasi. f) Evaluasi dan Pemantauan yaitu melakukan evaluasi terhadap efektivitas strategi komunikasi yang diterapkan serta memantau respons dan tanggapan dari publik dan stakeholder. Evaluasi ini membantu dalam menilai keberhasilan dan membuat perbaikan di masa depan.

Penerapan manajemen hubungan masyarakat yang baik memerlukan pemahaman mendalam tentang audiens dan stakeholder yang beragam, serta kemampuan untuk mengembangkan pesan komunikasi yang efektif dan relevan. Dengan penerapan yang baik, manajemen hubungan masyarakat dapat membantu organisasi membangun citra yang positif, meningkatkan kepercayaan dan dukungan publik, serta mengelola dan meminimalkan dampak dari situasi yang menantang

8. Manajemen Organisasi

Manajemen organisasi adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari manajemen organisasi adalah untuk memastikan bahwa semua sumber daya, termasuk manusia, keuangan, fisik, dan informasi, dimanfaatkan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Nur, 2023).

Penerapan manajemen organisasi melibatkan beberapa langkah dan strategi, antara lain: Perencanaan: a) Tahap perencanaan melibatkan pengembangan visi, misi, dan tujuan organisasi, serta penyusunan rencana strategis dan operasional untuk mencapai tujuan tersebut. Ini melibatkan identifikasi tantangan dan peluang, penentuan prioritas, dan alokasi sumber daya yang tepat. b) Pengorganisasian melibatkan pembagian tugas, pembentukan struktur organisasi, dan penentuan hubungan hierarkis antara unit dan individu dalam organisasi. Ini mencakup desain organisasi, penugasan tanggung jawab, pembentukan tim kerja, dan pengaturan alur kerja. c) Pengarahan yaitu proses memotivasi, membimbing, dan memimpin anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan komunikasi yang efektif, pembinaan, pengembangan keterampilan, dan pengambilan keputusan yang tepat. d) Pengendalian yaitu proses memonitor dan mengevaluasi kinerja organisasi untuk memastikan bahwa rencana dan tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Ini melibatkan pemantauan kinerja, identifikasi perbedaan antara kinerja aktual dan yang diharapkan, serta pengambilan tindakan korektif jika diperlukan. e) Evaluasi dan Perbaikan dimana Evaluasi dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi efektivitas strategi dan proses manajemen organisasi. Hasil evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan untuk membuat perubahan yang diperlukan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Penerapan manajemen organisasi yang baik memerlukan pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip manajemen, kemampuan kepemimpinan, komunikasi yang efektif, serta fleksibilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan internal dan eksternal (Ramadhani et al., 2023). Dengan penerapan yang baik, manajemen organisasi dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan kinerja dan produktivitas, serta memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang.

Sementara bidang garapan manajemen dalam konteks lembaga pendidikan Islam mencakup berbagai aspek yang khusus untuk mengelola institusi pendidikan dengan pendekatan yang sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Beberapa bidang garapan manajemen yang khas untuk lembaga pendidikan Islam akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan Kurikulum Islami yaitu proses perencanaan dan pengembangan kurikulum yang mencakup pembelajaran agama Islam, bahasa Arab, dan pendidikan karakter sesuai dengan ajaran Islam. Ini melibatkan penyusunan program pembelajaran yang mencakup pendidikan agama, ahlak, dan kegiatan-kegiatan Islami.
b. Pengelolaan Dukungan dan Sumber Daya Islami yaitu pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, dan fasilitas yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Ini termasuk rekruitmen staf yang sesuai, pembiayaan yang halal, serta pemeliharaan dan pengembangan fasilitas yang memadai untuk pendidikan Islam.
c. Pembinaan Kehidupan Islami di Lingkungan Pendidikan yaitu upaya untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang Islami, termasuk norma-norma, nilai-nilai, dan praktik-praktik yang sesuai dengan ajaran Islam. Ini melibatkan pembinaan budaya sekolah yang Islami, kegiatan-kegiatan keagamaan, serta penanaman akhlak dan etika Islam di antara siswa dan staf.
d. Pengembangan Kepemimpinan dan Karyawan Islami yaitu pengembangan kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam dan pemberdayaan staf pendidik dan non-pendidik untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan Islam. Ini termasuk pelatihan dan pembinaan kepemimpinan yang Islami, serta pembangunan kompetensi staf dalam mendidik siswa sesuai dengan ajaran Islam.

Copyright © 2024 Muhammad; Mubarok
(cc) BY

e. Kemitraan dengan Komunitas Islam yaitu upaya untuk membangun kemitraan dengan komunitas Islam lokal dan lembaga-lembaga Islam lainnya untuk memperkuat identitas dan misi lembaga pendidikan Islam. Ini melibatkan kerjasama dengan masjid, organisasi keagamaan, dan lembaga-lembaga sosial Islam untuk meningkatkan pengaruh dan dukungan bagi lembaga pendidikan.
f. Evaluasi Berbasis Islam yaitu evaluasi kinerja dan pencapaian lembaga pendidikan dengan mempertimbangkan perspektif dan nilai-nilai Islam. Ini termasuk penilaian terhadap pencapaian akademik, pengembangan karakter, dan kontribusi terhadap masyarakat sesuai dengan ajaran Islam.

Bidang garapan manajemen dalam lembaga pendidikan Islam ini mencerminkan komitmen untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam setiap aspek pengelolaan dan operasional institusi pendidikan. Hal ini membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang Islami, mempersiapkan siswa untuk menjadi individu yang beriman, berakhlak, dan berkontribusi positif bagi masyarakat berdasarkan ajaran Islam.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu konsep manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep ini mencakup berbagai teori, prinsip, dan praktik yang digunakan untuk mengelola organisasi secara efektif. sedangkan konsep manajemn lembaga pendidikan merupakan penerapan konsep manajemen dalam konteks pendidikan. Ini melibatkan pengelolaan berbagai aspek administratif, akademik, dan operasional lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sementara bidang garapan manajemen umumnya terdiri dari delapan bidang yaitu: manajemen peserta didik, manajemen kurikulum, manajemen personalia, manajemen sarana dan prasarana, manajemen pembiayaah pendidikan, manajemen tata usaha, manajemen hubungan masyarakat, dan manajemen organisasi. Adapun bidang garapan manajemen dalam konteks lembaga pendidikan Islam melibatkan pengelolaan aspek-aspek khusus yang berkaitan dengan pendidikan Islam, seperti kurikulum agama, pengajaran dan pembelajaran Islam, pengembangan karakter dan moral peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islam, serta pengelolaan sarana dan prasarana yang mendukung pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, *6*(1), 974–980. https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394

Alfian, R. N., & Ilma, M. (2023). Menakar Peluang dan Tantangan dalam Membidik Strategi Pendidikan Islam di Era Globalisasi. *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*, *4*(1), 71–83. https://doi.org/10.21154/maalim.v4i1.7108

Alvizar, A. (2023). Pola Modern Organisasi Kurikulum Pendidikan Agama Islam. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, *4*(2), 115–130.

Amelia, A., Simangunsong, A. S., Akmalia, R., Diastami, S. M., Halawa, S., & Tanjung, A. (2023). Manajemen Pembinaan Peserta Didik pada Lembaga Pendidikan. *Journal on Education*, *5*(2), 3394–3403. https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1016

Aniskina, N., & Terekhova, E. (2019). Innovative Methods For Quality Management In Educational Organizations. *International Journal of Quality & Reliability Management*, *36*(2), 217–231. https://doi.org/10.1108/IJQRM-12-2016-0235

Arifin, Z. (2022). Manajemen Peserta Didik Sebagai Upaya Pencapaian Tujuan Pendidikan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, *8*(1), 71–89. https://doi.org/10.26594/dirasat.v8i1.3025

Budiman, D., Riswanto, A., Hindarwati, E. N., Rinawati, R., Rahmana, A., Judijanto, L., Nora, L., Masruroh, M., Nurhaida, D., & Kusnawijaya, E. (2023). *Manajemen Strategi: Teori dan Implementasi dalam Dunia Bisnis dan Perusahaan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

D, H. (2019). Penanganan Manajemen Di Indonesia. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, *8*(1), 19–26. https://doi.org/10.37755/jsap.v8i1.205

Díaz, A. O. H., Giovanella, D., & de Souza, I. R. (2022). Management In Education By Applying Strategic Planning. *Revista E-TECH: Tecnologias Para Competitividade Industrial-ISSN-1983-1838*, *15*(4). https://doi.org/10.18624/etech.v15i4.1228

Farikhah, S. (2015). *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Aswaja Pressindo.

Fatonah, R., & Ifendi, M. (2024). Strategi Perumusan Misi Jasa Pendidikan Di Era Digital. *AL AMIYAH: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(01), 51–64.

Fauzi, M., & Ahmad, F. (2023). Manajemen Tata Usaha dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi di SMP Negeri 03 Satu Atap Pangkalan Susu. *Journal Idarah At-Ta'lim*, *2*(1), 85–95.

Hanafi, A., & Yasin, M. (2023). Upaya Memperkuat Hubungan Sosial Dalam Kehidupan Bermasyarakat. *JURNAL ILMU PENDIDIKAN & SOSIAL (SINOVA)*, *1*(2), 51–62.

Hordieiev, V., Doskich, L., Kuderska, N., Lialiuk, O., & Chukhrai, L. (2023). Management of Innovative Processes in the Educational Environment. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, *23*(10), 49–57. https://doi.org/10.33423/jhetp.v23i10.6181

Indrioko, E. (2015). Membangun Citra Publik Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Universum*, *9*(2), 265–274. https://doi.org/10.30762/universum.v9i2.92

Kadir, A. (2024). Penerapan Model-Model Manajemen Dalam Pengembangan Pondok Pesantren. *JURNAL ILMU PENDIDIKAN & SOSIAL (SINOVA)*, *2*(01), 51–60.

Misini, M., Abidin, Z., Warisno, A., Andari, A. A., & Anshori, M. A. (2023). Planning Management Implementation to Improve Graduate Quality. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *8*(1), 207–216. https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i1.10998

Mubarok, R. (2022). Kepemimpinan dan Optimalisasi Fungsi Lembaga Pendidikan Islam Non Formal. *El-Buhuth: Borneo Journal of Islamic Studies*, *5*(1), 79–90. https://doi.org/10.21093/el-buhuth.v5i01.3594

Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, *2*(1), 181–190.

Nasir, M. (2022). Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 56–70. https://doi.org/10.37348/aksi.v1i1.194

Nur, M. (2023). *Organisasi dan Manajemen*. Deepublish.

Polishchuk, S., & Horbatiuk, O. (2023). The Problem of Quality and Efficiency of Educational Institution Management. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*, *10*(1), 197–204. https://doi.org/10.15330/jpnu.10.1.197-204

Copyright © 2024 Muhammad; Mubarok
(cc) BY

Purnamaningsih, I. R., & Purbangkara, T. (2022). *Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*. Uwais Inspirasi Indonesia.

Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.

Rihfenti Ernayani, S. E., AK, M., Musriani, S. M., Azizah, S., Pt, S., Sos, M., Commun, M., Aslichah, S., SE, N., & Heny Herawati, S. E. (2023). *Mengenal Lebih Dalam Ilmu Manajemen*. Cendikia Mulia Mandiri.

Saputra, D. A., Ifendi, M., Utami, A. F., Safitri, N., Maizah, S., & Syah, J. W. (2023). Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Mengelola Perpustakaan Di SMK Negeri 2 Sangatta Utara. *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(01), 24–37. https://doi.org/10.55799/annadzir.v1i01.241

Shrestha, G. (2022). Performance Management System In Educational Institution Using Management By Objectives (MBO) and 360° Appraisal Method. *Shanti Journal*, *1*(1), 134–147. https://doi.org/10.3126/shantij.v1i1.47813

Sirajudin, S., Khojir, K., & Soe'oed, R. (2023). Pendidikan Islam Perspektif Ibnu Khaldun. *JURNAL ILMU PENDIDIKAN & SOSIAL (SINOVA)*, *1*(3), 154–165.

Sulhati, S. (2020). Penataan Manajemen Pendidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, *1*(3), 15–22.

Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). Evaluasi Kinerja Organisasi. In *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi pada Pendidikan Anak Usia Dini* (Vol. 1). Penerbit NEM.

Suray, N., Karpenko, E., Dubovik, M., Shlyenov, Y., & Sterlikov, F. (2019). Risk Management At Educational Institution. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, *7*(2), 1171. https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(26)

Syladii, I., Babaian, Y., Kanishevska, L., Shakhrai, V., & Berbets, V. (2023). Innovative Development Of The Higher Education Institution: Management Mechanisms. *Revista Eduweb*, *17*(3), 257–269. https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2023.17.03.22

Tatiana, V., Marina, J., Svitlana, B., Hanna, T., & Nataliia, S. (2022). European Experience In Implementing Innovative Educational Technologies In The Training Of Management Specialists: Current Problems And Prospects For Improvement. *International Journal of Computer Science and Network Security: IJCSNS*, *22*(7), 294–300.

Titu, A. M., Ungureanu, A. M., & Lungu, F.-A. (2023). Continuous Improvement and Performance Assessment in Knowledge-Based Organizations. *International Conference "New Technologies, Development and Applications,"* 193–200. https://doi.org/10.1007/978-3-031-31066-9_20

Tome, J. M. S. (2023). Issues and Trends in Contemporary Education. *Philosophy*, *13*(4), 173–182.

Valjan Vukić, V., & Gulin, M. (2023). *Management Of An Educational Institution: The Principal's Perspective*. https://doi.org/10.18690/um.pef.1.2023.12

Zulkarnain, W. (2019). Layanan Khusus Peserta Didik Sebagai Penguat Manajemen Pendidikan. *Jurnal: Administrasi Pendidikan*, 52–65.