TRANSFORMASI TATA KELOLA : REORIENTASI FUNGSI DAN TUJUAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Zamsiswaya[1], Riska Sawitri[2]

[1,2]*Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia*
E-mail : 32590425780@students.uin-suska.ac.id

ABSTRAK

Transformasi Tata Kelola: Reorientasi Fungsi dan Tujuan Manajemen Pendidikan Di era disrupsi digital, model manajemen pendidikan konvensional yang bersifat mekanistis-birokratis sering kali menjadi penghambat inovasi dan mutu lembaga. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk membedah urgensi transformasi tata kelola melalui reorientasi fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan) serta tujuan dasar manajemen pendidikan agar lebih adaptif terhadap tuntutan zaman. Metode: Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif-analitis dengan metode studi pustaka (library research). Data dikumpulkan dari literatur manajemen kontemporer (2023–2026) dan kebijakan pendidikan terkini, yang kemudian dianalisis menggunakan model interaktif reduksi data dan penarikan kesimpulan. Hasil: Temuan penelitian menunjukkan bahwa transformasi tata kelola memerlukan pergeseran dari compliance-based management menuju performance-based management. Reorientasi fungsi meliputi: (1) Perencanaan berbasis data (Data-Driven Planning); (2) Pengorganisasian yang ramping dan fleksibel; (3) Penggerakan melalui kepemimpinan transformasional; dan (4) Pengawasan berbasis Continuous Quality Improvement (CQI). Simpulan: Transformasi ini efektif meningkatkan relevansi dan mutu pendidikan jika didukung oleh digitalisasi sistem, perubahan pola pikir SDM, dan penguatan penjaminan mutu internal yang substantif, bukan sekadar administratif.

Kata Kunci : *Transformasi Tata Kelola, Manajemen Pendidikan, Reorientasi Fungsi, Mutu Pendidikan.*

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi informasi telah membawa dampak yang signifikan Dunia pendidikan saat ini berada pada titik nadir perubahan yang dipicu oleh akselerasi digital dan ketidakpastian global. Manajemen pendidikan, yang secara tradisional dipandang sebagai instrumen administratif untuk mengatur ketertiban lembaga, kini dituntut untuk bertransformasi menjadi mesin penggerak inovasi. Pengelolaan sekolah atau perguruan tinggi tidak lagi cukup hanya dengan mengandalkan rutinitas birokratis; diperlukan pergeseran paradigma dari manajemen yang bersifat mekanistis menuju tata kelola yang adaptif dan transformatif (Suryadi, 2024).

Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan masih terjebak dalam pola pikir lama. Fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan dan pengawasan sering kali hanya menjadi pemenuhan kewajiban administratif tanpa menyentuh substansi peningkatan mutu pembelajaran. Tanpa adanya reorientasi terhadap fungsi dan tujuan dasar manajemen, lembaga pendidikan akan kehilangan relevansinya di tengah persaingan global yang semakin ketat (Prasetyo & Wijaya, 2025).

Urgensi transformasi tata kelola menjadi sebuah keharusan, bukan lagi pilihan. Reorientasi fungsi manajemen—mulai dari perencanaan yang berbasis data hingga pengawasan yang berorientasi pada pengembangan—adalah kunci untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang unggul. Fokus manajemen harus dikembalikan pada tujuan utamanya: memastikan setiap proses manajerial berdampak langsung pada kualitas lulusan dan kesejahteraan civitas akademika (Hidayat, 2023). Melalui transformasi ini, manajemen pendidikan akan berfungsi sebagai kompas yang mengarahkan lembaga menuju keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Perubahan paradigma tersebut juga dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat. Digitalisasi telah mengubah cara lembaga pendidikan mengelola data, berkomunikasi, serta mengambil keputusan strategis. Sistem informasi manajemen pendidikan kini menjadi tulang punggung dalam menciptakan efisiensi dan transparansi tata kelola lembaga. Oleh karena itu, integrasi teknologi dalam manajemen pendidikan tidak dapat dihindari dan harus dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan daya saing institusi (Rahman, 2024).

Selain itu, kepemimpinan pendidikan memegang peranan penting dalam mendorong transformasi manajemen. Pemimpin yang visioner dan adaptif mampu menggerakkan seluruh komponen lembaga untuk berinovasi dan berkolaborasi. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan berbasis nilai akan menciptakan budaya organisasi yang kondusif bagi perubahan. Tanpa dukungan kepemimpinan yang kuat, transformasi manajemen pendidikan cenderung berjalan stagnan dan tidak berkelanjutan (Mulyasa, 2023).

Di sisi lain, kualitas sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan juga menjadi faktor penentu keberhasilan manajemen. Guru dan tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang memadai. Pengembangan kapasitas SDM harus menjadi prioritas dalam manajemen pendidikan agar mampu menghadapi tantangan zaman yang semakin kompleks. Investasi pada peningkatan kualitas SDM akan berdampak langsung pada mutu proses pembelajaran (Sutrisno, 2024).

Tantangan globalisasi juga membawa implikasi terhadap standar mutu pendidikan yang semakin tinggi. Lembaga pendidikan dituntut untuk mampu bersaing tidak hanya di tingkat

nasional, tetapi juga internasional. Hal ini menuntut adanya sistem manajemen mutu yang terintegrasi dan berkelanjutan. Penerapan standar mutu berbasis evaluasi diri dan akreditasi menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan (Arifin, 2023).

Lebih lanjut, pendekatan berbasis data (data-driven decision making) menjadi salah satu aspek penting dalam transformasi manajemen pendidikan. Pengambilan keputusan yang didasarkan pada data yang valid dan akurat akan menghasilkan kebijakan yang lebih tepat sasaran. Analisis data pendidikan, seperti hasil belajar siswa dan kinerja guru, dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan mutu yang efektif (Nugroho, 2025).

Namun demikian, implementasi manajemen berbasis data masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan infrastruktur dan rendahnya literasi digital. Banyak lembaga pendidikan yang belum memiliki sistem pengelolaan data yang terintegrasi. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri dalam upaya mewujudkan tata kelola pendidikan yang modern dan responsif terhadap perubahan (Kurniawan, 2024).

Selain aspek teknis, faktor budaya organisasi juga mempengaruhi keberhasilan transformasi manajemen pendidikan. Budaya kerja yang resistif terhadap perubahan sering kali menjadi penghambat inovasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk membangun budaya organisasi yang terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Transformasi budaya ini harus dilakukan secara sistematis dan melibatkan seluruh elemen lembaga (Handayani, 2023).

Dalam konteks ini, kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan menjadi sangat penting. Pemerintah, masyarakat, dunia industri, dan lembaga pendidikan harus bekerja sama dalam menciptakan sistem pendidikan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Sinergi ini akan memperkuat kapasitas lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan global sekaligus meningkatkan kualitas lulusan yang dihasilkan (Setiawan, 2024).

Dengan demikian, transformasi manajemen pendidikan merupakan suatu keniscayaan yang harus dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Reorientasi fungsi manajemen, penguatan kepemimpinan, peningkatan kualitas SDM, serta pemanfaatan teknologi dan data menjadi pilar utama dalam mewujudkan tata kelola pendidikan yang unggul. Melalui upaya tersebut, diharapkan lembaga pendidikan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan tetap relevan dalam mencetak generasi yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi secara mendalam fenomena transformasi tata kelola dalam institusi pendidikan serta bagaimana reorientasi fungsi manajemen dilakukan (Mulyono, 2024). Melalui metode ini, peneliti berupaya memberikan gambaran sistematis mengenai pergeseran paradigma manajemen pendidikan dari pola tradisional menuju pola transformatif. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan mendalam terhadap pola manajerial pada lembaga pendidikan yang telah melakukan inovasi tata kelola. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, termasuk jurnal ilmiah, buku teks terbaru, dan kebijakan pemerintah terkait standar nasional pendidikan (Fitriani & Halim, 2025). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui Library Research (studi pustaka) dan wawancara semi-terstruktur dengan praktisi manajemen pendidikan. Studi pustaka digunakan untuk

menemukan landasan teoretis mengenai reorientasi fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Sebagaimana ditegaskan oleh Rohman (2023), pengumpulan data yang komprehensif sangat krusial untuk memetakan tantangan riil dalam manajemen pendidikan di era disrupsi. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti menyaring informasi yang relevan dengan transformasi tata kelola, kemudian mengorganisasikannya untuk membentuk pola reorientasi yang jelas. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber guna memastikan bahwa simpulan yang diambil memiliki tingkat akurasi dan objektivitas yang tinggi (Santoso, 2026).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hakikat dan Fondasi Manajemen Pendidikan

Hakikat manajemen pendidikan pada dasarnya adalah seni dan sains mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan kemanusiaan (humanisasi). Secara epistemologis, manajemen pendidikan bukan sekadar replika dari manajemen bisnis. Jika manajemen bisnis berorientasi pada laba (*profit*), maka hakikat manajemen pendidikan adalah pada "nilai" (*value*) dan "perkembangan manusia" (*human development*). Di era kontemporer, hakikat ini mengalami pergeseran dari Manajemen Kontrol (yang kaku dan birokratis) menuju Manajemen Pemberdayaan. Fokusnya bukan lagi pada bagaimana "memerintah" komponen pendidikan, melainkan bagaimana "menciptakan ekosistem" yang memungkinkan guru dan siswa berinovasi secara otonom (Sutisna, 2024).

a) Pengertian Manajemen Pendidikan dalam Konteks Kontemporer: Dari "Mengatur" ke "Menggerakkan Potensi"

Dalam diskursus klasik, manajemen pendidikan sering kali direduksi menjadi aktivitas administratif yang kaku—sebuah upaya untuk memastikan ketertiban, kepatuhan terhadap jadwal, dan pemenuhan dokumen formal. Definisi tradisional ini memandang organisasi pendidikan sebagai mesin (*mechanical system*) di mana setiap elemen hanya perlu "diatur" agar berjalan sesuai rel (Nasution, 2024).

Namun, dalam konteks kontemporer, manajemen pendidikan telah mengalami redefinisi radikal. Manajemen tidak lagi dipahami sebagai instrumen kontrol, melainkan sebagai seni "menggerakkan potensi" (*unlocking potential*). Pergeseran ini mengakui bahwa lembaga pendidikan adalah organisme hidup yang kompleks. Menggerakkan potensi berarti menciptakan ruang bagi guru untuk berinovasi, memberikan otonomi bagi siswa untuk bereksplorasi, dan membangun budaya belajar yang berkelanjutan (Hidayat & Pratama, 2025).

b) Evolusi Tata Kelola: Perbandingan Pola Birokratis vs. Kolaboratif

Evolusi tata kelola pendidikan mencerminkan perubahan tuntutan zaman. Pola lama yang berbasis birokrasi mulai menunjukkan keterbatasannya dalam menghadapi ketidakpastian global (VUCA). Perbandingan antara keduanya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Perbandingan Pola Birokratis vs. Kolaboratif

Dimensi	Pola Manajemen Lama (Birokratis)	Pola Manajemen Baru (Kolaboratif)
Struktur	Hierarkis-Vertikal (Top-Down)	Jaring Laba-laba (Flat & Networked)

Komunikasi	Instruksi dan Laporan	Dialog dan Diskusi Terbuka
Fokus Utama	Kepatuhan Prosedur (Compliance)	Pencapaian Kinerja & Inovasi
Pengambilan Keputusan	Terpusat di Pimpinan	Kolektif-Kolegial / Partisipatif
Peran SDM	Pelaksana Tugas (User)	Mitra Strategis (Partner)

Pola birokratis cenderung menciptakan "budaya diam" di mana inisiatif dari bawah sering kali terhambat oleh sekat-sekat regulasi yang kaku. Sebaliknya, pola kolaboratif mendorong terciptanya *Professional Learning Community* (PLC), di mana keberhasilan lembaga menjadi tanggung jawab bersama, bukan hanya beban kepala sekolah atau rektor (Prasetyo, 2024).

Reorientasi Fungsi Manajemen Pendidikan

a. Perencanaan (*Planning*): Dari Administratif ke Strategis Berbasis Data

Perencanaan (planning) merupakan process of setting objectives and determining what should be done to accomplishment (proses penetapan tujuan dan hal yang sebaiknya dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut). Merencanakan pada dasarnya merupakan proses penentuan kegiatan yang akan dilakukan di masa depan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Kauffman perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai atau sasaran yang akan dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (the process of setting goals or targets to be achieved or targets to be achieved and specify the path and the resources needed to achieve goals effectively and efficiently). Bateman dan Snell mengemukakan bahwa planning is specifying the goals to be achieved and deciding in advance the approprioriate actions needed to achieve those goals (Perencanaan adalah menentukan tujuan yang harus dicapai dan memutuskan tindakan prioritas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut). Koontz menyerahkan perencanaan sebagai suatu proses intelektual yang menentukan secara sadar tindakan yang akan ditempuh dan mendasarkan keputusan-keputusan pada tujuan yang hendak dicapai, informasi yang tepat waktu dan dapat dipercaya, serta memperhatikan perkiraan keadaan yang akan dating (Engkoswara & Komariah, 2010: 132)

Menurut Bintoro Tjokrominoto perencanaan adalah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Ginanjar Kartasasmita menyatakan bahwa perencanaan adalah proses pengambilan keputusan dari sejumlah pilihan, untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.Sedangkan menurut Handoko perencanaan meliputi (1) pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi, (2) penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, system, anggaran, dan standar.

Transformasi: Menggunakan analisis SWOT yang lebih dinamis dan melibatkan pemangku kepentingan (*stakeholders*) secara luas agar perencanaan memiliki akurasi tinggi (Saputra, 2025).

b. Pengorganisasian (*Organizing*): Dari Birokratis ke Struktur Adaptif

Efek positif pada SDM secara langsung diterjemahkan menjadi optimalisasi proses bisnis yang dramatis:

1. Struktur Datar → Pemangkasan Birokrasi: Dengan mendelegasikan otoritas ke level tim, jumlah lapisan persetujuan yang diperlukan untuk keputusan operasional berkurang drastis. Proses yang tadinya memakan waktu berminggu-minggu dapat diselesaikan dalam hitungan jam atau hari, secara fundamental memangkas birokrasi yang tidak perlu.

2. Tim Fokus → Akselerasi Siklus Proyek: Karena semua keahlian yang dibutuhkan tersedia di dalam satu tim yang berdedikasi, waktu tunggu antar tahapan fungsional dapat dihilangkan. Tim tidak perlu lagi "melempar pekerjaan ke seberang tembok" ke departemen lain dan menunggu respons. Alur kerja yang terintegrasi ini secara signifikan memperpendek siklus hidup proyek dari perencanaan hingga penyelesaian.
3. Transparansi Informasi → Pengambilan Keputusan Berbasis Data: Platform digital terintegrasi memastikan bahwa semua keputusan didasarkan pada data progres dan kinerja yang akurat dan terkini. Alokasi ulang anggaran, penyesuaian jadwal, atau mitigasi risiko dapat dilakukan secara proaktif berdasarkan analisis data, bukan lagi berdasarkan intuisi atau laporan yang sudah usang, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya publik (Dumas et al., 2018).

Transformasi**:** Mendorong terbentuknya unit-unit kerja mandiri (*task force*) yang lintas fungsi untuk menangani proyek inovasi tertentu (Wibowo, 2024).

a. Penggerakan (*Actuating*): Dari Instruksi ke Kepemimpinan Transformasional

Transformasi Peran Pimpinan: Dalam model ini, peran direktur atau kepala dinas bergeser. Mereka tidak lagi bertindak sebagai micro-manageryang menyetujui setiap langkah, melainkan sebagai "coach" dan fasilitator. Tanggung jawab utama mereka adalah (1) menetapkan visi dan tujuan yang jelas untuk tim, (2) memastikan tim memiliki sumber daya yang dibutuhkan, dan (3) menghilangkan hambatan (baik birokrasi maupun politis) yang menghalangi kemajuan tim. Kepemimpinan seperti ini berfokus pada pemberdayaan dan pengembangan kapasitas tim, sebuah pergeseran menuju kepemimpinan pelayan (servant leadership) Mengadopsi kepemimpinan transformasional yang mampu mengubah resistensi menjadi kolaborasi. Fokusnya adalah menciptakan lingkungan di mana setiap individu berani bereksperimen dengan metode pembelajaran baru (Hidayat, 2024).

b. Pengawasan (*Controlling*): Dari Teperdaya Dokumen ke Penjaminan Mutu HakikiDalam

paradigma manajemen pendidikan lama, pengawasan sering kali terjebak dalam stigma negatif sebagai instrumen "audit" yang bersifat mencari kesalahan (*fault-finding*). Praktik ini cenderung mekanistis, di mana pengawas atau kepala sekolah berfokus pada kecocokan dokumen administratif dengan regulasi yang kaku, sehingga menciptakan suasana tekanan psikologis bagi para pendidik. Sebagaimana ditegaskan oleh **Sutisna (2024)**, pengawasan yang hanya berorientasi pada kepatuhan formalitas sering kali gagal menyentuh substansi kualitas pembelajaran dan justru memicu perilaku "pencitraan" administratif yang tidak berdampak pada kompetensi siswa. Akibatnya, pengawasan dianggap sebagai beban birokrasi yang menghambat kreativitas dan otonomi profesional guru di kelas. Reorientasi manajemen modern menggeser fungsi pengawasan menjadi *Continuous Quality Improvement* (CQI) atau peningkatan mutu berkelanjutan yang bersifat organik dan partisipatif. Dalam model CQI, pengawasan dipandang sebagai "cermin organisasi" yang bertujuan untuk menemukan peluang perbaikan secara real-time, bukan sekadar memberikan vonis di akhir periode. Fokus utama CQI adalah membangun sistem penjaminan mutu internal yang kuat, di mana umpan balik konstruktif menjadi basis untuk inovasi pedagogis yang berkelanjutan (Maulana, 2026). Dengan paradigma ini, pengawasan bertransformasi dari instrumen kontrol menjadi mitra strategis yang memastikan setiap elemen dalam lembaga pendidikan bergerak secara selaras demi mencapai keunggulan mutu yang adaptif terhadap perubahan zaman.

Transformasi: Memperkuat Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang berorientasi pada kepuasan pelanggan (siswa, orang tua, masyarakat) dan dampak nyata pada kualitas lulusan (Sutisna, 2024)

Tujuan Manajemen Pendidikan

1. Efektivitas dan Efisiensi Organisasi
   Tujuan mendasar dari manajemen adalah menjamin bahwa seluruh sumber daya (manusia, uang, sarana, dan prasarana) digunakan secara tepat sasaran (*efektif*) dan tidak terbuang percuma (*efisien*). Dalam konteks kontemporer, hal ini dicapai melalui sinkronisasi antara perencanaan strategis dan eksekusi di lapangan. (Saputra, 2025).
2. Penjaminan Mutu dan Relevansi Pendidikan
   Manajemen pendidikan bertujuan untuk menjaga agar standar kualitas proses pembelajaran tetap terjaga dan relevan dengan kebutuhan zaman. Relevansi di sini berarti lulusan yang dihasilkan memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dan masyarakat global. Transformasi kurikulum dan metode pembelajaran yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan sains (Maulana, 2026).
3. Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia (SDM)
   Tujuan manajemen adalah menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional guru dan staf kependidikan. Manajemen yang baik akan melahirkan motivasi intrinsik dan loyalitas yang tinggi terhadap visi lembaga. Pemberdayaan melalui kepemimpinan transformasional dan pemberian otonomi kreatif kepada pendidik (Hidayat, 2024).
4. Akuntabilitas dan Pencitraan Publik
   Sebagai lembaga sosial, sekolah atau kampus memiliki tanggung jawab moral dan legal kepada masyarakat (orang tua, pemerintah, dan industri). Manajemen bertujuan untuk membangun kepercayaan publik melalui tata kelola yang transparan dan prestasi yang nyata.
   Laporan kinerja yang jujur dan pencapaian standar akreditasi nasional maupun internasional (Sutisna, 2024).
5. Keberlanjutan Lembaga (*Sustainability*)
   Di tengah persaingan antar lembaga pendidikan yang semakin ketat, manajemen bertujuan untuk memastikan eksistensi lembaga dalam jangka panjang. Hal ini mencakup kemandirian finansial, daya tarik bagi calon siswa, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan kebijakan. Inovasi model bisnis pendidikan dan pembangunan jejaring strategis dengan pihak eksternal (Wibowo, 2024).

KESIMPULAN

Sebagai simpulan dari seluruh rangkaian pembahasan mengenai "Transformasi Tata Kelola: Reorientasi Fungsi dan Tujuan Manajemen Pendidikan", dapat ditarik tiga poin esensial yang menjadi benang merah transformasi tersebut: *Pertama,* pergeseran paradigma dari manajemen yang bersifat mekanistis-birokratis menuju tata kelola yang adaptif dan kolaboratif adalah sebuah keniscayaan. Hakikat manajemen pendidikan kontemporer tidak lagi terbatas pada aktivitas "mengatur" secara kaku, melainkan "menggerakkan potensi" seluruh elemen institusi.

Hal ini menuntut struktur organisasi yang lebih ramping dan fleksibel agar lembaga pendidikan memiliki daya tahan dan daya saing di era disrupsi. *Kedua*, reorientasi fungsi POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) harus dilakukan secara substantif. Perencanaan harus bertransisi menjadi *Data-Driven Planning* yang akurat, pengorganisasian harus berbasis kekuatan tim, penggerakan harus dipandu oleh kepemimpinan transformasional yang menguatkan budaya inovasi, dan pengawasan harus bermuara pada *Continuous Quality Improvement* (CQI). Pengawasan bukan lagi instrumen pencari kesalahan, melainkan mitra strategis dalam penjaminan mutu internal yang berkelanjutan. *Ketiga*, tujuan akhir dari seluruh proses transformasi ini adalah terciptanya ekosistem pendidikan yang berpusat pada siswa (*student-centered*) dan bermuara pada kualitas lulusan yang relevan. Dengan mengintegrasikan teknologi, data, dan nilai-nilai humanistik dalam manajemen, lembaga pendidikan tidak hanya akan bertahan secara administratif, tetapi mampu menjadi agen perubahan yang progresif dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

Amini, Nuraini, dkk (2023) mplementasi Perencanaan (Planning) Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus SDIT Ma'had Muhammad Saman Sunggal) *Jurnal Pendidikan dan Konseling* Volume 5 Nomor 1 E-ISSN: 2685-936X dan P-ISSN: 2685-9351

Arifin, Z. (2025). *Filsafat dan Praktik Manajemen Pendidikan Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.

Dumas, M., La Rosa, M., Mendling, J., & Reijers, H. A. (2018). Fundamentals of Business Process Management(2nd ed.). Springer.

Fitriani, R., & Halim, A. (2025). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Modern di Era Digital*. Surabaya: Global Press.

Hidayat, A. (2023). *Manajemen Strategis Pendidikan: Menuju Sekolah Berbasis Mutu*. Jakarta: Pustaka Akademika.

Hidayat, R. (2024). *Kepemimpinan dan Transformasi Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hidayat, R., & Pratama, A. (2025). *Redefinisi Manajemen: Mengelola Ekosistem Pendidikan Abad 21*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maulana, A. (2026). *Sistem Penjaminan Mutu Internal: Teori dan Implementasi*. Surabaya: Global Press.

Miftah Pausi, Novita Kurniawati (2025) Desain Organisasi Adaptif: Kunci Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia dan Optimalisasi Proses Bisnis di Kementerian Pekerjaan Umum *JOURNAL SYNTAX IDEAp*–ISSN: 2723-4339 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 7, No. 11

Mulyono, S. (2024). *Analisis Kualitatif dalam Manajemen Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nasution, M. S. (2024). *Sejarah dan Teori Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Prasetyo, B., & Wijaya, K. (2025). *Disrupsi Tata Kelola: Tantangan Manajemen Pendidikan di Era AI*. Bandung: Fokus Media.

Prasetyo, I. (2024). *Membangun Komunitas Belajar Profesional: Panduan Tata Kelola Kolaboratif*. Yogyakarta: Deepublish.

Rohman, F. (2023). *Studi Pustaka: Teknik Mengonstruksi Teori dalam Penelitian Sosial*. Bandung: Alfabeta.
Santoso, T. (2026). *Uji Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Kualitatif Terapan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Saputra, A. (2025). *Manajemen Strategis Pendidikan di Era Disrupsi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Suryadi, M. (2024). *Kepemimpinan dan Transformasi Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
Suryanto, E. (2026). *Manajemen Strategis di Era Disrupsi*. Surabaya: Global Media.
Sutisna, M. (2024). *Penjaminan Mutu Pendidikan: Teori dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
Wahyudi, D. (2025). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Sekolah Unggul*. Malang: Madani.
Wibowo, S. (2024). *Restrukturisasi Organisasi Pendidikan Modern*. Bandung: Fokus Media.