

MANAJEMEN PENDIDIKAN

by Marliana Nurprilinda

Submission date: 29-Nov-2023 10:53AM (UTC+0700)

Submission ID: 2241575489

File name: Marliana_Nurprilinda.pdf (851.52K)

Word count: 5315

Character count: 39212



MANAJEMEN PENDIDIKAN

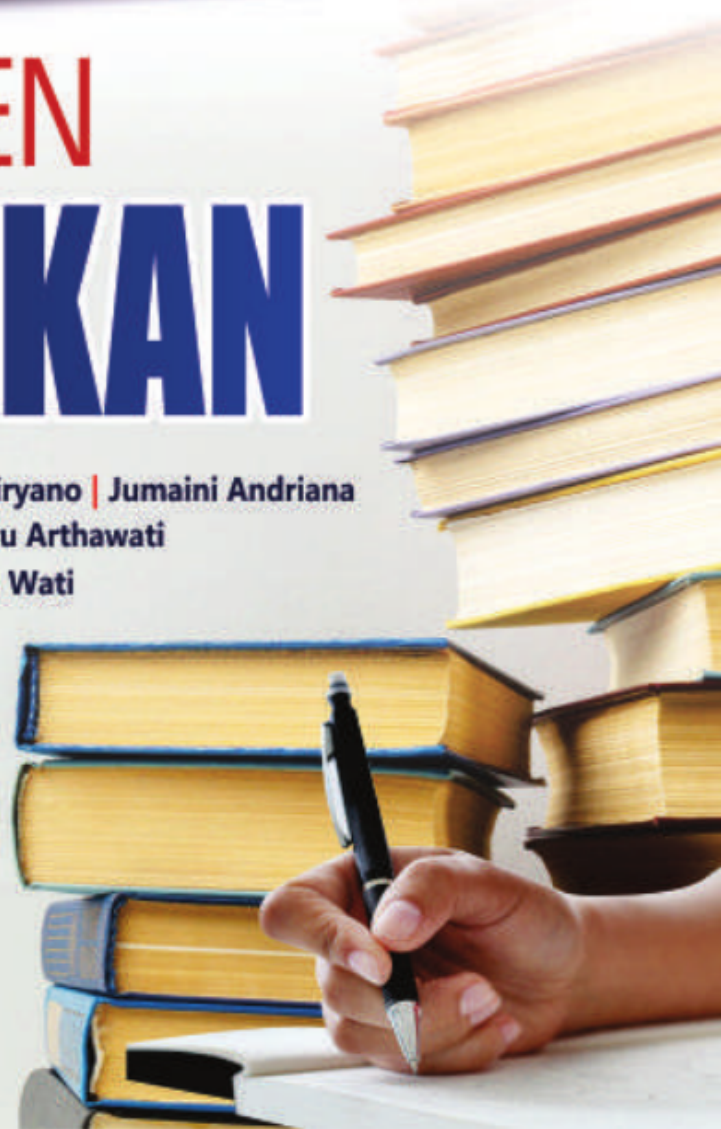
Putri Anggreni | Arie Surachman | Afrahamiryano | Jumaini Andriana
Ratih Komala Dewi | Helvita Roza | Sri Ndaru Arthawati
Marliana Nurprilinda | Darmanella Dian Eka Wati

EDITOR:

Lenny Marlina, S.Pd., M.M
dr. Kinik Darsono, MMed. Ed

PENYUNTING:

Lisdawati, S.Pd., M.M



MANAJEMEN PENDIDIKAN



Manajemen pendidikan merupakan salah satu cabang ilmu sosial yang pada intinya adalah mempelajari tentang perilaku manusia yang kegiatannya sebagai subjek dan objek. Secara filosofis, perilaku manusia terbentuk oleh interaksi antar manusia, iklim organisasi (konteks organisasi), dan sistem. Ketiga interaksi tersebut baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama saling berinteraksi pula dengan lingkungan eksternalnya.

Buku Manajemen pendidikan yang berada ditangan pembaca ini disusun secara terstruktur dan bahasa yang mudah dipahami oleh pembaca, sistematika buku manajemen pendidikan ini memberikan penjelasan tentang konsep dasar dan implementasinya dalam ilmu manajemen pendidikan. Buku ini terdiri dari 13 bab yaitu: (1) Konsep Dasar Manajemen Pendidikan, (2) Tantangan Manajemen Pendidikan, (3) Pendidikan di Indonesia saat ini, (4) Manajemen Kurikulum dan Program Pembelajaran, (5) Manajemen Kesiswaan, (6) Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan, (7) Manajemen Hubungan Sekolah dan di Masyarakat, (8) Kepemimpinan Pendidikan, dan (9) Penerapan Manajemen Pendidikan dalam Praktik Pendidikan.



eureka
media aksara
Anggota IKAPI
No. 225/UTE/2021

0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



MANAJEMEN PENDIDIKAN

Dr. Putri Anggreni, S.E., M.Pd
Arie Surachman, S.Kom, M.Kom
Afrahamiryo, S.Pd., M.Pd.
dr. Jumaini Andriana, Pd.Ked
Ratih Komala Dewi, S.Pd., M.Pd
Helvita Roza, S.Pd., M.Pd
Sri Ndaru Arthawati, MM
dr. Marlina Nurprilinda, Sp.P.A., H.
Darmanella Dian Eka Wati, S.Si., M.Pd



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Penulis : Dr. Putri Anggreni, S.E., M.Pd
Arie Surachman, S.Kom, M.Kom
Afrahamiryano, S.Pd., M.Pd.
dr. Jumaini Andriana, S.Pd.Ked
Ratih Komala Dewi, S.Pd., M.Pd
Helvita Roza, S.Pd., M.Pd
Sri Ndaru Arthawati, MM
Marliana Nurprilinda, Sp.P.A, M.H.
Darmanella Dian Eka Wati, S.Si., M.Pd

Editor : Lenny Marlina, S.Pd.,M.M
dr. Kinik Darsono, MMed. Ed

Penyunting : Lisdawati, S.Pd.,M.M

1
Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Meuthia Rahmi Ramadani

ISBN : 978-623-151-612-1

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, OKTOBER 2023**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2023

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunia-Nya sehingga buku kolaborasi dalam bentuk Book Chapter Manajemen Pendidikan ini dapat dipublikasikan dan dapat sampai di hadapan pembaca. Book Chapter ini disusun oleh sejumlah akademisi sesuai dengan kepakarannya masing-masing. Buku ini diharapkan dapat hadir memberi kontribusi positif dalam ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan Manajemen Pendidikan.

Penyusunan Buku ini merupakan suatu upaya untuk senantiasa melakukan “silaturahmi gagasan” dari berbagai civitas akademika seluruh Indonesia. Silaturahmi ini sebagai ikhtiar untuk mengembangkan substansi keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan.

Buku ini ditulis dengan pendekatan yang terstruktur dan bahasa yang mudah dipahami oleh pembaca, sistematika buku manajemen pendidikan ini memberikan penjelasan tentang konsep dasar dan implementasinya dalam ilmu manajemen pendidikan. Buku ini terdiri dari 9 bab yang dibahas secara rinci, diantaranya: (1) Konsep Dasar Manajemen Pendidikan, (2) Tantangan Manajemen Pendidikan, (3) Pendidikan di Indonesia Saat Ini, (4) Manajemen Kurikulum dan Program Pembelajaran, (5) Manajemen Kesiswaan, (6) Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan, (7) Manajemen Hubungan Sekolah dan di Masyarakat, (8) Kepemimpinan Pendidikan, (9) Penerapan Manajemen Pendidikan dalam Praktik Pendidikan.

Kami menyadari bahwa tulisan ini jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan, sejatinya kesempurnaan itu hanya milik Tuhan Yang Maha Kuasa. Oleh sebab itu, kami tentu menerima masukan dan saran dari pembaca demi penyempurnaan lebih lanjut.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah mendukung secara khusus kepada penerbit sebagai inisiator Book Chapter ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, 31 Agustus 2023

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Pengertian Pendidikan.....	2
C. Pengertian Manajemen	3
D. Filsafat Manajemen	6
E. Pengertian Manajemen Pendidikan.....	6
F. Tujuan Manajemen Pendidikan	9
G. Manfaat Manajemen Pendidikan	10
H. Fungsi Manajemen Pendidikan.....	11
I. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan	12
DAFTAR PUSTAKA	15
BAB 2 TANTANGAN MANAJEMEN PENDIDIKAN	17
A. Perubahan Lingkungan Pendidikan.....	17
B. Sumber Daya Terbatas	23
C. Perubahan Sosial dan Budaya	28
D. Peningkatan Kualitas Pendidikan.....	31
E. Penyesuaian dengan Kebutuhan Dunia Kerja	32
DAFTAR PUSTAKA	36
BAB 3 PENDIDIKAN DI INDONESIA SAAT INI	38
A. Pendahuluan.....	38
B. Kurikulum Merdeka	40
C. Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM)	43
D. Penutup	47
DAFTAR PUSTAKA	48
BAB 4 MANAJEMEN KURIKULUM DAN PROGRAM PEMBELAJARAN	50
A. Pendahuluan.....	50
B. Definisi Manajemen Kurikulum	51
C. Landasan Pengembangan Kurikulum.....	52
D. Peran Manajemen Kurikulum dalam Program Pembelajaran.....	53
E. Perkembangan Manajemen Kurikulum.....	55
F. Proses Pembelajaran dalam Kurikulum Merdeka.....	59

	G. Dampak Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar ..	61
	H. Tantangan Penerapan Kurikulum Merdeka Belajar	62
	I. Penutup.....	63
	9 DAFTAR PUSTAKA	64
BAB 5	MANAJEMEN KESISWAAN	66
	A. Pendahuluan	66
	B. Pengertian Manajemen Kesiswaan.....	67
	C. Tujuan Manajemen Kesiswaan.....	69
	D. Fungsi Manajemen Kesiswaan	70
	E. Prinsip Manajemen Kesiswaan.....	71
	F. Ruang Lingkup Manajemen Kesiswaan	73
	G. Layanan Khusus.....	82
6	DAFTAR PUSTAKA	87
BAB 6	MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN	
	KEPENDIDIKAN	89
	A. Pendahuluan	89
	B. Konsep Dasar Manajemen Tenaga Pendidik.....	90
	C. Fungsi-Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik	91
	D. Pengembangan Karir Tenaga Pendidik	92
	E. Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik	94
	F. Etika dalam Manajemen 28 Tenaga Pendidik.....	95
	G. Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Tenaga	
	Pendidik.....	96
	H. Tantangan dalam Manajemen Tenaga Pendidik.....	97
	DAFTAR PUSTAKA	100
BAB 7	MANAJEMEN HUBUNGAN SEKOLAH DAN DI	
	MASYARAKAT.....	102
	A. Pendahuluan	102
	B. Perencanaan Hubungan Masyarakat dengan	
	Sekolah..... 20	104
	C. Kedudukan dan Manfaat Hubungan Sekolah dan	
	Masyarakat	106
	D. Jenis Hubungan Sekolah dan Masyarakat.....	107
	E. Monitoring dan Evaluasi Hubungan Sekolah dan	
	Masyarakat	108
	DAFTAR PUSTAKA	110

BAB 8	KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN	111
	A. Pendahuluan.....	111
	B. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan	112
	C. Peran Penting Kepemimpinan Pendidikan.....	114
	D. Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan	115
	E. Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan yang Efektif	117
	F. Tantangan dalam Kepemimpinan Pendidikan.....	118
	G. Strategi Meningkatkan Kepemimpinan Pendidikan.....	120
	H. Studi Kasus Kepemimpinan Pendidikan di Indonesia.....	121
	I. Membangun Budaya Kepemimpinan di Institusi Pendidikan.....	123
	DAFTAR PUSTAKA.....	126
BAB 9	PENERAPAN MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM PRAKTIK PENDIDIKAN.....	127
	A. Pendahuluan.....	127
	B. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).....	129
	C. Penerapan Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar.....	133
	D. Penerapan Manajemen Pendidikan di Sekolah Menengah dan Kejuruan	134
	E. Penerapan Manajemen Pendidikan di Perguruan Tinggi.....	136
	F. Penerapan Manajemen Mutu Pendidikan.....	139
	DAFTAR PUSTAKA.....	141
	TENTANG PENULIS.....	144

BAB

8

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

dr. Marlina Nurprilinda, Sp.P.A, M.H.

A. Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan memainkan peran yang penting dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan melibatkan pengelolaan dan pengawasan dalam konteks pendidikan. Berikut adalah beberapa poin penting yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan pendidikan:

1. **Visi dan Misi:** Seorang pemimpin pendidikan perlu memiliki visi yang jelas tentang tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Visi ini harus dapat menginspirasi para pemangku kepentingan di dalam sistem pendidikan.
2. **Keterampilan Kepemimpinan:** Seorang pemimpin pendidikan perlu memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, seperti kemampuan komunikasi yang efektif, kemampuan mendengarkan, memotivasi, dan menginspirasi orang lain.
3. **Mengelola Sumber Daya:** Pemimpin pendidikan bertanggung jawab dalam mengelola sumberdaya yang ada, baik itu sumber daya manusia, anggaran, maupun fasilitas. Hal ini mencakup pengelolaan rencana kerja, penugasan tugas, dan alokasi sumberdaya yang kompeten.
4. **Pemberdayaan Guru:** Pemimpin pendidikan harus mampu memberdayakan guru-guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Hal ini mencakup

memberikan dukungan, pelatihan, dan penghargaan kepada guru-guru.

5. Inovasi dan Perubahan: Kepemimpinan pendidikan perlu mendorong inovasi dan perubahan di dalam sistem pendidikan. Pemimpin pendidikan harus dapat mengidentifikasi peluang-peluang perbaikan, mengadopsi teknologi pendidikan yang relevan, dan merancang strategi perubahan yang efektif.
6. Mengelola Konflik: Sebagai pemimpin pendidikan, seringkali akan ada konflik di antara para pemangku kepentingan. Pemimpin pendidikan perlu memiliki keterampilan dalam mengelola konflik ini dengan bijaksana, melalui dialog, mediasi, atau penyelesaian masalah.
7. Pembinaan Budaya Sekolah: Pemimpin pendidikan perlu membina budaya sekolah yang positif, inklusif, dan memotivasi. Hal ini mencakup pengembangan nilai-nilai, norma, dan etika yang dipraktikkan oleh semua anggota sekolah.
8. Pemantauan dan Evaluasi: Pemimpin pendidikan harus secara terus-menerus memantau dan mengevaluasi kinerja sistem pendidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengumpulan data, analisis kebutuhan, dan pemantauan terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Semua poin di atas adalah aspek penting dalam kepemimpinan pendidikan. Penting bagi seorang pemimpin pendidikan untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan memahami perubahan dalam konteks pendidikan.

B. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan dalam pendidikan memainkan peran penting dalam mendorong kemajuan dan memastikan keberhasilan lembaga pendidikan. Pemimpin yang efektif memahami pentingnya menetapkan tujuan yang realistis dan melibatkan pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan melibatkan orang tua, guru, dan anggota

masyarakat, para pemimpin memupuk inklusivitas dan menghargai perspektif yang beragam, yang pada akhirnya bermanfaat bagi seluruh komunitas pendidikan.

Melanjutkan tema perbaikan berkelanjutan, pemimpin pendidikan yang sukses memprioritaskan pengembangan pendidik. Mereka menciptakan budaya pembelajaran dan pertumbuhan dengan mendorong peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan. Melalui pelatihan, lokakarya, dan konferensi, para pemimpin memungkinkan para guru untuk tetap mengikuti perkembangan terbaru dalam pendekatan pedagogis dan penelitian pendidikan. Komitmen untuk peningkatan berkelanjutan ini menjamin bahwa siswa menerima pendidikan dengan kualitas setinggi mungkin.

Selanjutnya, keterampilan komunikasi yang efektif sangat penting bagi para pemimpin pendidikan. Artikulasi visi, tujuan, dan harapan yang jelas sangat penting untuk memastikan semua orang memahami arah lembaga. Dengan membina jalur komunikasi terbuka, para pemimpin mempromosikan transparansi dan kepercayaan dalam komunitas pendidikan. Pendekatan inklusif ini memungkinkan kolaborasi dan pemecahan masalah yang efektif, yang pada akhirnya meningkatkan pembelajaran¹⁶ dan prestasi siswa.

Kesimpulannya, kepemimpinan yang kuat dan efektif sangat penting untuk keberhasilan lembaga pendidikan mana pun. Menginspirasi pendidik, melibatkan pemangku kepentingan, merangkul peningkatan berkelanjutan, dan mempraktikkan komunikasi terbuka adalah elemen kunci dari kepemimpinan pendidikan yang efektif. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perubahan dan pertumbuhan positif, para pemimpin membuka potensi penuh siswa mereka dan berjuang untuk keunggulan. Melalui bimbingan dan dedikasi mereka, institusi pendidikan dapat memberikan dampak yang langgeng pada kehidupan siswanya, mempersiapkan mereka untuk masa depan yang cerah.

Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan adalah perjalanan berkelanjutan yang membutuhkan kemampuan beradaptasi, empati, dan komitmen yang teguh untuk kemajuan siswa dan komunitas pendidikan secara keseluruhan. Memerlukan kerja sama untuk membentuk masa depan yang lebih cerah dan sukses bagi semua peserta didik.

C. Peran Penting Kepemimpinan Pendidikan

Dalam lanskap pendidikan yang berubah dengan cepat saat ini, kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam membentuk pencapaian tujuan pendidikan. Karena lembaga pendidikan berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan, penting bagi para pemimpin untuk fokus pada peningkatan peluang pengembangan profesional yang tersedia bagi guru mereka.

Dengan memprioritaskan pelatihan, lokakarya, dan konferensi yang berkelanjutan, para pemimpin memungkinkan para guru untuk tetap mengikuti pendekatan pedagogis dan penelitian pendidikan terbaru. Komitmen untuk peningkatan berkelanjutan ini memastikan bahwa siswa menerima pendidikan dengan kualitas setinggi mungkin. Mendorong dan mendukung pertumbuhan profesional di kalangan pendidik menciptakan budaya pembelajaran dan inovasi di dalam institusi.

Di samping membina pengembangan profesional, keterampilan komunikasi yang efektif sangat penting bagi para pemimpin pendidikan. Artikulasi visi, tujuan, dan harapan yang jelas sangat penting untuk memastikan bahwa setiap orang memahami arah lembaga. Ketika para pemimpin mendorong jalur komunikasi terbuka, mereka mempromosikan transparansi dan kepercayaan dalam komunitas pendidikan. Pendekatan inklusif ini memungkinkan kolaborasi dan pemecahan masalah yang efektif, yang pada akhirnya meningkatkan pembelajaran dan prestasi siswa.

Agar benar-benar efektif, pemimpin pendidikan juga harus memiliki keterampilan manajemen yang kuat. Mereka harus mampu secara efisien mengelola sumber daya yang tersedia di sekolah untuk mencapai kualitas pendidikan. Dengan mengalokasikan sumber daya secara efektif dan menerapkan rencana strategis, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perubahan dan pertumbuhan positif.

Kepemimpinan yang kuat dan efektif adalah kunci sukses bagi lembaga pendidikan mana pun. Dengan menginspirasi pendidik, melibatkan pemangku kepentingan, merangkul peningkatan berkelanjutan, dan mempraktikkan komunikasi terbuka, para pemimpin membuka potensi penuh siswa mereka. Dedikasi dan bimbingan mereka memberikan dampak yang bertahan lama pada kehidupan siswa, mempersiapkan mereka untuk masa depan yang cerah dan sukses.

Saat kita melanjutkan perjalanan kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan ini, mari kita ingat bahwa itu membutuhkan kemampuan beradaptasi, empati, dan komitmen yang teguh untuk perbaikan siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Bersama-sama, kita dapat membentuk masa depan yang lebih cerah dan lebih sukses untuk semua pelajar, memastikan bahwa setiap pelajar memiliki kesempatan untuk berkembang dan sukses.

D. Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan

Saat kita menjelajahi berbagai jenis kepemimpinan pendidikan, penting untuk memahami bagaimana masing-masing gaya dapat mempengaruhi kesuksesan keseluruhan institusi. Gaya kepemimpinan otokratis, misalnya, melibatkan seorang pemimpin yang membuat keputusan tanpa banyak masukan dari orang lain. Meskipun pendekatan ini mungkin efektif dalam situasi tertentu, pendekatan ini juga dapat menghambat kolaborasi dan membatasi potensi inovasi.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan *laissez-faire* memungkinkan pendekatan yang lebih lepas tangan, memberikan kebebasan kepada individu untuk membuat keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri. Meskipun hal ini dapat memberdayakan individu dan meningkatkan kreativitas, hal ini juga dapat menyebabkan kurangnya arahan dan akuntabilitas jika tidak dikelola dengan baik.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan partisipatif atau demokratis mendorong keterlibatan aktif dan masukan dari semua anggota komunitas pendidikan. Dengan mengembangkan budaya pengambilan keputusan bersama, para pemimpin dapat memanfaatkan pengetahuan dan keahlian kolektif tim mereka. Pendekatan inklusif ini tidak hanya mempromosikan rasa kepemilikan dan komitmen tetapi juga memungkinkan berbagai perspektif untuk dipertimbangkan, yang mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih terinformasi dan efektif.

30

Perlu dicatat bahwa tidak ada pendekatan satu ukuran untuk semua dalam kepemimpinan pendidikan. Setiap institusi, dengan konteks dan tantangannya yang unik, mungkin memerlukan perpaduan gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin untuk menyesuaikan gaya mereka dengan situasi dan individu yang berbeda sangat penting untuk kesuksesan.

Selain memahami berbagai gaya kepemimpinan, tidak kalah pentingnya bagi para pemimpin pendidikan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya. Berinvestasi dalam peluang pengembangan profesional tidak hanya meningkatkan pertumbuhan individu tetapi juga bermanfaat bagi seluruh komunitas pendidikan. Dengan tetap mengikuti penelitian, tren, dan praktik terbaik saat ini, para pemimpin dapat membuat keputusan berdasarkan informasi yang berdampak positif pada hasil pembelajaran siswa.

Saat kita berjuang untuk kepemimpinan pendidikan yang efektif, marilah kita mengingat pentingnya empati, inklusivitas, dan peningkatan berkelanjutan. Dengan memupuk budaya

belajar, merangkul kolaborasi, dan menghargai kontribusi semua pemangku kepentingan, kita dapat menciptakan lingkungan pengasuhan di mana setiap siswa memiliki kesempatan untuk berkembang dan sukses. Bersama-sama, mari kita membentuk masa depan di mana pendidikan adalah katalis untuk perubahan dan transformasi yang positif.

36

E. Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan yang Efektif

Kepemimpinan pendidikan yang efektif tidak hanya tentang memiliki visi, keterampilan komunikasi yang kuat, dan kepribadian yang baik. Itu juga membutuhkan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain, untuk menumbuhkan budaya kepercayaan dan kolaborasi.

Dalam lanskap pendidikan yang berubah dengan cepat saat ini, para pemimpin harus dapat beradaptasi dan terbuka terhadap ide dan pendekatan baru. Mereka harus mendorong inovasi dan eksperimentasi, memungkinkan guru dan staf mengeksplorasi solusi kreatif untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

Selanjutnya, kepemimpinan pendidikan yang efektif memerlukan pengakuan nilai keberagaman dan inklusivitas. Seorang pemimpin harus merangkul perspektif yang berbeda dan menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa dihormati dan didengar. Dengan mempromosikan rasa memiliki dan penerimaan, para pemimpin dapat memelihara komunitas belajar yang positif dan inklusif.

Perbaikan berkelanjutan adalah aspek penting lain dari kepemimpinan pendidikan yang efektif. Pemimpin harus mendorong peluang pengembangan profesional untuk diri mereka sendiri dan anggota tim mereka. Dengan berinvestasi dalam pelatihan, lokakarya, dan konferensi, para pemimpin dapat terus mengikuti penelitian terbaru dan praktik terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

Selain itu, pemimpin yang efektif memahami pentingnya kolaborasi dan kerja tim. Mereka secara aktif mencari masukan dari semua pemangku kepentingan, termasuk guru, orang tua, dan siswa. Dengan melibatkan seluruh komunitas pendidikan dalam proses pengambilan keputusan, para pemimpin dapat menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama, yang mengarah pada hasil yang lebih sukses.

Pemimpin pendidikan yang efektif harus memimpin dengan empati dan kasih sayang. Mereka harus memahami kebutuhan dan tantangan unik siswa dan anggota staf mereka. Dengan menunjukkan empati, pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dan menciptakan lingkungan belajar yang aman dan mendukung.

Kepemimpinan pendidikan yang efektif melampaui sifat dan karakteristik tertentu. Ini membutuhkan pertumbuhan berkelanjutan, kemampuan beradaptasi, inklusivitas, kolaborasi, dan empati. Dengan mewujudkan kualitas-kualitas ini, para pemimpin dapat menciptakan komunitas pendidikan yang berkembang di mana setiap individu memiliki kesempatan untuk mencapai potensi penuh mereka.

F. Tantangan dalam Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan yang efektif di era Revolusi Industri Keempat memiliki tantangan tersendiri. Salah satu tantangan utama adalah perlunya para pemimpin pendidikan menguasai teknologi digital dan mendorong inovasi. Dengan merangkul kemajuan teknologi, para pemimpin dapat memberdayakan institusi pendidikan mereka untuk beradaptasi dan berkembang dalam lanskap yang berubah dengan cepat ini.

Selain itu, universitas menghadapi tantangan untuk memenuhi tuntutan industri. Sebagai pemimpin pendidikan, sangat penting untuk menjembatani kesenjangan antara akademisi dan dunia profesional. Dengan memupuk kemitraan yang kuat dengan para pemimpin industri dan memupuk kesempatan belajar berdasarkan pengalaman, lembaga

pendidikan dapat mempersiapkan siswa dengan lebih baik untuk dunia kerja dan memastikan kesuksesan mereka.

Selain tantangan tersebut, kepala sekolah memainkan peran penting dalam mendukung dan memberdayakan guru. Dengan menyediakan program bimbingan, peluang pengembangan profesional, dan sumber daya, pemimpin pendidikan dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka dan tetap up-to-date dengan metodologi pengajaran terbaru. Ini, pada gilirannya, akan mengarah pada peningkatan hasil siswa dan keunggulan pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, pemimpin pendidikan yang efektif memahami pentingnya menumbuhkan budaya inovasi dan kreativitas. Dengan mendorong guru dan siswa untuk berpikir out of the box, para pemimpin dapat membangkitkan semangat untuk belajar dan memecahkan masalah. Ini dapat dicapai melalui inisiatif pembelajaran berbasis proyek, kolaborasi interdisipliner, dan integrasi teknologi ke dalam kurikulum.

Selanjutnya, inklusivitas harus berada di garis depan kepemimpinan pendidikan. Pemimpin harus berusaha untuk menciptakan lingkungan yang inklusif di mana keragaman dirayakan dan setiap siswa merasa dihargai dan didukung. Dengan menerapkan kebijakan inklusif, menyediakan sumber daya bagi siswa dengan kebutuhan belajar yang beragam, dan mempromosikan kesadaran budaya, para pemimpin dapat memastikan bahwa setiap siswa memiliki akses yang sama terhadap pendidikan berkualitas.

Kesimpulannya, kepemimpinan pendidikan yang efektif di era Revolusi Industri Keempat membutuhkan merangkul teknologi, mendorong inovasi, menjembatani kesenjangan akademi-industri, memberdayakan guru, mendorong kreativitas, dan merangkul inklusivitas. Dengan mengatasi tantangan ini secara langsung dan menerapkan inisiatif strategis, para pemimpin pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang mempersiapkan siswa untuk masa depan dan membekali mereka dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk berkembang di dunia yang berkembang pesat. Mari kita

merangkul prinsip-prinsip ini dan membentuk masa depan yang lebih cerah untuk pendidikan.

G. Strategi Meningkatkan Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan yang efektif membutuhkan pendekatan multifaset yang mencakup berbagai strategi dan tindakan. Salah satu aspek penting adalah pengembangan komunitas belajar profesional yang kuat. Pemimpin pendidikan harus memupuk kolaborasi dan kerja tim di antara para guru, mendorong mereka untuk berbagi praktik terbaik, terlibat dalam diskusi reflektif, dan belajar dari satu sama lain.

Untuk memfasilitasi ini, para pemimpin dapat mengadakan sesi pembelajaran profesional reguler, di mana para guru dapat berperan serta dalam lokakarya, seminar, dan konferensi. Peluang ini memungkinkan pendidik untuk memperluas pengetahuan mereka, mendapatkan perspektif baru, dan tetap mengikuti penelitian pendidikan terbaru dan teknik pedagogis.

Selanjutnya, pemimpin pendidikan harus mengutamakan penciptaan iklim sekolah yang positif dan mendukung. Dengan mempromosikan budaya hormat, empati, dan inklusivitas, para pemimpin dapat memastikan bahwa setiap siswa merasa aman dan dihargai. Hal ini dapat dicapai melalui penerapan program anti-intimidasi, menumbuhkan hubungan yang kuat dengan siswa dan keluarga mereka, dan menumbuhkan rasa memiliki dalam komunitas sekolah.

Selain itu, merangkul teknologi sebagai alat untuk belajar dan komunikasi sangat penting di era digital. Pemimpin pendidikan harus berinvestasi dalam sumber daya dan infrastruktur yang mendukung integrasi teknologi di kelas. Hal ini termasuk memberikan peluang pengembangan profesional kepada guru untuk meningkatkan keterampilan literasi digital mereka dan memberdayakan mereka untuk menggunakan teknologi secara efektif guna meningkatkan pengajaran dan melibatkan siswa.

Selain itu, tanggung jawab utama pemimpin pendidikan adalah membangun kemitraan yang kuat dengan orang tua, wali, dan masyarakat luas. Dengan melibatkan keluarga dalam proses pendidikan dan mencari masukan dari mereka, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendukung keberhasilan siswa. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi reguler, konferensi orang tua-guru, dan melibatkan orang tua dalam proses pengambilan keputusan.

Para pemimpin pendidikan harus memprioritaskan pendekatan holistik untuk pendidikan, mengakui pentingnya kesejahteraan fisik dan mental. Dengan mempromosikan gaya hidup sehat dan menyediakan sumber daya untuk dukungan kesehatan mental, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan siswa dan staf secara keseluruhan.

Kepemimpinan pendidikan yang efektif memiliki banyak segi dan membutuhkan kombinasi strategi. Dengan memupuk kolaborasi antar guru, menciptakan iklim sekolah yang positif, memanfaatkan teknologi, membangun kemitraan masyarakat yang kuat, dan memprioritaskan pendidikan holistik, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan belajar yang berkembang yang memupuk pertumbuhan dan kesuksesan semua siswa. Mari kita terus berjuang untuk keunggulan dalam kepemimpinan pendidikan dan membentuk masa depan yang lebih cerah bagi sekolah dan masyarakat kita.

H. Studi Kasus Kepemimpinan Pendidikan di Indonesia

Untuk lebih meningkatkan kepemimpinan pendidikan di Indonesia, sangat penting untuk mengatasi tantangan khusus yang dihadapi oleh sekolah dasar swasta yang baru didirikan, seperti SDN 2 Pemecutan di Kota Denpasar. Sekolah-sekolah ini seringkali membutuhkan perhatian yang terfokus dan strategi yang disesuaikan untuk memastikan keberhasilan pengembangan mereka.

Bagi sekolah dasar swasta yang baru didirikan seperti SDN 2 Pemecutan, penting bagi pimpinan pendidikan untuk memprioritaskan pembangunan pondasi yang kuat. Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan visi dan misi yang jelas untuk sekolah, dan mengkomunikasikannya secara efektif kepada staf, orang tua, dan siswa. Dengan menetapkan tujuan bersama, para pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi semua orang yang terlibat dalam komunitas sekolah.

Selain itu, para pemimpin pendidikan harus fokus pada penerapan program pengembangan profesional yang komprehensif bagi guru untuk meningkatkan keterampilan pedagogis dan pengetahuan mata pelajaran mereka. Ini akan memungkinkan mereka untuk memberikan instruksi berkualitas tinggi dan secara efektif memenuhi berbagai kebutuhan belajar siswa mereka. Dengan memupuk budaya **4** **mbelajaran dan peningkatan berkelanjutan, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan guru dan siswa.**

Selain itu, untuk menjamin keberhasilan sekolah dasar swasta yang baru didirikan, pimpinan pendidikan harus secara aktif melibatkan orang tua dan wali dalam proses pendidikan. Ini dapat dicapai melalui saluran komunikasi reguler, seperti buletin, konferensi orang tua-guru, dan platform online. Dengan melibatkan orang tua dalam proses pengambilan keputusan dan mencari masukan mereka tentang kebijakan sekolah, pemimpin dapat menumbuhkan rasa memiliki dan kerjasama, yang pada akhirnya bermanfaat bagi prestasi siswa.

Selain itu, sangat penting bagi para pemimpin pendidikan di Indonesia untuk mengatasi tantangan khusus yang dihadapi sekolah kejuruan (SMK) di wilayah Kepulauan Riau. Tantangan-tantangan ini mungkin termasuk sumber daya yang terbatas, kurikulum yang ketinggalan zaman, dan kurangnya kemitraan industri. Untuk mengatasi masalah ini, para pemimpin harus memprioritaskan menjalin kemitraan yang kuat dengan industri dan bisnis lokal. Dengan berkolaborasi dengan para pemangku kepentingan ini, para pemimpin dapat memastikan bahwa

kurikulum selaras dengan kebutuhan pasar kerja saat ini, memberikan siswa keterampilan dan pengetahuan yang relevan.

Kepemimpinan pendidikan yang efektif di Indonesia membutuhkan pendekatan yang disesuaikan dengan tantangan unik yang dihadapi oleh berbagai jenis sekolah. Dengan berfokus pada pembangunan pondasi yang kuat, menyediakan pengembangan profesional yang komprehensif bagi guru, melibatkan orang tua dalam proses pendidikan, dan menjawab tantangan spesifik sekolah kejuruan, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang memelihara pertumbuhan dan kesuksesan semua siswa. Mari kita terus berjuang untuk keunggulan dalam kepemimpinan pendidikan dan bekerja untuk menciptakan masa depan pendidikan yang lebih cerah di Indonesia.

I. Membangun Budaya Kepemimpinan di Institusi Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan yang efektif memainkan peran penting dalam membentuk sistem pendidikan yang sukses. Berdasarkan konten sebelumnya, penting bagi para pemimpin pendidikan untuk mengembangkan komunitas pendidikan yang kohesif dan suportif. Dengan memfasilitasi pertemuan tim reguler, berbagi praktik terbaik, dan mendorong pendekatan interdisipliner, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan peningkatan berkelanjutan. Ruang dan platform kolaboratif juga dapat dimanfaatkan untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan³² dan dukungan sejawat, memungkinkan para pendidik untuk belajar dari satu sama lain dan meningkatkan praktik pengajaran mereka.

Dalam konteks sistem pendidikan Indonesia, sangat penting bagi para pemimpin pendidikan untuk mengatasi tantangan khusus yang dihadapi sekolah, seperti kasus sekolah dasar swasta yang baru didirikan di Pemecutan Kota Denpasar. Melalui penilaian kebutuhan yang komprehensif dan mengumpulkan umpan balik dari komunitas sekolah, para pemimpin dapat mengidentifikasi area yang memerlukan

perbaikan dan menerapkan strategi yang ditargetkan untuk mengatasi masalah ini secara efektif.

Kepemimpinan pendidikan yang efektif dapat berkembang dengan merangkul pendidikan yang dipersonalisasi, memberdayakan pendidik, dan mendorong kolaborasi di antara para guru. Dengan mempromosikan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung, para pemimpin pendidikan dapat membekali siswa dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk berkembang di era digital. Mari kita terus berjuang untuk menjadi yang terbaik, memastikan tidak ada siswa yang tertinggal dan pendidikan tetap menjadi katalis untuk masa depan yang lebih cerah.

Pemimpin yang efektif di lembaga pendidikan secara langsung membawa perubahan struktural yang menghasilkan kondisi positif untuk belajar dan mengajar. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran sentral dalam membangun budaya produktif baik sebelum maupun selama pandemi Covid.

Budaya sekolah yang efektif tidak hanya membutuhkan guru yang profesional tetapi juga pemimpin yang mengutamakan perbaikan berkelanjutan dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi semua pemangku kepentingan. Dengan memupuk budaya kolaborasi, inovasi, dan pengembangan profesional berkelanjutan, para pemimpin pendidikan dapat menginspirasi dan memotivasi staf mereka untuk berjuang mencapai keunggulan.

Selain itu, pemimpin yang efektif mahir menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebijakan dan standar pendidikan. Dengan tetap mengikuti penelitian dan tren terbaru dalam pendidikan, mereka dapat membuat keputusan berdasarkan informasi dan menerapkan praktik berbasis bukti yang berdampak positif pada hasil siswa.

Di dunia yang berubah dengan cepat saat ini, pemimpin pendidikan juga harus visioner dan berpikiran maju. Dengan merangkul teknologi dan mempromosikan literasi digital,

mereka dapat mempersiapkan siswa untuk berkembang dalam masyarakat yang semakin digital. Selanjutnya, pemimpin yang efektif memahami pentingnya keragaman dan inklusi dalam pendidikan. Mereka menciptakan lingkungan yang inklusif di mana setiap siswa merasa dihargai dan didukung, terlepas dari latar belakang atau kemampuannya.

Kepemimpinan pendidikan yang efektif memerlukan pembinaan budaya sekolah yang produktif, menyelaraskan tujuan dengan kebijakan, merangkul inovasi dan teknologi, dan mempromosikan keragaman dan inklusi. Dengan mewujudkan prinsip-prinsip tersebut, pemimpin pendidikan dapat menciptakan pembelajaran yang dinamis dan inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Purwanto, N.A. (2020). Administrasi pendidikan (teori dan praktik di lembaga pendidikan). Yogyakarta: Intishar Publishing.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis. Yogyakarta: K-Media.
- Gunawan, Imam. (2018). Kepemimpinan Pendidikan (Suatu Pengantar). Cet. I- Universitas Negeri Malang.
- Amstrong, Michael. (1999). Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Elex MediaKomputindo.
- Makawimbang, Jery H., Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu (Bandung: Alfa Beta, 2012)
- Mulyasa, H. E., Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).
- Overton, Rodney, Leadership Made Simple, (Singapura: Wharton Books, Pte. Ltd., 2002).
- Owens, Robert G. Organizational Behaviour in Education, (Boston: Allyn and Bacon, 1995)
- Cahyono, Cheppy Hari.(1984). Psikologi Kepemimpinan, Surabaya: Usaha Nasional.
- Terj: Sofyan Cikmat & Haryanto. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Harper
- DidinKurniadin, M.Pd, Dr. Imam Machali, M.Pd. (2012). Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Drs. Ara Hidayat, M. Pd, Dr. Imam Machali, M.Pd. (2010). Pengelolaan Pendidikan. Bandung: Pustaka Educa.

TENTANG PENULIS



Dr. Putri Anggreni, S.E., M.Pd lahir di Denpasar, pada tanggal 7 Mei 1974. Ia tercatat sebagai lulusan Universitas Negeri Yogyakarta sebagai tempat menempuh studi doktoralnya. Wanita yang akrab disapa GEK PUTRI ini adalah anak dari pasangan Alm. I.K. Wiratha (Ayah) dan N.K. Suwarni (Ibu). Gek Putri berprofesi sebagai seorang Dosen LLDikti Wilayah VI dpk. pada Universitas Mahendradatta. Kecintaannya pada profesi Dosen mendorong GEK PUTRI untuk rutin menulis sebagai kontribusi terhadap bidang keilmuan dan masyarakat luas. Dunia tulis menulis sudah lama digelutinya. Beberapa hasil karya tulisan yang sudah dipublikasikan dalam bentuk buku, diantaranya: Pemasaran Sebagai Penentu Produktivitas Pekerja Seni Di Bali (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia (2021), Manajemen Perencanaan Pembangunan (2022), Bunga Rampai “Penerapan Literasi Digital Berbasis Kearifan Lokal Dalam Pembelajaran Ekonomi (2022)”, Book Chapter “Evaluasi Kinerja Global” (2023)”, Book Chapter “Pengambilan Keputusan

Organisasi (2023)", Book Chapter "Manajemen Partisipatif (2023)".

Tulisannya dalam bentuk karya ilmiah juga kerap kali dipresentasikan dan dipublikasikan dalam pertemuan-pertemuan ilmiah (tingkat lokal, nasional, maupun internasional), jurnal, prosiding, media massa.

Prestasi yang pernah diraih antara lain: Lulusan Terbaik Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta (2002), Cultural Award from Minister of Cultural and Humanity International Parliament USA (2016), Terpilih sebagai Pembaca Deklarasi Kebangsaan Anti Radikalisme Perguruan Tinggi se-Indonesia (2017), Best Paper Seminar Nasional UTA'45 Jakarta (2018), Best Paper International Seminar and Call Paper (2022).
Email: gekcay@gmail.com



Arie Surachman, S.Kom, M.Kom lahir di Jakarta, pada 01 Januari 1984. Menyelesaikan S1 Sistem Informasi di STMIK Muhammad Husni Thamrin Jakarta dan S2 Magister Komputer di STMIK Eresha Jakarta, Menjabat sebagai Manager Marketing, Manager General Affairs & HRM, di PT. Mutumed Prima Service Tahun 2014-2019, Pernah Mengajar di Fakultas Teknologi Informasi di

Universitas Respati Indonesia, dan di STMIK Islam International Jakarta, dan saat ini sebagai Dosen Teknik Informatika Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, NIDN : 0301018409, No.HP : 0877-3090-2060, Email: ariesurachmanmkom@gmail.com, arie.surachman@unindra.ac.id

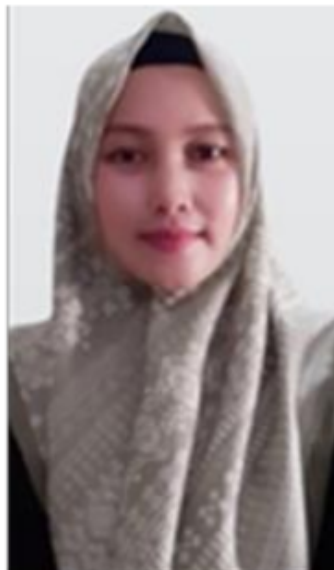


Afrahamirano, S.Pd., M.Pd. lahir di Surian, pada 9 April 1985. Menyelesaikan studi S1 dan S2 pada bidang ilmu Pendidikan Kimia di Universitas Negeri Padang. Saat ini aktif sebagai pengajar pada program studi Pendidikan Biologi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Solok, Sumatera Barat



dr. Jumaini Andriana Sihombing, M.Pd.Ked. lahir di Jakarta, pada 12 April 1963. Ia tercatat sebagai lulusan Fakultas Kedokteran Universitas Kristen Indonesia (FK UKI). Wanita yang kerap disapa Riana ini adalah anak dari pasangan Drs. TM Sihombing (ayah) dan T, Silitonga (ibu). Juamini Andriana melanjutkan studi S2 pada tahun 2020 di Program Pascasarjana Medical

Education Universitas Sebelas Maret (USM), Surakarta Solo. Selain berkiprah sebagai staf pendidik di Departemen Anatomi Histologi FK UKI, ia juga memiliki pengalaman organisasi yaitu sebagai anggota DPR Fraksi Partai Demokrat (2004-2009). Ia juga pernah berperan sebagai dokter di PMI Pusat Jakarta, RB. Dhewi Mulya, dan Harvest International School. Ia juga memiliki pengalaman sebagai sekretaris di IKAFED (2017-2021).



Ratih Komala Dewi, S.Pd., M.Pd lahir di Taram, Kecamatan Harau, Kabupaten Lima Puluh Kota, pada 23 November 1985. Gelar sarjana pendidikan Biologi FMIPA Universitas Negeri Padang berhasil diraihnya pada tahun 2008. Pada tahun 2009 ia melanjutkan kuliah di pascasarjana pada program studi Teknologi Pendidikan konsentrasi Pendidikan Biologi Universitas Negeri Padang dan gelar magister pendidikan berhasil diraihnya pada tahun tahun 2011. Sekarang ia sedang menjalani studi S3 di Universitas Negeri Padang pada program studi Pendidikan IPA. Ia merupakan anak ke 2 dari 3 orang bersaudara yang merupakan anak

dari pasangan Damrah (ayah) dan Yabensiar (ibu).

Pada tahun 2010 , ia bekerja sebagai staf pengajar pendidikan Biologi di Ganesha Operation dan dari tahun 2011 sampai sekarang menjalani karirnya sebagai dosen pendidikan Biologi di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Solok, Sumatera Barat. Mata kuliah yang pernah diampu adalah evaluasi proses dan hasil pembelajaran Biologi, perkembangan peserta didik, pengantar pendidikan, telaah kurikulum dan profesi kependidikan. Ia aktif melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat sebagai wujud pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.



Helvita Roza, S.Pd., M.Pd lahir di Tarung-Tarung Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok pada 12 Maret 1985. Gelar sarjana Pendidikan Biologi pada Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok pada Tahun 2008. Pada tahun 2015 meraih Gelar Magister Pendidikan Biologi pada Universitas Negeri Padang. Helvita ini adalah anak dari pasangan Ruslan alm (ayah) dan Yusnimar alm (ibu).

Pada tahun 2015 tercatat sebagai dosen tetap di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok sampai sekarang. Pada Tahun 2019 sampai sekarang tercatat sebagai Ka. Prodi pendidikan Biologi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mahaputra Muhammad Yamin solok. Pada tahun 2016 sampai sekarang berkiprah sebagai tutor di Universitas Terbuka Padang. Diluar status sebagai dosen tetap Helvita Juga aktif dalam berorganisasi di masyarakat dan Pernah Meraih Juara 1 di tingkat Kota Solok Tahun 2021 pada ajang Prestasi Ortu Hebat



Sri Ndaru Arthawati, MM. lahir di Serang, pada tanggal 07 Desember 1971. Tercatat sebagai lulusan Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jakarta. Kerap disapa Sri, sebagai anak ke 5 (lima) berprofesi sebagai seorang tenaga pendidik (dosen) dengan status pengajar tetap pada Perguruan Tinggi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.



dr. Marliana Nurprilinda, Sp.P.A, M.H. lahir di Jakarta. Dosen dan Dokter Spesialis Patologi Anatomi ini tercatat sebagai lulusan Profesi Dokter alumni FK UKI (Universitas Kristen Indonesia) dan Dokter Spesialis alumni FK Universitas Diponegoro. Putri dari pasangan Ir.D.M.Lumban Gaol (Ayah) dan Margaretha Dartini Ibrahim (Ibu). Dok Li, demikian sapaan di antara rekan kerja dan teman sejawatnya, istri dari Rudianto Pakpahan, ibu dari Christopher, Christie, Christian. Berpengalaman mengisi acara edukasi kesehatan di sebuah radio dan salah satu nakes yang mendapatkan penghargaan atas partisipasi aktif menunjang program pemerintah dalam percepatan vaksinasi Covid-19 pada masa pandemi.



Darmanella Dian Eka Wati, S.Si., M.Pd. lahir di Padang Panjang, pada 22 Januari 1982. Ia tercatat sebagai lulusan Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Program Studi Teknologi Pendidikan Konsentrasi Pendidikan Biologi. Dan saat ini sedang menjalani studi S3 di Jurusan Pendidikan IPA Pascasarjana UNP. Wanita yang kerap disapa Eka ini adalah anak

sulung dari pasangan Darwan (ayah) dan Ermawati (ibu).

Darmanella Dian Eka Wati Bukanlah orang baru di dunia pendidikan. Ia sudah pernah mengajar di sekolah tingkat SMP, SMA dan saat ini menjalani karirnya sebagai Dosen Program Studi Pendidikan Biologi di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok Sumatera Barat. Dia sudah sering mengamati bagaimana sekolah menerapkan manajemen pendidikan dan juga ikut berperan sebagai Dosen Pembimbing Lapangan Kampus Mengajar angkatan 5 dan 6 Program Kampus Merdeka yang membimbing mahasiswanya untuk melakukan observasi dan merancang program sesuai dengan kebutuhan sekolah dengan target utamanya adalah peningkatan kemampuan literasi dan numerasi siswa.

MANAJEMEN PENDIDIKAN

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uki.ac.id Internet Source	2%
2	stkippgri-situbondo.ac.id Internet Source	1%
3	repository.upm.ac.id Internet Source	1%
4	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	1%
5	elibrary.almaata.ac.id Internet Source	1%
6	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	1%
7	3lib.net Internet Source	1%
8	repository.uir.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya Student Paper	1%
10	unppress.unp.ac.id Internet Source	1%
11	Submitted to Institut Aminuddin Baki Student Paper	<1%
12	repository.uinsi.ac.id Internet Source	<1%
13	repository.penerbiteureka.com Internet Source	<1%

14	repository.unima.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
15	www.geocities.ws Internet Source	<1 %
16	babab.net Internet Source	<1 %
17	geograf.id Internet Source	<1 %
18	m.id.bamboocountertopspanel.com Internet Source	<1 %
19	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
20	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
21	smakfides.wordpress.com Internet Source	<1 %
22	sodsrc.wordpress.com Internet Source	<1 %
23	tda.edu.au Internet Source	<1 %
24	Mohammad Farkhan. "Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Meningkatkan Outpu/Lulusan Siswa di MA Mathloul Anwar Kepuh Serang", MANAZHIM, 2021 Publication	<1 %
25	artikelpendidikan.id Internet Source	<1 %
26	clindamycin4you.us.com Internet Source	<1 %
27	dfianalysis.blogspot.com Internet Source	<1 %

28	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
29	humas.amikompurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
30	kantorkukumpps.blogspot.com Internet Source	<1 %
31	lowongankerja.girilaya.com Internet Source	<1 %
32	nanopdf.com Internet Source	<1 %
33	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1 %
34	widuri.raharja.info Internet Source	<1 %
35	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
36	zaitun77.wordpress.com Internet Source	<1 %
37	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On