
MANAJEMEN EVALUASI STRATEGIS SATUAN PENDIDIKAN**Nabila Putri¹, Afrizon², Zulmuqim³**^{1,2} UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia³ UIN Imam Bonjol, IndonesiaKorespondensi Penulis. E-mail: nabilaadek459@gmail.com**Abstract**

In educational organizations, many leaders struggle to find the time and resources needed to complete strategic tasks compared to operational tasks. For example, a Department Head in a Secondary School may spend most of his or her time on operational tasks such as attending meetings, seminars, workshops, and training sessions. This research uses a library research method, namely a research method that aims to answer research problems by using a study of relevant references or literature. The result of this article is that collaborative training and non-profit design is a form of training or training given to workers in educational units as a non-profit institution or educational unit organization that operates with the aim of not seeking profit; 4) Future evaluation reviews are a form of management renewal in the evaluation stage carried out by the education unit.

Keywords: Evaluation Management; Strategy; Education

Abstrak

Dalam organisasi pendidikan, banyak pemimpin yang kesulitan menemukan waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas strategis dibandingkan dengan tugas-tugas operasional. Sebagai contoh, seorang Kepala Departemen di Sekolah Menengah mungkin menghabiskan sebagian besar waktunya untuk tugas-tugas operasional seperti menghadiri rapat, seminar, lokakarya, dan sesi pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research), yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menjawab permasalahan penelitian dengan menggunakan kajian terhadap referensi atau literatur yang relevan. Hasil dari artikel ini yaitu pelatihan kerjasama dan desain nirlaba merupakan bentuk pelatihan atau training yang diberikan kepada tenaga kerja di satuan pendidikan sebagai salah satu lembaga nirlaba atau organisasi satuan pendidikan yang bergerak dengan tujuan tidak mencari keuntungan; 4) Tinjauan evaluasi masa depan merupakan bentuk pembaharuan manajemen dalam tahap evaluasi yang dilakukan oleh satuan pendidikan.

Kata Kunci : Manajemen Evaluasi, Strategi, Pendidikan

1. Pendahuluan

Sekolah sebagai institusi mikro yang berperan langsung dalam mencetak generasi bangsa yang berkualitas sudah selayaknya mendapat perhatian besar dari pemerintah dan masyarakat. Sekolah akan berfungsi secara optimal apabila didukung oleh sistem manajemen yang terencana dengan ditunjang oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sarana dan prasarana serta dana/biaya pendidikan yang memadai (Dali, 2017). Melihat fenomena perkembangan dan persaingan antar sekolah yang semakin meningkat, sekolah dituntut untuk dapat menerapkan berbagai strategi yang unggul dalam menghadapi para pesaing. Pertama, manajemen strategik merupakan salah satu pilihan yang tepat dalam menghadapi permasalahan tersebut karena manajemen strategik merupakan manajemen yang berorientasi ke masa depan dan berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal. Dengan mengikuti proses tahapan manajemen strategik, sekolah dapat mempertimbangkan keputusan, tindak lanjut dan pilihan strategi yang tepat dalam menghadapi perkembangan dan perubahan situasi pendidikan. Hal ini mengisyaratkan bahwa kehidupan manusia akan terus berkembang ke arah yang lebih kompetitif (Hartini et al., 2021) (Danial & Azmy, 2022).

Kedua, adanya persepsi bahwa dengan adanya pergantian kepemimpinan, maka kinerja sekolah juga ikut berubah. Penerapan manajemen strategis memberikan solusi dalam mengamati, mengelola, dan mengevaluasi seberapa efektif dan efisien sebuah sekolah dalam mencapai tujuan dan kinerja organisasi secara sistematis dan sinergis seperti menjawab pertanyaan mengapa sebuah sekolah berhasil dan gagal dalam mengelola sekolah, mengapa dengan menghadapi lingkungan sekolah yang sama tetapi sekolah tersebut menunjukkan prestasi dan kinerja yang berbeda, dan mengapa dengan kepemimpinan yang berbeda menunjukkan kinerja yang berbeda pula dalam mengelola sekolah (Murniati, 2014) (Widjajanti & Mariyo, 2022) (Prasetyo, 2018). Ketiga, semakin banyaknya sekolah-sekolah unggulan yang tersebar di Indonesia. Persaingan dalam dunia pendidikan yang begitu pesat berdampak pada semakin banyaknya sekolah-sekolah unggulan yang tersebar di Indonesia (Murniati, 2014); (E.Mulyasa, 2014).

Menurut (Kharisma L.H, Fitriana I.M, Aisyah S.D, Checylly K.D, 2021) evaluasi strategi adalah proses menilai sejauh mana strategi yang sedang diimplementasikan mempengaruhi kinerja. Jadi evaluasi strategis juga merupakan salah satu fungsi manajemen strategis yang harus diterapkan pada lembaga pendidikan, karena lembaga pendidikan juga membutuhkan ketercapaian tujuan pendidikan di lembaganya. Sedangkan untuk mengetahui ketercapaian tujuan pendidikan di suatu lembaga pendidikan, maka harus dilakukan evaluasi terhadap proses dan hasil pembelajaran di setiap satuan pendidikan (Danial et al., 2019) (Danial, 2020).

Dalam organisasi satuan pendidikan, banyak pimpinan yang lebih banyak menghabiskan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan kegiatan operasional daripada menyelesaikan kegiatan strategis. Sebagai contoh, Kepala Sekolah di sekolah menengah atas sering menghabiskan sebagian besar waktunya untuk menyelesaikan kegiatan operasional seperti menghadiri rapat, seminar, lokakarya, pelatihan, bepergian, mengajar, dan mengelola keuangan yang seharusnya dapat didelegasikan kepada staf. Para pemimpin ini tidak lagi memiliki waktu untuk duduk, berpikir, membaca, belajar, dan mendiskusikan isu-isu strategis dan strategi untuk mengembangkan kualitas sekolah atau satuan pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana hakikat dari "manajemen evaluasi strategik satuan pendidikan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan, yaitu mencari solusi permasalahan penelitian melalui tinjauan literatur atau referensi terkait. Untuk menemukan informasi guna mengatasi tantangan penelitian, pendekatan penelitian perpustakaan mencari teori, konsep, dan studi literatur terkait.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang timbul dari rumusan kemandirian belajar dan implikasinya terhadap kompetensi mahasiswa dalam analisis kebijakan kampus merdeka. Sumber data primer dan sekunder merupakan sumber data penelitian. Kebijakan Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka menjadi sumber data utama. Literatur analisis sistem dan kebijakan, serta temuan penelitian terkait analisis kebijakan kurikulum mandiri dan pembelajaran mandiri, merupakan sumber sekunder.

Tiga metode analisis data digunakan: reduksi data, verifikasi data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1992). Informasi tersebut dikategorikan berdasarkan pertanyaan penelitian, dan kemudian analisis teoritis dan sumber data terkait digunakan untuk mengevaluasi, menafsirkan, dan menarik kesimpulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam bidang pendidikan, manajemen strategik dapat didefinisikan sebagai: Sebuah proses dinamis yang dilakukan oleh organisasi pendidikan yang berlangsung secara terus menerus yang melahirkan strategi dan serangkaian keputusan yang efektif dan efisien dalam menghasilkan produk atau output pendidikan yang mampu menampilkan kinerja dan prestasi yang tinggi, sesuai dengan tujuan organisasi, yaitu mencapai visi dan misi.

Manajemen strategi dapat dipelajari melalui empat tahapan yang meliputi analisis strategi, formulasi strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi. Analisis strategi bertujuan untuk memberikan informasi tentang kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman organisasi.

Manajemen strategis, Wheelen dan Hungler menyatakan konsep dasar manajemen strategis sebagai berikut: 1. Manajemen strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, penekanan pada pengamatan dan evaluasi serta pengendalian; 2. Manajemen strategis menekankan pada pengamatan dan evaluasi terhadap peluang dan ancaman dalam lingkungan dari segi kekuatan dan kelemahan; 3. Manajemen strategis menekankan pada keputusan-keputusan strategis (Amin, 2017).

Keputusan strategis berhubungan dengan masa depan jangka panjang untuk organisasi secara keseluruhan dan memiliki keputusan strategis yang tidak biasa dan khusus, dan tidak dapat ditiru; konsekuensial adalah keputusan strategis yang mencakup sumber daya yang penting dan menuntut banyak komitmen; direktif adalah keputusan strategis yang menetapkan keputusan yang dapat ditiru untuk keputusan lain dan tindakan di masa depan untuk organisasi secara keseluruhan; 4. Manajemen strategis di banyak organisasi cenderung dikembangkan dalam empat tahap, termasuk perencanaan strategis, implementasi, evaluasi, dan pengendalian.

Nasution, (2016) menjelaskan manajemen strategis sebagai sekumpulan keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaan (implementasi) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang memiliki tugas-tugas sebagai berikut:

1. Merumuskan visi dan misi organisasi termasuk perumusan umum filosofi dan tujuan,
2. Mengembangkan profil organisasi yang mencerminkan kondisi internal organisasi,
3. Menilai lingkungan eksternal organisasi termasuk para pesaing dan faktor-faktor kontekstual,
4. Menganalisis alternatif-alternatif strategis dengan mencocokkan sumber daya organisasi dengan lingkungan eksternal,
5. Mengidentifikasi setiap alternatif strategi untuk menentukan strategi mana yang paling sesuai dengan visi dan misi organisasi.
6. Memilih serangkaian tujuan jangka panjang dan strategi umum.
7. Mengembangkan tujuan tahunan dan strategi jangka pendek.
8. Menerapkan pilihan-pilihan strategis dengan mengalokasikan sumber daya anggaran yang menekankan pada kesesuaian antara tugas, struktur, teknologi, dan sistem penghargaan.
9. Mengevaluasi keberhasilan proses strategis untuk menginformasikan pengambilan keputusan di masa depan.

Menurut Widaningsih et al.,(2020) menjelaskan bahwa perubahan organisasi adalah upaya orang-orang, melalui karyawan dalam organisasi, untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama, dengan melakukan perubahan organisasi dalam berbagai aspek. Atau melakukan berbagai penyesuaian dengan perkembangan zaman yang terus berkembang. Sehingga tujuan tersebut dapat tercapai, dan dapat bertahan dalam perubahan besar yang terjadi di dunia. Ada dua faktor perubahan organisasi, yaitu: 1). Faktor internal dan 2) Faktor eksternal. 1) Faktor internal seperti; Struktur, Sistem dan prosedur, Peralatan dan fasilitas, Proses dan saran-saran jika titik tersebut sesuai akan membuat organisasi mengalami perbaikan, Perubahan organisasi dilakukan agar sesuai dengan kebutuhan yang ada. 2) Faktor eksternal seperti; Persaingan yang semakin tajam antar organisasi, Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), Perubahan lingkungan baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial yang membuat organisasi harus merancang cara-cara bagaimana mendapatkan sumber-sumber di luar organisasi untuk masa depan organisasi.

M.Arifin, (2012) berpendapat bahwa terdapat beberapa jenis strategi manajemen perubahan. Jenis-jenis strategi manajemen perubahan tersebut antara lain:

- a. Strategi politik: Memahami struktur kekuasaan yang ada dalam sistem sosial.

- b. Strategi Ekonomi: Pemahaman tentang posisi manajemen sumber daya ekonomi, yaitu memegang posisi kunci dalam proses perubahan yang terencana.
- c. Strategi Akademik: Pemahaman bahwa setiap manusia adalah rasional, yaitu setiap orang sebenarnya akan dapat menerima perubahan, ketika disajikan data yang dapat diterima oleh akal sehat (Rasio).
- d. Strategi Rekayasa (*Engineering Strategy*): Memahami bahwa setiap perubahan menyangkut setiap manusia.
- e. Strategi Militer: Pemahaman bahwa perubahan dapat dilakukan dengan kekerasan.
- f. Strategi Konfrontasi: Pemahaman bahwa jika suatu tindakan dapat membuat seseorang marah, maka orang tersebut akan berubah.
- g. Model ilmu perilaku terapan: Pemahaman tentang ilmu perilaku.

Perubahan organisasi adalah upaya masyarakat, melalui karyawan dalam organisasi tersebut, bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang sama, dengan melakukan perubahan-perubahan organisasi dalam berbagai aspek (Yudhaningsih, 2011). Atau melakukan berbagai penyesuaian dengan perkembangan zaman yang terus berkembang. Agar tujuannya dapat tercapai, dan dapat bertahan dalam perubahan besar dunia. Faktor perubahan organisasi (*organization change*) terdapat dua faktor, yaitu: 1). Faktor internal dan 2) Faktor eksternal.

- a. Faktor internal seperti; Struktur, Sistem dan prosedur, Perlengkapan dan fasilitas, Proses dan sarana apabila titik cocok akan membuat organisasi melalui perbaikan, Perubahan organisasi dilakukan untuk mencocokkan dengan kebutuhan yang ada.
- b. Faktor eksternal seperti; Kompetisi yang semakin tajam antar organisasi, Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), Perubahan lingkungan baik lingkungan fisik maupun sosial yang membuat organisasi harus merancang cara bagaimana mendapatkan sumber di luar organisasi untuk masa depan organisasi.

Salah satu akibat dari globalisasi adalah terjadinya persaingan yang semakin kuat di bidang ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut kualitas tenaga kerja yang dicetak (*Supply*) harus memenuhi standart kebutuhan dan permintaan (*demand*) dunia usaha dan dunia industri. Proses pelatihan untuk mencetak tenaga kerja yang sesuai (*match*) dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (Efendi, 2017). Oleh karena itu diklat keterampilan dan produktifitas tenaga kerja bagi masyarakat sangat diperlukan.

Tahap-tahap manajemen perubahan pada suatu satuan pendidikan ada empat, yaitu:

- a. Tahap identifikasi perubahan. Pada tahap ini diharapkan seseorang dapat mengenal perubahan apa yang akan dilakukan terjadi dalam tahap ini seseorang atau kelompok dapat mengenal kebutuhan perubahan dan mengidentifikasi tipe perubahan.
- b. Tahap perencanaan perubahan. Pada tahap ini harus dianalisis mengenai diagnostik situasional teknik, pemilihan strategi umum, dan pemilihan. Dalam proses ini perlu dipertimbangkan adanya factor pendukung sehingga perubahan dapat terjadi dengan baik.
- c. Tahap implementasi perubahan. Pada tahap ini terjadi proses pencairan, perubahan dan pembekuan yang diharapkan. Apabila suatu perubahan sedang terjadi kemungkinan timbul masalah. Untuk itu perlu dilakukan monitoring perubahan.
- d. Tahap evaluasi dan umpan balik. Pada tahap ini dilakukan evaluasi dan memerlukan data, oleh karena itu dalam tahap ini dilaku-kan pengumpulan data dan evaluasi data tersebut. Hasil evaluasi ini dapat di umpan balik kepada tahap pertama sehingga memberi dampak pada perubahan yang diinginkan berikutnya.

4. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: 1) Manajemen evaluasi strategik adalah suatu proses penilaian,

pengukuran dan perubahan dinamis yang dilakukan oleh organisasi pendidikan yang berlangsung secara terus menerus yang melahirkan strategi dan serangkaian keputusan yang efektif dan efisien dalam menghasilkan produk atau output pendidikan yang mampu menampilkan kinerja dan prestasi yang tinggi, sesuai dengan tujuan organisasi, yaitu mencapai visi dan misi satuan pendidikan. 2) Pembaharuan organisasi adalah suatu pendekatan dan teknik perubahan organisasi yang berisi proses dan teknologi untuk merancang, mengarahkan dan melaksanakan perubahan organisasi yang terencana. 3) Pelatihan kerjasama dan desain nirlaba adalah suatu bentuk pelatihan atau diklat yang diberikan kepada tenaga kerja di satuan pendidikan sebagai salah satu lembaga nirlaba atau organisasi satuan pendidikan yang bergerak dengan tujuan tidak mencari keuntungan. 4) Tinjauan evaluasi masa depan adalah suatu bentuk manajemen pembaharuan pada tahap evaluasi yang dilakukan oleh satuan pendidikan.

Daftar Pustaka

- Amin, M. (2017). Implemntasi Manajemen Strategis Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Serang. *Tarbawi*, 2(02), 41–57.
- Dali, Z. (2017). *Manajemen Mutu Madrasah* (Vol. 1). Pustaka Pelajar.
- Danial. (2020). *Keterlaksanaan kurikulum 2013 dalam mata pelajaran matematika di smp negeri 33 makassar*. 01(01), 27–32.
- Danial, D., & Azmy, N. (2022). Efektivitas Penerapan Media Alat Peraga Papan Statistika terhadap Pembelajaran Matematika. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIM Sinjai*, 1, 15–19.
- Danial, D., Nurjannah, N., & Mirna, M. (2019). Evaluation of The Learning Program of Mathematics Study Program at Islamic Institute Of Muhammadiyah Sinjai. *Matematika Dan Pembelajaran*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.33477/mp.v7i1.1046>
- E.Mulyasa. (2014). *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Efendi, Y. K. (2017). Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur. *Khazanah Pendidikan*, 10(2).
- Hartini, H., Danial, D., & Munawaroh, M. (2021). Pengaruh Sarana Pembelajaran dan Motivasi Belajar Matematika Terhadap Kemandirian Belajar Peserta Didik Kelas VII SMP Negeri 2 Kotabaru. *JTMT: Journal Tadris Matematika*, 2(2), 40–48.
- Kharisma L.H, Fitriana I.M, Aisyah S.D, Checylya K.D, A. M. . (2021). Pengembangan Media Pembelajaran Blabak Trarerodi pada Materi Geometri Transformasi : Tahap Expert Review. *Jurnal Pendidikan Matematika (Kudus)*, 2(2), 155–178. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/jmtk.v4i2.12047>
- M.Arifin, B. dan. (2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. ArRuz Media.



- Miles, M. B., & Huberman, M. A. (1992). *Analisis Data Kualitatif* (R. Rohidi (trans.)). UI-Press.
- Murniati, A. R. (2014). Implementasi Manajemen Strategik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Sman 10 Fajar Harapan. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 2(2).
- Nasution, K. (2016). Kepemimpinan Guru Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Pai. *Jurnal Darul 'Ilmi*, 04(01), 116–128.
- Prasetyo, M. A. M. (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(1), 80–101.
- Widaningsih, R. A., Sukristanta, S., & Kasno, K. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Al Tijarah*, 6(3), 193–198.
- Widjajanti, R., & Mariyo, M. (2022). PENERAPAN MANAJEMEN STRATEGI: IMPLEMENTASI, RESISTENSI DAN EVALUASI UNTUK PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN PADA MAN 2 KOTA MALANG. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(2).
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50.