



Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Keguruan Islam

E-ISSN: xxxx-xxxx
<https://doi.org/>

Vol. 1 No. 1 (2025)
pp. 1-10

Research Article

Operasionalisasi Fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan

Ade Try Kartika Nurhayati¹
Farhan²

1. Fakultas Agama Islam Universitas Wiralodra; adetrykn55@gmail.com
2. Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah dan Komunikasi Islam Nahdlatul Ulama Indramayu; farhan.24062014@gmail.com

Copyright © 2025 by Authors, Published by **Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Keguruan Islam**. This is an open access article under the CC BY License

How to Cite: ade try kartika nurhayati, & Farhan. (2025). Oprasionalisasi Fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan Islam*, 1(1), 1-10. Retrieved from <https://lenterapendidikan.hadana.id/index.php/i/article/view/2>

ABSTRAK

Menurut UU No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, disebutkan bahwa pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.

Jadi berdasarkan pengertian tersebut, pendidikan tinggi dan perguruan tinggi memiliki arti yang berbeda. Perguruan tinggi merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, yaitu kelembagaan yang dapat berupa akademik, politeknik, sekolah tinggi, institusi dan universitas. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Ketiga kewajiban ini menjadi pembeda antara perguruan tinggi dengan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan dasar dan menengah.

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan dapat dipandang sebagai suatu proses yaitu proses produksi. Sebagai proses produksi perguruan tinggi adalah semacam perusahaan atau industri dalam hal ini industri jasa. Sebagai suatu industri, perguruan tinggi harus dikelola menurut asas-asas ekonomi perusahaan.

Ketika suatu lembaga di pandang sebagai proses produksi, maka tidak terlepas dari proses manajemen dengan pendekatan bisnis. Aktivitas di perusahaan bisa di adopsi di lembaga pendidikan, namun memiliki tujuan dan nilai-nilai yang berbeda. Dapat disimpulkan manajemen perguruan tinggi merupakan kemampuan mengatur dan mengelola perguruan tinggi secara integral dan menyeluruh dengan mengoptimalkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi.

Keyword: Pendidikan, manajemen, sumber daya

PEMBAHASAN

A. Perencanaan dalam Pendidikan Tinggi

Pada dasarnya perencanaan pendidikan adalah proses perencanaan yang dilakukan dalam bidang pendidikan. Sebagai salah satu fungsi manajemen yang penting, perencanaan merupakan pondasi utama bagi fungsi-fungsi manajemen lainnya. Hampir semua ahli manajemen memasukkan perencanaan kedalam fungsi-fungsi manajemen yang mereka kemukakan.

Perencanaan adalah proses dasar di mana manajemen memutuskan tujuan dan cara mencapainya. Perbedaan pelaksanaan merupakan hasil tipe dan tingkat perencanaan yang berbeda pula. Perencanaan dalam organisasi ini bersifat esensial, karena dalam kenyataannya pun perencanaan memegang peranan lebih dibandingkan fungsi-fungsi manajemen lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen lainnya, seperti pengorganisasian, pengendalian, ataupun kepemimpinan pada dasarnya merupakan pelaksanaan atau implementasi atas ketetapan dan arahan yang dibuat dalam kegiatan perencanaan. Sebelum seseorang dapat mengorganisasi, mengendalikan, ataupun memimpin, maka ia harus terlebih dahulu membuat perencanaan yang memberikan arah dan tujuan suatu kelompok atau kegiatan pembangunan. Dalam perencanaan, pimpinan akan memutuskan apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan siapa yang akan melakukannya. Jadi, perencanaan merupakan pemilihan sekumpulan kegiatan dan pemutusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. Sedangkan menurut Sondang, Perencanaan merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Mahmud (2019: 98), di dalam perencanaan, langkah-langkah yang harus dilakukan agar aktivitas perencanaan bisa berjalan dengan baik, adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan dan merumuskan visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek.
- b. Menganalisis pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan atau persoalan-persoalan yang akan diselesaikan.
- c. Mengumpulkan data dan informasi-informasi kontekstual yang diperlukan, terutama data aktual yang berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan organisasi, peluang dan tantangan yang akan dan harus dihadapi.
- d. Menentukan metode, tahap-tahap dan rangkaian tindakan, serta prosedur dan regulasi yang menjadi tuntunan.
- e. Merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan dan bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan secara lebih terperinci, terutama dalam rumusan rencana turunan dari pokok-pokok perencanaan yang sudah dibuat.

Menurut Stephen Robbins dan Mary Coulter (1996) yang dikutip oleh Mahmud (2019: 100), dalam hal ini mengemukakan bahwa terdapat empat tujuan utama dari perencanaan, di antaranya sebagai berikut.

- a. Memberikan pengarahan baik untuk manajer maupun karyawan nonmanajerial.

Dengan rencana, karyawan dapat mengetahui apa yang harus mereka capai, dengan siapa mereka harus bekerja sama, dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa rencana, departemen dan individual mungkin akan bekerja sendiri-sendiri secara serampangan sehingga kerja organisasi kurang efisien.

- b. Mengurangi ketidakpastian.

Ketika seorang manajer membuat rencana, ia dipaksa untuk melihat jauh ke depan, meramalkan perubahan, memperkirakan efek dari perubahan tersebut, dan menyusun rencana untuk menghadapinya.

- c. Meminimalisasi pengeluaran yang tidak perlu (pemborosan).

Dengan kerja yang terarah dan terencana, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan mengurangi pemborosan. Selain itu, dengan rencana, seorang manajer juga dapat mengidentifikasi dan menghapus hal-hal yang dapat menimbulkan inefisiensi dalam perusahaan.

- d. Menetapkan tujuan dan standar yang digunakan dalam fungsi selanjutnya.

Yaitu proses pengontrolan dan pengevaluasian. Proses pengevaluasian atau *evaluating* adalah proses membandingkan rencana dengan kenyataan yang ada. Tanpa adanya rencana, manajer tidak akan dapat menilai kinerja perusahaan.

Perencanaan dan rencana dapat diklasifikasikan dalam beberapa cara yang berbeda. Cara pengklasifikasian perencanaan akan menentukan isi rencana dan bagaimana perencanaan itu dilakukan. Meskipun proses dasar adalah sama bagi setiap pimpinan manajer, dalam praktiknya perencanaan dapat mengambil berbagai bentuk. Hal ini disebabkan beberapa alasan seperti berikut.

- a. Perbedaan tipe organisasi mempunyai perbedaan misi (maksud), di mana pendekatan perencanaan yang digunakan akan berbeda pula.
- b. Dalam suatu organisasi yang sama dibutuhkan tipe-tipe perencanaan yang berbeda untuk waktu-waktu yang berbeda.

- c. Pimpinan manajer yang berlainan akan mempunyai gaya perencanaan yang berbeda.

Menurut Mahmud (2019: 110), mengatakan terdapat lima dasar pengklasifikasian rencana, yang bisa menjadi acuan lembaga pendidikan untuk membuat rencananya, di antaranya sebagai berikut.

- a. Bidang Fungsional

Mencakup rencana penyelenggaraan pendidikan, pemasaran, keuangan, dan personalia. Setiap faktor memerlukan tipe perencanaan yang berbeda. Misalnya, rencana produksi atau penyelenggaraan praktik perkuliahan (pembelajaran) akan meliputi perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, jadwal penerimaan mahasiswa baru, perangkat teknologi untuk penerimaan mahasiswa baru, dan sebagainya, sedangkan rencana pemasaran berisi target penerimaan mahasiswa baru, program promosi lembaga, kerja sama dengan lembaga-lembaga periklanan, dan sebagainya.

- b. Tingkat Organisasional

Poin ini mencakup pertimbangan apakah perencanaan akan diselenggarakan untuk keseluruhan organisasi atau satuan-satuan kerja organisasi. Teknik-teknik dan isi perencanaan berbeda untuk tingkat berbeda pula. Perencanaan organisasi keseluruhan akan lebih kompleks daripada perencanaan suatu satuan kerja organisasi.

- c. Karakteristik-Karakteristik Rencana

Meliputi faktor-faktor kompleksitas, fleksibilitas, keformalan, kerahasiaan, biaya, rasionalitas, kuantitatif dan kualitatif. Misalnya, rencana pengembangan produk biasanya bersifat rahasia, rencana produksi lebih bersifat kuantitatif dibanding rencana personalia.

- d. Waktu

Menyangkut rencana jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Semakin lama rentangan waktu antara prediksi dan kejadian nyata, kemungkinan terjadinya kesalahan juga akan semakin besar. Sebagai contoh, tingkat rencana pembangunan 10 tahun yang akan datang dibandingkan dengan pembangunan suatu kawasan 2 tahun mendatang.

- e. Unsur-Unsur Rencana

Dalam wujud anggaran, program, prosedur, kebijaksanaan, dan sebagainya. Perencanaan meliputi berbagai tingkatan yang lebih tinggi. Perencanaan ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan, seperti program pengembangan anggaran, dan lain-lain.

Dalam suatu negara organisasi rencana diperinci melalui tingkatan-tingkatan yang membentuk hierarki dan paralel dengan struktur organisasi. Pada setiap tingkatan, rencana mempunyai dua fungsi, yakni: (a) menyediakan peralatan untuk pencapaian serangkaian sasaran dari rencana tingkatan di atasnya, dan sebaliknya menunjukkan sasaran yang harus dipenuhi rencana tingkatan di bawahnya; (b) rencana dari manajemen puncak akan dibuat menjadi rencana-rencana yang lebih terperinci oleh satuan-satuan manajemen menengah dan lini pertama.

Contoh perencanaan dalam pendidikan tinggi salah satunya yaitu Setiap perguruan tinggi atau instansi pendidikan lainnya pasti memiliki visi dan misi dalam melakukan

proses pengajaran. Visi yang mereka terapkan dalam kehidupan kampus merupakan salah satu acuan atau perencanaan dalam upaya mencapai tujuan yang ingin diraih. Seperti visi sebuah perguruan tinggi adalah menciptakan mahasiswa-mahasiswa yang dapat mengabdikan kemampuannya kepada masyarakat. Selain itu misi juga sangat berperan penting dalam menjalankan sebuah visi yang telah direncanakan. Misi disini adalah bagaimana caranya agar visi tersebut dapat tercapai. Misi juga harus dijalankan sesuai dengan peran-peran yang telah ditentukan dalam lingkungan kampus.

B. Pengorganisasian dalam Pendidikan Tinggi

Pengorganisasian merupakan struktur koordinasi terencana yang formal, yang melibatkan dua orang atau lebih, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kast dan James E. Rosenzweig dalam buku yang dikarang oleh Ismail Nawawi (2010:23) yang berjudul "Perilaku Organisasi" menyebutkan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama sebagai alat untuk mempersatukan usaha-usaha menyelesaikan berbagai kegiatan lembaga pendidikan.

Menurut Mahmud (2019: 113), Pengorganisasian berarti aktivitas menyusun dan membentuk hubungan-hubungan kerja antara orang-orang sehingga terwujud suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam pengorganisasian terdapat adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci menurut bidang-bidang dan bagian-bagian, sehingga dari situ dapat terciptalah adanya hubungan-hubungan kerja sama yang harmonis dan lancar menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pengorganisasian tidak pernah terlepas dari organisasi itu sendiri sebagai wadah di mana proses pengorganisasian dijalankan. Secara lebih mendetail, tujuan dan manfaat dari adanya organisasi dan kegiatan pengorganisasian adalah sebagai berikut.

- a. Mengatasi terbatasnya kemampuan dan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
- b. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.
- c. Mengembangkan potensi dan spesialisasi yang dimiliki seseorang serta menempatkannya pada posisinya yang terbaik bagi organisasi.
- d. Memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara lebih optimal, baik dalam hal kolaborasi antarbagian, perluasan wawasan dan keahlian, peningkatan mutu interaksi antaranggota organisasi, dan lainnya.

Dalam praktiknya, proses pengorganisasian ini, seperti dijelaskan Stoner dalam buku karya Mahmud (2019:116-117) dapat dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah pengorganisasian seperti berikut ini:

- a. Memerinci seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Membagi beban kerja ke dalam kegiatan-kegiatan yang secara logis dan memadai dapat dilakukan oleh seseorang atau oleh sekelompok orang yang menjadi pelaksananya.
- c. Mengkombinasi pekerjaan anggota perusahaan dengan cara yang logis dan efisien.

- d. Menetapkan mekanisme untuk mengoordinasi pekerjaan anggota organisasi dalam satu kesatuan yang harmonis.
- e. Memantau efektivitas organisasi dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas.

Praktik pengorganisasian ini secara formal akan membentuk dan dibentuk oleh struktur organisasi itu sendiri. Mengutip Stoner dan Wankell (1986) di dalam buku karya Mahmud (2019: 117), struktur organisasi dalam hal ini adalah susunan dan hubungan antarbagian atau komponen dan posisi dalam suatu perkumpulan.

Struktur organisasi menjadi mekanisme-mekanisme formal di mana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Ketika pimpinan atau pengelola lembaga melakukan pengorganisasian, maka pada organisasi yang sudah berjalan, fungsi ini dilakukan hanya dengan menempatkan orang-orang yang tepat pada masing-masing bagian dengan tugas dan fungsi tertentu yang merepresentasikan adanya struktur organisasi tersebut.

Ketika struktur organisasi sudah dirancang, maka manajemen organisasi bisa membuat gambaran formal atas hal tersebut dengan merumuskan bagan organisasi. Bagan organisasi dalam hal ini akan memperlihatkan susunan fungsi-fungsi, departemen-departemen, atau posisi-posisi organisasi dan menunjukkan hubungan di antaranya. Secara mendasar, bagan organisasi ini akan menggambarkan lima aspek utama suatu struktur organisasi, yang meliputi hal-hal berikut ini:

- a. Pembagian kerja.
- b. Manajer dan bawahan atau rantai perintah.
- c. Tipe pekerjaan yang dilaksanakan.
- d. Pengelompokan segmen-segmen pekerjaan.
- e. Tingkatan manajemen.

Perancangan struktur organisasi ini, yang kemudian diikuti pula dengan perincian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing, akan sangat menentukan kelancaran dan kinerja manajemen organisasi secara keseluruhan. Persoalan mendasar yang sering kali terdapat pada organisasi dengan tingkat kompleksitas yang tinggi, seperti terdapat pada lembaga pendidikan tinggi, adalah bahwa terkadang tidak semua orang memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, terutama dalam konteks manajemen organisasi itu sendiri.

C. Pengarahan dan Pengendalian dalam Lembaga Pendidikan Tinggi

Fungsi pengarahan dalam manajemen pada dasarnya adalah pembimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada anggota organisasi agar mereka bisa bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Fungsi ini merupakan kelanjutan dari fungsi pengorganisasian dalam manajemen, di mana setelah terdapat rancangan tugas dan tanggung jawab, serta penempatan masing-masing unsur organisasi pada bagian tertentu, maka mereka kemudian akan diarahkan untuk menyelesaikan apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka.

Sementara fungsi pengendalian pada dasarnya merupakan proses yang mencakup pemberian arahan, prosedur kerja bagi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan cara yang paling baik, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi terlaksananya aktivitas yang telah ditetapkan. Pengendalian ini biasanya di alankan sebagai proses pembenaran apabila aktivitas melenceng dari tujuan organisasi sehingga proses ini diharapkan mampu menjamin keberlangsungan organisasi mencapai tujuannya dan keefektifan manaj emen dapat terukur.

Fungsi pengarahan dan pengendalian dalam manajemen ini dalam praktiknya akan memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

- a. Pervasive Function; pengarahan dan pengendalian akan dijalankan pada berbagai level organisasi.
- b. Continous Activity; pengarahan dan pengendalian merupakan suatu tindakan yang berkelanjutan selama organisasi itu ada.
- c. Human Factor; pengarahan dan pengendalian sangat bergantung pada faktor manusianya.
- d. Creative Activity; pengarahan dan pengendalian membutuhkan kreativitas tertentu karena ia adalah seni untuk membuat orang lain bisa bekerja dengan baik dan benar.
- e. Executive Function; pengarahan dan pengendalian dilaksanakan oleh semua tingkatan eksekutif organisasi pada semua level, di mana bawahan menerima instruksi hanya dari atasannya.
- f. Delegated Function; pengarahan dan pengendalian dilakukan dengan cara memberikan tugas, arahan, tanggung jawab, dan kepercayaan dari pimpinan kepada bawahan.

Pengarahan dan pengendalian pada dasarnya bertujuan untuk membantu manajemen guna memastikan bahwa semua unsur organisasi bisa bekerja dengan baik dan benar selaras dengan tujuan organisasi itu sendiri. Secara lebih khusus, fungsi pengarahan dalam manajemen ini dihadirkan dengan tujuan sebagai berikut.

- a. Pengarahan bisa menjamin terlaksananya setiap detail perencanaan secara berkelanjutan.
- b. Pengarahan dapat membantu manajemen organisasi untuk membudayakan prosedur standar guna mencapai kinerja tertentu.
- c. Pengarahan dapat membantu manajemen organisasi, terutama pihak pimpinan organisasi, untuk memastikan bahwa semua pekerja atau bawahan dalam struktur organisasi melakukan apa yang menjadi tugas dan fungsinya secara berdisiplin dan menghindari kemangkiran yang tak berarti.
- d. Pengarahan dapat membantu pimpinan untuk memberikan motivasi yang lebih terarah guna peningkatan kinerja anggota organisasi secara keseluruhan.

Sementara tujuan khusus dari fungsi pengendalian dalam manajemen adalah sebagai berikut.

- a. Pengendalian dapat membantu pimpinan atau manajemen organisasi untuk mengidentifikasi terjadinya deviasi atau penyimpangan atas pelaksanaan kegiatan dibandingkan dengan perencanaan.

- b. Pengendalian dapat membantu pimpinan untuk memastikan semua unsur organisasi bekerja dengan baik dan benar, serta sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan.
- c. Pengendalian dapat memberikan umpan balik pada manajemen untuk melakukan tindakan koreksi atau perbaikan bagi seluruh unsur organisasi di masa depan.
- d. Pengendalian dapat memberikan manajemen organisasi kemampuan preventif untuk kesalahan-kesalahan yang tidak perlu, terutama dengan perancangan suatu sistem pengendalian maupun pengendalian yang bersifat pendeteksian.

Mengikuti tujuan tersebut, dalam praktiknya, baik fungsi pengarahan ataupun pengendalian manajemen dapat dilakukan dengan mengikuti pola PDCA (Plan, Do, Check, Action), di mana pimpinan organisasi bisa melakukan langkah-langkah berikut ini.

a. Plan (Rencanakan)

Pimpinan dan manajemen organisasi akan melakukan identifikasi masalah guna perencanaan langkah-langkah dan kegiatan pengarahan dan pengendalian secara berkesinambungan. Pada tahapan ini apa yang harus diperhatikan adalah pertanyaan-pertanyaan seperti apa rencana yang disusun, dan siapa yang akan melaksanakan rencana tersebut? Apakah rencana memuat perincian tentang kapan, di mana, dan bagaimana melaksanakannya? Apakah rencana yang disusun memuat tentang bagaimana upaya organisasi untuk mengantisipasi perubahan yang ada?

b. Do (Lakukan)

Tahapan ini mencakup upaya-upaya jajaran manajemen atau pimpinan secara khusus, untuk melaksanakan perencanaan yang sudah disusun terkait pengarahan dan pengendalian. Dalam hal ini, pimpinan organisasi harus memerhatikan hal-hal seperti: apakah tindakan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan rencana yang disusun sebelumnya? Perangkat apa yang dibutuhkan untuk mendukung kelancaran kegiatan pengarahan dan pengendalian?

c. Check (Periksa)

Pada tahapan ini, jajaran manajemen atau pimpinan organisasi dituntut untuk melakukan pengecekan atau pemeriksaan atas berbagai kegiatan pengarahan dan pengendalian manajemen yang sudah dilakukan serta mempelajari hasil yang telah dicapai. Dalam hal ini, pimpinan organisasi harus bisa menjawab hal-hal seperti: apakah proses pengarahan dan pengendalian sudah sesuai dengan yang direncanakan? Bagaimana proses pengarahan dan pengendalian ditinjau dari sudut pandang pekerja? Aspek-aspek apa saja yang sudah terlaksana dengan baik? Aspek mana yang membutuhkan perbaikan dalam pelaksanaannya?

d. Act (Bertindak)

Tahapan ini adalah tahapan di mana pimpinan sebuah organisasi sudah mulai melakukan tindakan-tindakan perbaikan didasarkan pada hasil evaluasi pada tahapan sebelumnya. Dalam hal ini, pimpinan organisasi tersebut harus memerhatikan hal-hal berikut, seperti: komponen apa saja yang perlu dibakukan dari proses yang telah diperbaiki? Kebijakan dan prosedur pengarahan dan pengendalian apa saja yang perlu direvisi? Apakah jajaran manajemen organisasi membutuhkan pelatihan untuk peningkatan kinerja mereka? Dan sebagainya.

Meskipun demikian, kegiatan-kegiatan yang dilangsungkan tetap harus memuat hal-hal prinsipil dari pengarahan dan pengendalian manajemen itu sendiri. Merujuk pada Feigenbaum (1991) yang dikutip oleh Mahmud (2019: 125), langkah-langkah pengendalian ini harus memuat hal-hal berikut:

- a. Setting standar; menetapkan standar kerja serta faktor-faktor penunjangnya.
- b. Appraising conformance; membuat perbandingan antara kinerja yang dihasilkan dengan standar yang sudah ditetapkan.
- c. Acting when necessary; merumuskan tindakan-tindakan perbaikan yang dibutuhkan jika terdapat kesenjangan antara kinerja dengan standar yang ditetapkan.
- d. Planning for improvements; membuat perencanaan berikutnya berdasarkan akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang telah ada demi terwujudnya perbaikan terus-menerus.

KESIMPULAN

Menurut UU No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, disebutkan bahwa pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.

Pada dasarnya perencanaan pendidikan adalah proses perencanaan yang dilakukan dalam bidang pendidikan. Sebagai salah satu fungsi manajemen yang penting, perencanaan merupakan pondasi utama bagi fungsi-fungsi manajemen lainnya. Hampir semua ahli manajemen memasukkan perencanaan kedalam fungsi-fungsi manajemen yang mereka kemukakan.

Menurut Sunarya (2000:43), "perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa." Perencanaan yang baik menurutnya, dapat dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang pada saat perencanaan itu akan dilaksanakan, serta waktu perencanaan itu dibuat.

Pengorganisasian merupakan struktur koordinasi terencana yang formal, yang melibatkan dua orang atau lebih, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kast dan James E. Rosenzweig dalam buku yang dikarang oleh Ismail Nawawi (2010:23) yang berjudul "Perilaku Organisasi" menyebutkan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama sebagai alat untuk mempersatukan usaha-usaha menyelesaikan berbagai kegiatan lembaga pendidikan.

Pengendalian sebagai proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mahmud. 2019. *Manajemen Pendidikan Tinggi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Uhar, Suharsaputra. 2015. *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi: Strategi menghadapi perubahan*. Bandung: Refika Aditama
- Sondang P. Siagian. 2012. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syamsuddin. Jurnal Idaarah: *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. 1 Juni 2017