

Analisis Dampak Kebijakan Pendidikan Terbaru Pada Manajemen Sekolah

Iqlimatun Hasanah^{1*}, Laily Salsabillah², Zaid Alaudin³, Hesti Kusumaningrum³

¹⁻⁴ Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Email: iqlimahasanah614@gmail.com^{1*}, lailysalsabillah@gmail.com², zaidalaudin343@gmail.com³, hasti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id⁴

Alamat: Jl. Ir H. Juanda No.95, Ciputat, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15412

Korespondensi penulis: iqlimahasana614h@gmail.com

Abstract. *This article conducts an in-depth analysis of the impact of the latest educational virtues on school management. The growing educational virtues, such as the focus on technology-based learning, the development of more flexible curricula, and increased parental involvement, have brought about significant changes in the way schools are organized and led. The analysis highlights how these virtues affect school operational efficiency, educational quality, and student motivation. In addition, the article discusses the challenges faced by school management in implementing these educational virtues, as well as effective strategies to overcome them. Thus, this article provides comprehensive insights into how the latest educational virtues can improve school management performance and achieve better educational goals.*

Keywords: *Impact, Latest Education, School Management.*

Abstrak. Artikel ini melakukan analisis mendalam tentang dampak kebijakan pendidikan terbaru pada manajemen sekolah. Kebijakan pendidikan yang semakin berkembang, seperti fokus pada pembelajaran berbasis teknologi, pengembangan kurikulum yang lebih fleksibel, dan peningkatan keterlibatan orang tua, telah membawa perubahan signifikan dalam cara sekolah diatur dan dipimpin. Analisis ini menyoroti bagaimana kebijakan ini mempengaruhi efisiensi operasional sekolah, kualitas pendidikan, dan motivasi siswa. Selain itu, artikel ini juga membahas tentang tantangan yang dihadapi oleh manajemen sekolah dalam mengimplementasikan kebijakan pendidikan ini, serta strategi yang efektif untuk mengatasi mereka. Dengan demikian, artikel ini memberikan wawasan yang komprehensif tentang bagaimana kebijakan pendidikan terbaru dapat meningkatkan kinerja manajemen sekolah dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Kata kunci: Dampak, Pendidikan Terbaru, Manajemen Sekolah.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan bangsa, karena ia tidak hanya membentuk individu yang berpengetahuan dan berakhlak, tetapi juga memainkan peran kunci dalam mengembangkan sumber daya manusia yang mampu menghadapi tantangan global. Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah berbagai negara telah mengeluarkan berbagai kebijakan pendidikan baru yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan efektivitas manajemen sekolah. Kebijakan-kebijakan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kurikulum dan penilaian hingga alokasi anggaran dan pengembangan profesional. Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi cara pengajaran dilakukan, tetapi juga berdampak pada struktur dan manajemen internal sekolah.

Artikel ini bertujuan untuk melakukan analisis dampak kebijakan pendidikan terbaru pada manajemen sekolah, dengan fokus pada bagaimana kebijakan tersebut diterapkan dan dampaknya terhadap praktik manajerial di tingkat sekolah. Kebijakan pendidikan yang baru seringkali melibatkan perubahan struktural, prosedural, dan sumber daya yang signifikan, sehingga memerlukan penelitian yang mendalam untuk memahami bagaimana kebijakan tersebut berinteraksi dengan dinamika internal sekolah. Dengan demikian, artikel ini akan membahas tentang bagaimana kebijakan pendidikan terbaru mempengaruhi aspek-aspek manajemen sekolah, seperti pengelolaan sumber daya, pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas guru, dan strategi evaluasi.

Dengan memahami dampak kebijakan pendidikan terbaru, kita dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari kebijakan tersebut, serta memberikan rekomendasi yang berorientasi pada praktik yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah-sekolah. Oleh karena itu, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi komunitas pendidikan dan manajemen sekolah, serta membantu dalam pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih baik di masa depan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen pendidikan, sebagai disiplin ilmu, berfokus pada proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam konteks pendidikan. Menurut Abdul Aziz Wahab (2008), manajemen sekolah adalah upaya untuk mengelola sumber daya pendidikan secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi yang baik dan efisien sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Salah satu aspek penting dalam manajemen pendidikan adalah teori pembelajaran. Teori ini, terutama konstruktivisme, menekankan bahwa siswa membangun pengetahuan mereka melalui pengalaman dan interaksi sosial. Dalam konteks artikel ini, pembelajaran berbasis teknologi dan kolaborasi antar siswa menjadi kunci untuk meningkatkan hasil belajar. Dengan demikian, manajemen sekolah perlu menciptakan lingkungan yang mendukung interaksi ini, baik di dalam maupun di luar kelas. Selanjutnya, teori kualitas pendidikan juga menjadi fokus utama dalam kajian ini. Peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai melalui sistem penjaminan mutu internal yang efektif. Artikel ini menyoroti pentingnya evaluasi dan umpan balik dalam proses pembelajaran, yang dapat membantu

sekolah dalam melakukan perbaikan berkelanjutan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip evaluasi yang baik, manajemen sekolah dapat memastikan bahwa kebijakan pendidikan yang baru diimplementasikan dengan cara yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Kolaborasi dalam pendidikan juga merupakan tema sentral dalam artikel ini. Teori kolaborasi menekankan bahwa kerjasama antara sekolah, guru, dan orang tua dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Dalam konteks kebijakan pendidikan terbaru, kolaborasi ini menjadi semakin penting, terutama dalam pengembangan kurikulum dan pelatihan guru. Dengan membangun jaringan kerjasama yang kuat, sekolah dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Di sisi lain, perubahan kebijakan pendidikan sering kali memerlukan perubahan dalam struktur organisasi sekolah. Teori perubahan organisasi menjelaskan bagaimana institusi dapat beradaptasi dengan perubahan eksternal dan internal. Dalam artikel ini, penulis menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia harus siap untuk beradaptasi dengan kebijakan baru, termasuk menciptakan posisi baru dan meningkatkan kemampuan guru. Hal ini penting untuk memastikan bahwa sekolah dapat memenuhi tuntutan kebijakan pendidikan yang terus berkembang.

Akhirnya, evaluasi pendidikan menjadi aspek yang tidak kalah penting dalam kajian ini. Proses evaluasi yang sistematis dan menyeluruh dapat membantu manajemen sekolah dalam menilai dampak kebijakan pendidikan terbaru terhadap praktik manajerial. Dengan memahami kekuatan dan kelemahan dari kebijakan tersebut, sekolah dapat mengidentifikasi langkah-langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis teks dan penelitian tekstual. Data primer dikumpulkan dari literatur kebijakan pendidikan terkini dan data sekunder dari berbagai literatur terkait manajemen pendidikan dan manajemen sekolah. Analisis dilakukan dengan membandingkan pedoman baru dengan praktik manajemen sekolah saat ini, dan mengidentifikasi potensi manfaat dan tantangan baru.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan pendidikan terbaru telah membawa dampak yang signifikan terhadap manajemen sekolah. Dalam konteks sistem pendidikan Merdeka Belajar di Indonesia, perubahan ini tidak hanya mencakup aspek struktural, tetapi juga prosedural dan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung implementasi kebijakan tersebut.

Pertama-tama, kebijakan pendidikan yang baru menuntut sekolah untuk beradaptasi dengan pendekatan yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi. Hal ini mengharuskan manajemen sekolah untuk melakukan transformasi dalam pengelolaan kurikulum dan peningkatan kualitas pengajaran. Sekolah perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, terutama melalui pelatihan dan pengembangan profesional bagi para guru. Dengan demikian, guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi ajar, tetapi juga harus mampu menerapkan metodologi pengajaran yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Selanjutnya, perubahan dalam struktur organisasi sekolah menjadi hal yang tak terhindarkan. Sekolah perlu menyesuaikan struktur mereka untuk mendukung kolaborasi yang lebih baik antara guru, siswa, dan orang tua. Pembentukan tim kerja yang fokus pada pengembangan kurikulum dan evaluasi pembelajaran menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif. Dengan adanya kolaborasi yang baik, diharapkan dapat tercipta sinergi yang positif dalam mencapai tujuan pendidikan.

A. Manajemen Sekolah

Istilah manajemen seringkali disamakan dengan istilah administrasi. Manajemen dipandang dari sisi sebagai ilmu karena merupakan aplikasi ilmu administrasi dalam bidang persekolahan. Manajemen dipandang sebagai suatu seni, maka para pengelola atau stakeholder sekolah dapat memerankan peranannya sebagai pemimpin yang mampu mempengaruhi dan mengajak orang lain untuk bekerja sama (guru-siswa, kepala sekolah-guru, serta pegawai administrasi). Manajemen dipandang sebagai suatu proses kegiatan maka setiap orang yang terlibat dalam proses kerjasama dalam bidang persekolahan harus dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran dan fungsinya secara proporsional (guru-dapat mengajar dengan baik, siswa-dapat belajar dengan baik, kepala sekolah-dapat menjadi pemimpin yang bijak dan seterusnya).

Menurut Abdul Aziz Wahab (2008) manajemen sekolah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengelolaan sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini menekankan pentingnya manajemen struktural dan terintegrasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan infrastruktur pengetahuan. Hal ini memungkinkan sekolah untuk mencapai standar pengajaran yang lebih tinggi dan meningkatkan kualitas pendidikan. Imam Gonavan dan Dajem Noor Benti (2017) menyatakan bahwa manajemen pendidikan mencakup aspek-aspek seperti manajemen kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, keuangan dan hubungan sosial.

Manajemen sekolah dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, tujuan jangka menengah, maupun tujuan jangka panjang. Pengelolaan dilakukan untuk mendayagunakan sumber daya yang dimiliki secara terpadu dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan sekolah/organisasi (Mohammad, 2022).

B. Kebijakan Pendidikan Terbaru

Kebijakan pendidikan terbaru yang terkait dengan manajemen sekolah dalam sistem pendidikan Merdeka Belajar di Indonesia meliputi beberapa strategi penting:

1. Menerapkan Kolaborasi dan Pembinaan Antar Sekolah

Hal ini memfokuskan pada kerjasama antarsekolah mulai dari TK, SD, SMP, SMA, hingga sekolah informal, dengan tujuan untuk mengubah sistem yang sebelumnya tertutup menjadi sistem terbuka dengan adanya kerjasama antarpemangku kepentingan. Hal ini mencakup adanya 1) Sekolah penggerak menurut Islamiyah dan Nur Mawaddah (2022), Sekolah Penggerak merupakan sekolah yang berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik dengan mewujudkan profil Pelajar Pancasila yang mencakup kompetensi dan karakter yang diawali dengan SDM yang unggul (kepala sekolah dan guru), 2) Program pembelajaran sebaya, Dalam pendidikan manajemen, gagasan pembelajaran sebaya, mengacu pada strategi di mana siswa belajar dari satu sama lain dan dari guru. Konsep ini juga diterapkan pada tingkat administratif dan profesional. 3) Pengelolaan administrasi bersama seperti kolaborasi sekolah dan pusat pendidikan sangat penting untuk meningkatkan pendidikan. Kolaborasi ini mencakup banyak hal, seperti pengembangan kurikulum, pelatihan guru, dan peningkatan keterampilan siswa. Mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, yaitu meningkatkan pembelajaran dan hasil akademik siswa, 4) Pendidikan informal yang berbasis nilai, Pendidikan informal memberikan ruang bagi inovasi dan kreativitas. Hal ini memungkinkan individu untuk mengembangkan keterampilan praktis yang berguna dalam kehidupan sehari-hari, seperti keterampilan sosial, keterampilan kerja, dan keterampilan hidup. Pendidikan informal juga membantu menjaga budaya dan tradisi lokal.

2. Mendorong Kepemilikan Industri dan Otonomi Pendidikan Vokasi

Kebijakan ini merupakan salah satu dari 10 strategi yang disusun untuk mendukung gebrakan Merdeka Belajar hal ini meningkatkan otonomi dan kepemilikan industri sekolah kejuruan. Kebijakan ini akan melibatkan industri atau asosiasi dalam

pembuatan kurikulum, mendorong pembelajaran, dan membiayai pendidikan melalui sumbangan sektor swasta atau CSR. Untuk pendidikan vokasi, pemerintah pusat akan mengadakan program magang dan penempatan langsung dengan pelaku industri, dan akan ada rencana untuk mempekerjakan praktisi industri dan memberikan pelatihan kepada guru. Pemerintah akan membuat dan menerapkan kebijakan untuk meningkatkan fleksibilitas dan otonomi serta meningkatkan keterlibatan industri dan memotivasi industri dan asosiasi untuk lebih terlibat dalam pendidikan vokasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan dengan kebutuhan industri.

3. Mendukung Guru dalam Proses Belajar Mengajar

Kebijakan ini menekankan pentingnya mendukung guru dalam proses belajar mengajar. Hal ini termasuk memberikan pedoman gerakan reformasi di setiap sekolah dan memberikan ruang untuk inovasi, sehingga guru dapat lebih fokus pada pembelajaran siswa. Kebijakan Merdeka Belajar mencakup pelatihan guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar mereka, ketika pelatihan guru ini menjadi hal yang sangat berkembang pesat pada dunia pendidikan, maka terciptalah nilai nilai mengajar guru yang meningkat dan mengembangkan pendidikan bagi seluruh pelajar. Terciptanya guru yang bernilai maka terciptalah pula pelajar yang bernilai juga. Pelatihan ini mencakup adopsi strategi pedagogis terkini, penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran, dan pengembangan keterampilan pedagogis. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memastikan bahwa guru memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan standar pendidikan kontemporer.

4. Penyelenggaraan Ujian Sekolah (USBN)

Menurut Okhaifi dan amanda (2021) Ujian Sekolah Berstandar Nasional (USBN) bertujuan untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik selama di sekolah dasar dan menengah. Hal ini dilakukan untuk membandingkan tingkat prestasi peserta didik dalam keterampilan di berbagai bidang studi, baik individu maupun kelompok, serta antara berbagai sekolah atau kelas. Kebijakan ini memungkinkan sekolah untuk menyelenggarakan ujian sendiri, yang dapat dilakukan dalam bentuk tes tertulis atau penilaian lainnya seperti portofolio dan penugasan, Flexibilitas: Sekolah dapat menyelenggarakan ujian sesuai kebijakan yang telah ditetapkan. Tes tertulis, portofolio, atau penugasan adalah beberapa contoh ujian.

Tes tertulis adalah ujian tradisional di mana siswa menjawab soal-soal tertulis untuk mengukur pemahaman mereka tentang materi pelajaran. Portofolio adalah penilaian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menilai kumpulan proyek atau pekerjaan yang dilakukan siswa selama periode waktu tertentu. Penugasan adalah penilaian yang dilakukan dengan memberikan tugas-tugas kepada siswa untuk menyelesaikan kegiatan atau proyek yang berkaitan dengan materi yang dipelajari. Hal ini bertujuan untuk memberikan lebih banyak kebebasan kepada guru dan sekolah dalam menilai kompetensi siswa (Hamid, 2019).

5. Dampak pada Struktur Organisasi Sekolah

Marno dan Terio-Suprianto (2008) menekankan pentingnya perubahan struktur organisasi untuk beradaptasi dengan tuntutan politik baru. Misalnya, penekanan pada pendidikan karakter dalam kurikulum nasional harus menciptakan unit atau kelompok khusus yang membahas topik-topik terkait. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Wijayanti dan Wibowo (2018) yang menganalisis dampak penerapan kurikulum 2013 terhadap struktur manajemen sekolah. Penelitian mereka menunjukkan bahwa sekolah perlu melakukan perubahan signifikan pada struktur organisasinya agar memiliki fokus kurikulum yang fokus pada pembentukan karakter siswa. Sekolah hendaknya membentuk departemen atau kelompok khusus yang bertanggung jawab merancang, mengatur dan mengawasi pelaksanaan program pendidikan humaniora seperti, Penambahan Posisi Baru: Posisi baru seperti Konselor Pendidikan atau Koordinator Teknologi Informasi mungkin diperlukan karena kebijakan baru seperti integrasi teknologi atau layanan dukungan siswa yang lebih baik. Fokus pada Kurikulum dan Penilaian Baru: Pembagian tugas di sekolah dapat berubah karena kebijakan pendidikan yang mengubah kurikulum atau sistem penilaian. Misalnya, guru mungkin perlu lebih banyak berpartisipasi dalam pembuatan materi pembelajaran baru atau menilai hasil belajar siswa. Unit Pengawasan Baru: Jika kebijakan yang lebih menekankan pada akuntabilitas, mungkin diperlukan pembentukan unit baru yang bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan kebijakan, mengevaluasi hasil, dan memastikan bahwa standar baru dipatuhi. Perubahan Infrastruktur: Kebutuhan untuk menambah atau memperbaiki infrastruktur teknis dan fasilitas pendukung yang diperlukan untuk mendukung kebijakan baru dapat memengaruhi struktur organisasi.

6. Pengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James (1986) *“the process through which optimal fit is achieved among the employee, job organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it’s goals”* (manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.) (Akilah, 2018)

Nur Aedi (2016) mengemukakan bahwa kebijakan baru, terutama yang terkait dengan kualifikasi guru dan tunjangan profesi, berdampak langsung pada manajemen sumber daya manusia di sekolah. Sekolah dituntut untuk:

1. Meningkatkan kualifikasi guru sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005.
2. Mengelola sistem remunerasi yang lebih kompleks, termasuk tunjangan profesi guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 41.
3. Mengembangkan program pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk memenuhi tuntutan kompetensi guru.

7. Implikasi pada Manajemen Kurikulum

Implementasi manajemen kurikulum memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan. Hal ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang sistematis untuk meningkatkan prestasi siswa (Anisatus, 2023). Perubahan kebijakan pendidikan seringkali membawa perubahan dalam kurikulum nasional. Hal tersebut mengharuskan sekolah untuk:

1. Merevisi dan mengadaptasi kurikulum lokal agar selaras dengan kebijakan nasional, seperti membentuk tim pengembangan kurikulum sekolah, menganalisis perubahan kebijakan pendidikan nasional, menyesuaikan konten dan struktur kurikulum lokal, memastikan keselarasan dengan standar nasional dan kebutuhan lokal.
2. Melatih guru untuk mengimplementasikan pendekatan pembelajaran baru, mengidentifikasi kesenjangan keterampilan guru, merancang program pelatihan komprehensif, menyelenggarakan lokakarya tentang pendekatan pengajaran baru, memberikan dukungan dan bimbingan berkelanjutan untuk guru.

3. Mengembangkan sistem penilaian yang sesuai dengan tuntutan kurikulum baru, meninjau metode penilaian yang ada, merancang alat penilaian baru yang selaras dengan kurikulum baru, melatih guru dalam menggunakan metode penilaian baru, menerapkan sistem penilaian holistik dan berkelanjutan.

8. Tantangan dalam Manajemen Keuangan

Keuangan dan pembiayaan merupakan salah satu sumber daya yang secara langsung menunjang efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan. Hal tersebut telah terasa lagi dalam implementasi manajemen berbasis sekolah, yang menuntut kemampuan sekolah untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi serta mempertanggungjawabkan pengelolaan dana secara transparan kepada masyarakat dan pemerintah (Hakim,2016).

Implementasi kebijakan baru seringkali memerlukan alokasi sumber daya finansial yang signifikan. Sekolah menghadapi tantangan dalam:

1. Mengelola anggaran untuk mendukung program-program baru, Untuk mendukung program baru, sekolah harus membuat anggaran yang memadai. Ini bisa menjadi masalah ketika anggaran yang tersedia terbatas atau belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan program tersebut.
2. Mencari sumber pendanaan alternatif untuk menutupi kebutuhan yang meningkat, Sangat sering, ketika kebutuhan dana meningkat, diperlukan mencari sumber pendanaan tambahan. Untuk mendapatkan dana, sekolah harus inovatif, menggunakan donasi dan hibah, atau bekerja sama dengan bisnis atau kelompok.
3. Mengoptimalkan penggunaan dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) sesuai dengan regulasi terbaru, Sekolah harus mematuhi regulasi terbaru saat menggunakan dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Mereka juga harus memastikan bahwa dana ini digunakan secara efektif untuk mendukung program pendidikan dan kegiatan operasional.

9. Peran Kepemimpinan Visioner

Hidayah Nurul (2016) menekankan pentingnya kepemimpinan visioner dalam menghadapi perubahan kebijakan. Kepala sekolah dituntut untuk:

1. Memiliki visi yang jelas dan mampu menerjemahkan kebijakan nasional ke dalam konteks lokal, Kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas dan mampu menerjemahkan kebijakan nasional ke dalam konteks lokal sekolah. Ini berarti mereka harus memahami dan menerapkan kebijakan secara efektif di lingkungan

sekolah mereka, menyesuaikan strategi dan rencana untuk memenuhi kebutuhan dan kondisi spesifik sekolah, dan memiliki visi yang jelas membantu menetapkan arah dan tujuan yang ingin dicapai, serta memastikan bahwa semua upaya yang dilakukan selaras dengan kebijakan nasional.

2. Memotivasi dan membimbing staf dalam mengimplementasikan perubahan, Kepala sekolah harus memotivasi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Ini penting untuk menjaga semangat dan keterlibatan karyawan selama proses perubahan. Selain itu, kepala sekolah juga harus memberikan bimbingan dalam menerapkan perubahan tersebut. Ini termasuk memberikan dukungan, pelatihan, dan arahan yang diperlukan untuk memastikan staf dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik dalam konteks perubahan kebijakan.
3. Membangun budaya sekolah yang adaptif terhadap perubahan, Membangun budaya sekolah yang terbuka terhadap perubahan memerlukan kepemimpinan visioner. Ini termasuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan fleksibilitas, di mana karyawan dan siswa merasa nyaman dengan perubahan dan siap untuk menyesuaikan diri. Selain itu, membangun budaya adaptif melibatkan keterlibatan semua anggota komunitas sekolah dalam proses perubahan dan memastikan bahwa tujuan dan keuntungan dari perubahan tersebut dikomunikasikan dengan baik.

10. Peningkatan Mutu Pendidikan

Menurut Moh Saifulloh, dkk (2012) proses pembelajaran yang baik dapat dilakukan oleh siswa baik di dalam maupun diluar kelas, dan dengan karakteristik yang dimiliki oleh siswa diharapkan mereka mampu berinteraksi dan bersosialisasi dengan teman-temannya secara baik dan bijak. Dengan intensitas yang tinggi serta belajar secara berkesinambungan diharapkan proses interaksi sosial sesama teman dapat tercipta dengan baik dan pada gilirannya mereka saling menghargai dan menghormati satu sama lain walaupun dalam perjalanannya mereka saling berbeda pendapat yang pada akhirnya mereka saling menumbuhkan sikap demokratis antar sesama. Salah satu tujuan utama dari kebijakan pendidikan baru adalah peningkatan mutu pendidikan. Sekolah perlu:

1. Mengembangkan sistem penjaminan mutu internal yang efektif, Tujuan sistem penjaminan mutu internal adalah untuk menjamin bahwa persyaratan pendidikan dipenuhi dan diperbaiki secara berkelanjutan. Ini mencakup pengawasan dan evaluasi terhadap berbagai aspek operasional sekolah, seperti kurikulum, pengajaran, dan hasil belajar siswa. Sistem ini biasanya melibatkan audit internal, umpan balik, dan pemantauan kualitas. Misalnya, sekolah dapat menetapkan standar penilaian yang konsisten, melakukan evaluasi rutin terhadap kegiatan belajar mengajar, dan menemukan area yang perlu diperbaiki.
2. Melibatkan semua pemangku kepentingan dalam upaya peningkatan mutu, Untuk memastikan bahwa persyaratan pendidikan dipenuhi dan diperbaiki secara berkelanjutan, sistem penjaminan mutu internal berfungsi. Ini mengawasi dan menilai berbagai aspek operasi sekolah, seperti kurikulum, pengajaran, dan prestasi siswa. Biasanya, sistem ini melibatkan audit internal, umpan balik, dan pemantauan kualitas. Misalnya, sekolah dapat menetapkan standar penilaian yang konsisten, melakukan evaluasi rutin terhadap kegiatan belajar mengajar, dan menemukan area yang perlu diperbaiki. Sekolah juga perlu berkomunikasi dengan baik dan bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan untuk merancang dan menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas. Untuk mendapatkan saran dan dukungan dari semua pihak, ini termasuk mengadakan pertemuan, forum diskusi, dan program kemitraan.
3. Menggunakan data dan analisis untuk pengambilan keputusan berbasis bukti, Mengumpulkan data yang relevan tentang berbagai aspek pendidikan, seperti hasil ujian, perkembangan siswa, dan efektivitas metode pengajaran, adalah kunci untuk pengambilan keputusan yang tepat. Sekolah dapat membuat keputusan berbasis bukti, yang berarti keputusan dibuat berdasarkan informasi yang akurat dan relevan, bukan hanya asumsi atau intuisi. Data yang dikumpulkan dari berbagai sumber memungkinkan sekolah untuk membuat keputusan berbasis bukti.

11. Tantangan Implementasi

Meskipun kebijakan baru bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, implementasinya tidak terlepas dari berbagai tantangan, diantaranya:

1. Resistensi terhadap perubahan dari beberapa pihak di lingkungan sekolah, Beberapa orang di lingkungan sekolah, seperti guru, staf administrasi, atau bahkan orang tua, menentang perubahan. Ini adalah masalah utama. Perubahan kebijakan

sering memerlukan penyesuaian dalam cara kerja, yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan atau ketidakpastian. Resistensi ini dapat berasal dari kurangnya pemahaman tentang manfaat perubahan, kekhawatiran tentang beban kerja tambahan, atau kebiasaan yang sudah mapan. Untuk mengatasi penolakan ini, diperlukan komunikasi dan penyuluhan yang efektif. Penting untuk menjelaskan manfaat perubahan dan cara perubahan dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Keterbatasan sumber daya, baik manusia maupun material, untuk mendukung implementasi penuh, Sumber daya manusia yang memadai, seperti tenaga pendidik dan staf pendukung yang terlatih, sering kali diperlukan untuk menerapkan kebijakan baru. Jumlah atau kualitas tenaga kerja yang terbatas juga dapat menghambat pelaksanaan kebijakan (Purnaya, 2016). Hal yang sama berlaku untuk sumber daya material seperti fasilitas, peralatan, atau bahan ajar. Sekolah mungkin harus mencari cara untuk mengatasi hal-hal ini, seperti mendapatkan dana tambahan atau bekerja sama dengan pihak luar.
3. Kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan kapasitas yang intensif bagi tenaga pendidik dan kependidikan, Pelatihan intensif diperlukan untuk guru dan karyawan pendidikan agar kebijakan baru dapat diterapkan dengan sukses. Tujuan dari pelatihan adalah untuk memastikan mereka memahami dan mampu menerapkan kebijakan baru. Selain itu, penting untuk mempertahankan kapasitas yang berkelanjutan, yang mencakup pelatihan keterampilan baru, pemahaman tentang metodologi terbaru, dan bantuan dalam mengatasi masalah yang mungkin muncul selama proses implementasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis dampak kebijakan pendidikan terbaru pada manajemen sekolah menunjukkan bahwa perubahan kebijakan membawa implikasi luas pada berbagai aspek manajemen sekolah. Mulai dari struktur organisasi, manajemen sumber daya manusia, hingga proses pembelajaran dan penilaian, sekolah dituntut untuk beradaptasi dan berinovasi.

Untuk mengikuti perubahan kebijakan ini, struktur sekolah harus diubah. Ini termasuk menciptakan posisi baru dan membentuk kelompok pengawasan untuk mendukung teknologi dan pendidikan karakter. Meningkatkan kemampuan guru, menjaga

sistem kompensasi yang kompleks, dan memastikan pengembangan profesional yang berkelanjutan adalah semua perubahan yang harus dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia.

Kepemimpinan visioner dan manajemen yang efektif menjadi kunci dalam menghadapi tantangan implementasi kebijakan baru. Sekolah perlu mengembangkan strategi yang komprehensif untuk:

1. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia.
2. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada.
3. Membangun budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada peningkatan mutu.

Meskipun implementasi kebijakan baru membawa tantangan, ia juga membuka peluang bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menyiapkan peserta didik untuk menghadapi tuntutan global yang semakin kompleks, Ini termasuk revisi dan penyesuaian kurikulum lokal, serta pelatihan guru untuk pendekatan pembelajaran baru. Selain itu, sekolah menghadapi masalah dalam mengelola keuangan mereka, seperti mengatur anggaran mereka dan mencari sumber pembiayaan alternatif. Memotivasi karyawan, mengubah kebijakan lokal, dan menciptakan budaya yang fleksibel bergantung pada kepemimpinan yang visioner.

Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa hambatan saat menerapkan kebijakan baru, seperti ketakutan terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya, kebijakan ini membuka peluang untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sekolah dapat memanfaatkan kebijakan ini untuk mencapai hasil pendidikan yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan zaman dengan bantuan strategi manajemen yang tepat dan kepemimpinan yang efektif.

6. DAFTAR REFERENSI

- Abdul Aziz Wahab. (2008). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jurnal IAIN-Bone*.
- Benty, I. G. (2017). *Manajemen pendidikan: Suatu pengantar praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Douglas, H. T., & James, G. G. (1886). *Human resources management, strategy, design and implementation*. Glenview: Scott Foresman and Company.
- Hakim, M. N. (2016). Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam mewujudkan sekolah Islam unggulan. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 104–114.

- Hamid, A. (2019). Penyusunan tes tertulis: (Paper and pencil test). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Hidayah, N. (2016). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Islamiyah, N. M. (2022). Implementasi program sekolah penggerak dalam kebijakan pendidikan merdeka belajar (Studi kasus di sekolah dasar Kota Bima, NTB) (Master's thesis, FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Mustari, M. (2022). Administrasi dan manajemen pendidikan sekolah. Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Nur, A. (2016). Manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Prasetyo, O., & Pratomo, A. R. (2021). Evaluasi penghapusan Ujian Sekolah Berstandar Nasional (USBN). Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(6), 4102–4107.
- Purnaya, I. G. K., & SE, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Saifulloh, M., Muhibbin, Z., & Hermanto. (2012). Strategi peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Jurnal Sosial Humaniora, 5(2), 210.
- Sholihah, A., et al. (2023). Implementasi manajemen kurikulum dalam meningkatkan prestasi peserta didik. Idaaratul 'Ulum (Jurnal Prodi MPI, 5(2), 114–133.
- Wijayanti, R., & Wibowo, U. B. (2018). Dampak implementasi Kurikulum 2013 terhadap struktur organisasi sekolah. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan.