



## MANAJEMEN DAN PEMBERDAYAAN MANUSIA UNTUK MENGEFEKTIFKAN ORGANISASI DI SMAN 1 LAUBALENG, KABUPATEN KARO, SUMATERA UTARA

Ribka Hernita Sitepu\*, Petrus Sanjaya Simarmata, Hilmi Saputri Nasution, Aman Simaremare, & Ibnu Hajar

Pascasarjana Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Medan, Indonesia

### ABSTRACT

*This study aims to describe human management and empowerment to streamline the organization at SMA N 1 Laubaleng, Karo Regency, North Sumatra. That the success of the school managed by the principal is a manifestation of efforts to develop a school organization based on creativity and innovation. This research was conducted with a descriptive qualitative approach. The use of these methods and approaches is in accordance with the main objectives of the study, namely reviewing, describing, analyzing data, and information according to the needs in this context related to management and human empowerment to Streamline the organization at SMA N 1 Laubaleng. Data collection through interviews, observations, document analysis and literature studies. The results showed, that SMA N 1 Laubaleng as a learning organization can be understood as an organization that continuously transforms itself to manage knowledge, use technology, empower society, and expand learning, to adapt and achieve better success in an ever-changing environment, and the importance of the process takes place decisively and collectively.*

### ARTICLE HISTORY

Submitted 18 May 2022  
Revised 06 June 2022  
Accepted 07 July 2022  
Published 09 September 2022

### KEYWORDS

management, human empowerment, organizational effectiveness, SMA N 1 Laubaleng.

### CITATION (APA 6<sup>th</sup> Edition)

Sitepu, R.H., et al. (2022). Manajemen dan Pemberdayaan Manusia untuk Mengefektifkan Organisasi di SMAN 1 Laubaleng, Kabupaten Karo, Sumatera Utara. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-Ilmu Sosial*. 6(2), 400-409.

### \*CORRESPONDANCE AUTHOR

[ribka24hernita@gmail.com](mailto:ribka24hernita@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.30743/mkd.v6i2.5409>

## PENDAHULUAN

Manusia faktor perubahan dalam organisasi. Organisasi harus mengelola manusia untuk kreativitas dan inovasi (Purhantara, 2012). Dalam organisasi baru, hubungan antara orang-manusia sangat penting untuk diperhatikan guna membangun harmonisasi dalam mencapai visi-misi organisasi. Organisasi untuk hidup dan berkembang memiliki keyakinan besar dan keyakinan itu adalah sumber daya manusia. Saat ini organisasi membutuhkan orang-orang yang dapat tidur nyenyak melihat mimpi-mimpi besar dan kemudian di pagi hari membuktikan mimpi-mimpi ini dengan anggota lain dari tim mereka bekerja di jalan tanggung jawab sosial, ekonomi dan lingkungan mereka. Untuk menjawab pertanyaan ini dapat mempersiapkan sumber daya manusia untuk penjelasan di atas, menilai pemberdayaan sumber daya manusia dan memberikan pendekatan untuk menominasikan proyek perbaikan dalam organisasi.

Studi menunjukkan bahwa untuk pemberdayaan sumber daya manusia, organisasi harus mengembangkan kepemimpinan untuk menyebarkan strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang luas (Dahou & Hacini, 2018; Vu, 2020). Strategi ini harus diterapkan dalam proses pemberdayaan untuk menciptakan keterampilan yang diperlukan dan pengetahuan yang sesuai dalam sumber daya manusia untuk pemecahan masalah dan tentu saja membuat mereka memotivasi dan memuaskan melalui mendorong mereka melalui pendapatan organisasi pribadi.

Pemberdayaan adalah konsep manajemen yang dapat menghasilkan produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam organisasi (Deni et al., 2019). Pelajari tentang definisi pemberdayaan dalam manajemen dan apa yang diperlukan, lihat penjelasan tentang apa yang dapat dilakukan perusahaan untuk memberdayakan sumber daya manusia, dan jelajahi hasil dan tantangan dari pemberdayaan sumber daya manusia.

Pemberdayaan adalah konsep dalam manajemen bahwa jika sumber daya manusia diberikan informasi, sumber daya, dan kesempatan pada saat yang sama untuk bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka, maka mereka akan lebih produktif dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Hadiyanti, 2008). Penting untuk dipahami bahwa perusahaan tidak dapat menerapkan pemberdayaan itu sendiri-sebaliknya, manajemen menciptakan lingkungan yang tepat sehingga pemberdayaan dapat terjadi (Nababan et al., 2022).

Begitu pula dengan budaya organisasi sekolah. Budaya adalah semangat atau jiwa organisasi yang harus dibina (Noor & Sugito, 2019). Dikatakan demikian karena budaya merupakan dasar esensial organisasi yang mencakup keteraturan tertentu dalam interaksi (bahasa yang digunakan, ritual, adat, atau tradisi), norma kelompok, nilai-nilai bersama, filosofi formal, aturan main, iklim psikologis, keterampilan yang dibutuhkan dan dikembangkan, model mental, paradigma linguistik, pemahaman bersama, dan simbol kolektif. Struktur seperti itu biasanya dilestarikan dalam bentuk rezim organisasi - seperangkat nilai, norma, atau institusi bersama yang menjaga dinamika kehidupan organisasi. Dalam konteks ini, di Indonesia saat ini dikenal atau dikenal dengan sekolah Islam, Kristen, Hindu, Budha, dan sebagainya yang didasarkan pada upaya penanaman nilai-nilai budaya keagamaan di baliknya (Hasudungan et al., 2020). Demikian pula dikenal sekolah negeri dan sekolah berkebutuhan khusus di berbagai tingkatan, serta sekolah kejuruan (teknik, perikanan, pertanian, industri, perkantoran, dll) yang visi misi dan tujuannya dalam rangka penanaman nilai-nilai budaya kerja yang relevan dengan Dunia Usaha dan Industri (DUDI) yang akan ditekuni/ditekuni oleh para alumni. Budaya organisasi sekolah berbeda dari sekolah ke sekolah (Ahmad, 2009; Ghofar, 2017; Widodo, 2018). Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti visi, misi, latar belakang sejarah lingkungan, dan karakter pemangku kepentingan. Beberapa elemen ini juga merupakan pembeda utama antara budaya organisasi publik dan budaya organisasi swasta.

Berkaitan dengan perkembangan budaya, ada pemikiran yang terus menerus tentang metamorfosis-membangun preposisi dan model baru di atas kekurangan proposisi atau model lama. Model paling kontemporer mengidealkan idealisasi pembelajaran sebagai budaya organisasi (Yıldırım & Birinci, 2013; Khan et al., 2020; Almahasneh et al., 2022). Dalam pengertian ini, budaya organisasi tidak hanya berkaitan dengan nilai-nilai tertentu, seperti yang dinyatakan di atas, tetapi juga bagaimana aspek-aspek tersebut mengalami perubahan atau transformasi dalam kerangka pembelajaran organisasi yang lebih besar dalam organisasi pembelajaran. "Budaya belajar" dianggap penting untuk menghindari osifikasi dan reifikasi struktur dan budaya, sehingga organisasi sekolah dapat terus tumbuh dan berkembang menjadi organisasi kontekstual sebagai *entry point* menuju organisasi berkinerja tinggi. Dalam konteks persekolahan, di Indonesia dikenal dengan nama sekolah unggulan nasional dan bertaraf internasional melalui program rintisan sekolah bertaraf internasional.

Organisasi yang unggul mengelola mengembangkan dan melepaskan potensi penuh orang-orang mereka di tingkat individu, berbasis tim dan organisasi, termasuk melibatkan dan memberdayakan mereka dalam diskusi tentang sumber daya manusia dan kegiatan serta perencanaan terkait. Pengetahuan dan kompetensi masyarakat perlu diidentifikasi dan dikembangkan (Hiryanto, 2017; Damingun, 2017). Organisasi menghargai, mengakui dan mempromosikan orang dalam semua keadilan dan kesetaraan dan berdialog dengan mereka. Menentukan sumber daya apa yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk membuat keputusan yang baik tentang pekerjaan sumber daya manusia sendiri (Azan et al., 2021). Perlu mempertimbangkan visi dan misi perusahaan serta tujuan organisasi dan departemen.

Dalam studi pendahuluan, peneliti menemukan bahwa permasalahan SMAN 1 Laubaleng, Kabupaten Karo, Sumatera Utara dalam pemberdayaan kepala sekolah adalah: adanya hambatan komunikasi dan koordinasi di antara kepala sekolah dan guru; hambatan pendelegasian tugas dari kepala sekolah ke guru. Permasalahan sekolah dalam pemberdayaan guru adalah: rasio jumlah guru-siswa belum proporsional; beberapa guru mengajar di lembaga pendidikan lain; kurangnya kesepahaman cara mendidik siswa sesuai visi dan misi sekolah; dan kurang optimalnya supervisi

pengajaran. Permasalahan sekolah dalam pemberdayaan adalah: terbatasnya sarana prasarana kantor sekolah, dan penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).



**Gambar 1.** SMA N 1 Laubaleng

Sumber: (Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Republik Indonesia, [2022](#))

Akan tetapi, satu di antara keunggulan SMA Negeri 1 Laubaleng dapat melakukan *fashion show* yang memanfaatkan bahan-bahan daur ulang pada tahun 2017. Tujuannya untuk mengajarkan siswa/i untuk bisa melakukan kreativitas dalam seni daur ulang dari bahan kertas dan plastik bekas. Antusias siswa dan masyarakat yang menyaksikan acara itu sangat bersemangat. Karena acara ini, menambah wawasan kita untuk mengelola sampah dengan bijak, agar dapat mengurangi polusi udara dan lingkungan di sekitar sekolah dan tempat tinggal. Pihak sekolah berharap, dengan adanya kegiatan ini siswa-siswi menjadi contoh untuk masyarakat dan sekolah lain agar dapat mengelola sampah sebaik mungkin, dengan berbagai kreasi.

Pemimpin harus yakin untuk memahami pekerjaan yang dilakukan departemen lain dan memiliki akses ke laporan keuangan dan operasional untuk perusahaan. Pemimpin akan mendapat manfaat dari pemahaman yang jelas tentang proses perusahaan dan apa yang terjadi pada pekerjaan perusahaan setelah selesai. Pada akhirnya perlu menentukan apakah ada pelatihan keterampilan yang diperlukan untuk membantu sumber daya manusia lebih memahami pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik (Qasim & Maskiah, [2016](#)). Dan untuk memastikan sumber daya manusia memiliki harapan yang jelas tentang apa yang perlu mereka capai.

Setelah sumber daya manusia memiliki informasi dan keterampilan yang mereka butuhkan akan memberi mereka sejumlah tanggung jawab pengambilan keputusan (Silva & Lima, [2018](#)). Alasan untuk ini adalah bahwa bersama dengan kemampuan untuk membuat keputusan, muncul akuntabilitas atas hasil mereka. Ide dasarnya adalah bahwa sumber daya manusia berada dalam posisi unik untuk menentukan cara terbaik untuk menghasilkan hasil kerja mereka. Dengan adanya tanggung jawab tambahan ini, peran manajer berubah menjadi lebih dari peran pembinaan untuk membantu sumber daya manusia, membuat keputusan yang baik, mendiskusikan hasil keputusan dengan mereka, dan mengoordinasikan sumber daya manusia di antara beberapa kelompok.

Pemberdayaan sebagai konsep manajemen dikenal sebagai proses mengembangkan orang dan meningkatkan otoritas pengambilan keputusan mereka melalui kerja sama, berbagi, pelatihan, dan kerja tim (Ganjinia et al., [2013](#); Hanaysha, [2016](#); Chhotray et al., [2017](#)). Pemberdayaan berarti memberi kekuasaan; Namun, itu juga bisa memiliki beberapa arti lain. Misalnya, kekuasaan dalam arti hukum mengungkapkan otoritas. Oleh karena itu, pemberdayaan bisa juga berarti kewibawaan atau diberi wewenang. Di sisi lain, itu juga bisa berarti kekuatan, kapasitas, atau pemberian energi. Dalam hal ini, dengan maknanya dalam hal motivasi, pemberdayaan menandakan sebuah konsep yang memiliki peran penting dalam membuat orang lain menjadi energik dan meningkatkan tingkat kemandirian, fleksibilitas dan kreativitas sumber daya manusia yang telah menjadi energi (Fathoni, [2020](#); Amelia et al., [2022](#)).

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penggunaan metode dan pendekatan tersebut sesuai dengan tujuan utama penelitian yaitu mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai dengan kebutuhannya (Creswell, 2016). Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi tetapi menggunakan objek penelitian sebagai "situasi sosial" atau situasi sosial yang terdiri dari tiga unsur meliputi tempat, pelaku dan kegiatan (Hasudungan, 2020). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu metode penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan khusus ini adalah menentukan orang yang dianggap paling berpengetahuan dan dapat memberikan data yang lebih lengkap tentang Manajemen dan Pemberdayaan Manusia untuk Mengefektifkan organisasi di SMA N 1 Laubaleng yang beralamat di Buluh Pancur, Kec. Laubaleng, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22164. Dengan guru sebanyak 33 jiwa, siswa Laki-laki 282, dan siswa perempuan 335, sedangkan Rombongan Belajar sebanyak 18 buah.

Dalam penelitian ini data primer meliputi hasil wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, tenaga pendidikan, siswa dan masyarakat sekitar lingkungan sekolah. Data Sekunder adalah data yang sudah ada atau yang sudah tersedia melalui publikasi dan informasi yang dimiliki dan dikeluarkan oleh SMA N 1 Laubaleng data diperoleh dari teknik pengumpulan data yang mendukung data primer, seperti keterangan yang ada dalam *website* Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan lainnya. Pada penelitian data sekunder diperoleh dari observasi dan studi dokumen, serta dari studi literatur. Sumber data tambahan yang dijadikan sebagai pelengkap data primer yang meliputi: Catatan lapangan adalah catatan yang diperoleh peneliti dari pengamatan langsung peneliti dan merupakan proses dalam situasi, proses dan perilaku yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia di SMA N 1 Laubaleng. Pengumpulan Data dengan dokumentasi observasi, dan Wawancara Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, lebih bersifat deskriptif dari hasil wawancara dan studi dokumentasi (Sugiyono, 2013). Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif dan dideskripsikan dalam bentuk deskriptif (Hasudungan, 2021). Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi, yaitu metode pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara dengan objek penelitian. Analisis data penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, artinya peneliti menganalisis data, memahami dan menafsirkan setiap data atau fakta yang diperoleh dari wawancara dan tinjauan pustaka yang disusun dalam teks yang telah dianalisis melalui interpretasi untuk memperoleh makna (Firdaus & Shalihin, 2021). Kegiatan dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai data lengkap.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Istilah 'manajemen' mencakup serangkaian fungsi berbeda yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Dalam istilah yang paling sederhana, manajemen adalah tentang 'menyelesaikan sesuatu' (Husaini & Fitria, 2019). Namun, itu adalah cara dan proses bagaimana seseorang mencapai target atau tujuan dan dalam hal ini manajemen dianggap sebagai seni dan ilmu juga.

Istilah manajemen mungkin baru-baru ini didefinisikan, tetapi istilah itu ada pada saat manusia mulai mempelajari seni mengorganisir, menyusun strategi (selama perang) dan/atau sekadar merencanakan. Pada intinya, manajemen pada dasarnya dianggap sebagai seni 'mengelola laki-laki' dan karenanya istilah "kelola-men-T." Manajemen dalam semua aktivitas bisnis dan organisasi adalah tindakan mengumpulkan orang-orang untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan secara efisien dan efektif. Manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, memimpin atau mengarahkan, dan mengendalikan organisasi (sekelompok satu atau lebih orang atau entitas) atau upaya untuk tujuan mencapai tujuan. *Resourcing* meliputi penyebaran dan manipulasi sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sumber daya teknologi, dan sumber daya alam.

Manajemen sebagai “Menyediakan pengetahuan untuk mengetahui bagaimana pengetahuan yang ada dapat diterapkan dengan baik untuk menghasilkan hasil, pada dasarnya, apa yang kami maksud dengan manajemen (Universitas Bung Hatta, [2020](#)). Tetapi pengetahuan sekarang juga diterapkan secara sistematis dan terarah untuk menentukan pengetahuan baru apa yang dibutuhkan, apakah itu layak, dan apa yang harus dilakukan untuk membuat pengetahuan menjadi efektif. Ini sedang diterapkan, dengan kata lain, untuk inovasi yang sistematis.”

Manajemen saat ini menggabungkan keterampilan kreatif, bisnis, organisasi, analitis, dan lainnya untuk menghasilkan hasil berorientasi tujuan yang efektif. Beberapa fungsi kunci dalam manajemen termasuk belajar mendelegasikan, merencanakan dan mengorganisir, berkomunikasi dengan jelas, mengendalikan situasi, memotivasi karyawan, beradaptasi dengan perubahan, terus berinovasi dan memikirkan ide-ide baru, membangun tim yang baik dan memberikan hasil yang tidak hanya angka - terikat tetapi hasil yang juga fokus pada pertumbuhan dan perkembangan secara keseluruhan. Manajemen berfokus pada keseluruhan organisasi baik dari perspektif jangka pendek maupun jangka panjang. Floyd & Wooldridge mengatakan, bahwa manajemen adalah proses manajerial untuk membentuk visi strategis, menetapkan tujuan, menyusun strategi, dan kemudian menerapkan dan mengeksekusi strategi tersebut (Floyd & Wooldridge, [1992](#)).

Ruang lingkup organisasi sekolah sangat luas. Itu termasuk; efisiensi lembaga, mengamankan manfaat sekolah melalui langkah-langkah praktis, klarifikasi fungsi sekolah, koordinasi program pendidikan, perencanaan pendidikan yang baik, arah yang baik, pelaksanaan yang efisien dan sistematis. Ini memberikan kolaborasi yang erat dan rasa berbagi tanggung jawab, tujuan yang terorganisir dan pendekatan yang dinamis.

Marliani menjelaskan bahwa setiap organisasi memainkan peran penting dalam kehidupan manusia. Ini memainkan fungsi yang berbeda seperti; membawa efisiensi, membimbing murid untuk menerima arahan yang benar dari guru yang tepat, memungkinkan murid untuk mendapatkan keuntungan dari pembelajaran mereka, membawa koordinasi siswa-guru-orang tua-masyarakat. Ini memberikan kebijakan dan program yang terdefinisi dengan baik, situasi belajar mengajar yang menguntungkan, pertumbuhan dan perkembangan manusia, memanfaatkan bahan yang sesuai, pengembangan kualitas manusia yang efektif, pelaksanaan program, pengaturan kegiatan, upaya pencapaian tujuan, dll (Marliani, [2017](#)).

Dalam organisasi sekolah, ada peran besar ekonomi, manusia, dan materi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini adalah peran besar mata pelajaran yang berbeda yang disebut ruang lingkup dalam organisasi sekolah. Salah satu gagasan terpenting yang ditawarkan kedua karya ini—serta karya-karya besar lainnya yang lahir sebelum dan sesudah dalam konteks pendidikan adalah perlunya melibatkan berbagai komponen pemerintahan di luar negara, terutama dunia usaha (swasta) dan masyarakat dalam proses pembangunan pendidikan. Hal tersebut dikristalisasi ke dalam pilar-pilar Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), yaitu belajar mengajar, manajemen yang baik atau *good school governance*, dan partisipasi masyarakat (Usman et al., [2016](#); Sanjani, [2019](#); Amon & Bustami, [2021](#)). Dalam rangka transformasi organisasi, pemerintah pusat dan pemerintah daerah berperan sebagai fasilitator, akselerator, stimulator, katalisator, penyelenggara pendidikan (Witjaksono, [2016](#)). Perlunya transformasi organisasi publik dan organisasi sekolah erat kaitannya dengan berbagai dampak negatif yang ditimbulkan oleh dominasi instansi vertikal dan pemerintah daerah.

Salah satu dampak yang paling dirasakan adalah munculnya gejala “ketidakmampuan belajar”, sebuah fenomena ketidakberdayaan organisasi pendidikan di tingkat sekolah dan kepala sekolah akibat terlalu dominannya peran pemerintah di struktur yang lebih tinggi. Oleh karena itu, masuk akal untuk meningkatkan kapasitas organisasi sekolah di berbagai tingkatan melalui *capacity building* merupakan salah satu terobosan yang harus dilakukan dalam semangat reformasi pendidikan dan persekolahan. Bentuk peningkatan kapasitas adalah dengan membuka peluang dan akses yang seluas-

luasnya kepada seluruh pemangku kepentingan untuk terlibat atau berpartisipasi aktif dalam proses penyelenggaraan pendidikan dan persekolahan. Prinsip dasarnya adalah "manajemen berbasis sekolah" dan "sekolah berbasis komunitas". Namun demikian, keterlibatan pemangku kepentingan pendidikan (orang tua, komite sekolah, anggota masyarakat) dalam kerangka pembelajaran organisasi dan pembelajaran sosial sering kali hanya dilihat sebagai proses teknis administratif. semata-mata, bukan sebagai proses pembelajaran organisasional dalam organisasi pembelajaran berkelanjutan.

Dalam aliran ide Marquardt (Marquardt, [1999](#)), temuan penelitian ini dapat dipahami bahwa organisasi sekolah telah menempatkan proses pembelajaran dalam lingkaran konsentris manajemen yang ditopang dan ditopang oleh sub-sistem lainnya; seperti manusia (pengawas sekolah, kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa, dan orang tua); (Pokja KKPS, pokja guru/KKG, rapat guru mata pelajaran/MGMP, organisasi siswa intra sekolah/OSIS, komite orang tua); pengetahuan dan teknologi (*softskill* dan *hardskill*). Dalam proses kreatif-integratif seperti digambarkan di atas, dapat dipahami bahwa organisasi sekolah dapat meningkatkan kinerjanya baik dalam rangka meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, kualitas *input-proses-output*, dan hasil belajar, keberadaan dan peningkatan daya saing sekolah, dan mampu menerapkan kompetensi kewirausahaan kepala sekolah dalam rangka mewujudkan *Good School Governance* (GSC).



**Gambar 2.** Aktivitas dan hubungan siswa dan guru di luar jam belajar  
Sumber: Dokumentasi pribadi

Bahwa keberhasilan sekolah yang dikelola oleh kepala sekolah merupakan wujud dari upaya pengembangan organisasi sekolah berbasis kreativitas dan inovasi (Fauzi, [2019](#); Ibrohim et al., [2020](#)). Dalam konteks kelembagaan yang menyelenggarakan pendidikan pada berbagai jenjang di Indonesia (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten, serta sekolah-sekolah dari berbagai jenis dan jenjang), perwujudan kompetensi kepala sekolah dan inovatif diarahkan pada optimalisasi kompetensi kepala sekolah. pelaksanaan berbagai tugas pokok dan fungsi serta peningkatan mutu pelayanan pendidikan. Keterpaduan sub sistem tersebut memungkinkan organisasi sekolah menjadi lebih responsif dan profesional dalam mewujudkan visi dan misi sekolahnya-tujuan dan tujuan organisasi yang mengakomodasi kegiatan yang dilakukan oleh aktor-aktor yang terlibat.

Dengan kata lain, secara umum memanifestasikan visi, misi, tujuan organisasi sekolah dan tujuan pemangku kepentingannya, meskipun ada perbedaan prioritas atau kompetensi inti antara organisasi sekolah (bertujuan untuk mendidik siswa atau siswanya) dengan organisasi pemerintah (berkeadilan dan berkeadilan), pelayanan publik), dan dengan organisasi/lembaga swasta (memperoleh hasil usaha, manfaat, keuntungan). Dengan demikian, dinamika pembelajaran organisasi sekolah dapat ditandai dengan kualitas dan frekuensi proses pembelajaran organisasi yang berlangsung di dalamnya. Hasil penelitian ini didasarkan pada pendapat Ananda (Ananda, [2019](#)),

bahwa dinamika pembelajaran dapat diukur dari beberapa indikator, seperti tingkat pembelajaran, jenis pembelajaran, dan keterampilan pembelajaran organisasi.

Walaupun begitu banyak pendapat tentang konsep organisasi sekolah sebagai organisasi pembelajar, namun secara umum terdapat pemahaman yang sama bahwa organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok orang yang saling berinteraksi menurut pola tertentu, sehingga setiap anggota memiliki tugas dan fungsi masing-masing secara keseluruhan memiliki tujuan tertentu dan memiliki batasan tegas dari lingkungan. Dalam definisi tersebut terkandung beberapa unsur dasar organisasi, yaitu: 1) Kesatuan sosial; 2) Interaksi; 3) Pembagian tugas dan fungsi; 4) Tujuan tertentu; 5) Batas ketat lingkungan. Empat komponen pertama dapat diterima, tetapi masih ada perdebatan mengenai komponen terakhir. Pertanyaan yang sering diajukan adalah, bagaimana membuat pemisahan yang jelas antara organisasi sekolah dan lingkungannya? Bukankah organisasi sebenarnya menggunakan lingkungan sebagai sumber *input* sekaligus tempat melakukan aktivitasnya? Dari pertanyaan tersebut muncul kajian tentang organisasi, termasuk organisasi sekolah yang kompleks di mana terjadi interaksi yang kompleks antara organisasi sekolah dengan lingkungannya.

Bahwa keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sekolah sebagai organisasi pembelajar tergantung pada kapasitas organisasi untuk terlibat dan bekerja sama dengan semua aktor atau kelompok lain yang secara langsung atau kepentingan tidak langsung untuk bekerja sama (Fitriyani, 2019). Mengingat tujuan eksplisit yang harus diwujudkan, organisasi jenis ini memiliki struktur, pembagian kerja, dan aturan yang jelas. Contoh paling mencolok dari jenis organisasi ini adalah birokrasi modern yang diterapkan pada hampir semua kategori organisasi sekolah (publik), baik organisasi sekolah swasta, maupun organisasi sekolah negeri di Indonesia. Berbeda dengan organisasi formal, organisasi nonformal yang dikenal sebagai organisasi sosial mengacu pada pola interaksi sosial dan keteraturan yang lebih didorong oleh tuntutan sosial daripada tuntutan ekonomi instrumental, karena tujuan tertentu. Melalui interaksi dan keteraturan tersebut, individu-individu yang tergabung di dalamnya mengubah dirinya menjadi sekelompok orang, atau dari sekelompok orang menjadi suatu sistem sosial yang lebih besar. Dari interaksi tersebut kemudian lahir suatu norma atau simbol bersama yang mengikat interaksi sosial mereka. Peningkatan kapasitas dan kelembagaan dalam organisasi sekolah merupakan wahana pengembangan yang perlu diwujudkan agar setiap organisasi sekolah dapat terus beradaptasi dengan perkembangan dan tuntutan lingkungan sekitar untuk mewujudkan tujuan, misi atau visinya.



**Gambar 3.** Siswa belajar komputer dibimbing oleh Guru di SMAN 1 Laubaleng  
Sumber: Dokumentasi pribadi

Perkembangan globalisasi telah membuat SMAN 1 Laubaleng mau tidak mau harus belajar komputer. Tidak ada alasan walaupun berada di daerah terpencil sekalipun atau berada bukan di ibukota provinsi atau kabupaten harus tetap belajar teknologi dan komputer. Oleh karena itu

pentingnya manajemen dan pemberdayaan potensi sekolah yang ada, dan memanfaatkan kesempatan tersedia.

Pengembangan organisasi sekolah sangat penting dilakukan dengan berbagai pertimbangan, selain alasan-alasan tersebut di atas, pengembangan organisasi sekolah juga dilakukan mengingat pesatnya persaingan antar sekolah, termasuk dengan semakin meningkatnya globalisasi skala dan ruang lingkup persaingan (Tampubolon, 2020). Pengembangan organisasi sekolah diarahkan untuk menjawab tantangan yang dihadapi dan sekaligus menjadikannya sebagai masukan baru bagi peningkatan kinerja organisasi sekolah yang lebih horizontal dan vertikal. Tanpa pembangunan, sebuah organisasi sekolah akan berjalan statis dan akhirnya mati. Dengan kata lain, pengembangan organisasi sekolah dalam bentuk *capacity building* dan *institutional building* diperlukan sejalan dengan *life cycle* atau siklus organisasi.

## SIMPULAN

Wacana tentang pentingnya kompetensi kepala sekolah berbasis kreativitas dan inovasi dalam konteks organisasi pembelajar muncul sebagai bentuk sikap terhadap perubahan yang cepat di berbagai tingkatan. Realitas ini sejalan dengan proposisi teori sistem yang menyatakan bahwa, keberadaan suatu organisasi tergantung pada kemampuan organisasi tersebut untuk beradaptasi dengan berbagai perkembangan atau perubahan yang terjadi di sekitarnya. Berbagai permasalahan di SMAN 1 Laubaleng dalam konteks pemberdayaan kepala sekolah adalah: adanya hambatan komunikasi dan koordinasi di antara kepala sekolah dan guru; hambatan pendelegasian tugas dari kepala sekolah ke guru. Permasalahan sekolah dalam pemberdayaan guru adalah: rasio jumlah guru-siswa belum proporsional; beberapa guru mengajar di lembaga pendidikan lain; kurangnya kesepahaman cara mendidik siswa sesuai visi dan misi sekolah; dan kurang optimalnya supervisi pengajaran. Permasalahan sekolah dalam pemberdayaan adalah: terbatasnya sarana prasarana kantor sekolah, dan penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Akan tetapi setiap sekolah memiliki potensi untuk mengembangkan diri maka organisasi pembelajar sebagai institusi yang terus belajar secara aktif dan kolektif dan terus menerus mentransformasikan diri menjadi lebih baik. Organisasi yang dimanipulasi dan menggunakan ilmu pengetahuan untuk keberhasilan organisasi, memberdayakan orang-orang baik di dalam atau di luar organisasi untuk terus belajar saat mereka bekerja, dan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk memaksimalkan pembelajaran dan produktivitas.

## REFERENSI

- Ahmad, A. (2009). Mengembangkan Budaya Damai di Sekolah Melalui Manajemen Kelas yang Demokratis Berbasis Nilai-Nilai Keislaman. *Hunafa: Jurnal Studia Islamika*, 6(2), 139–152.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24239/jsi.v6i2.127.139-152>
- Almahasneh, Y. A. S., Rahman, M. S. Bin, Omar, K. B., & Zulkiffli, S. Nur 'Atikah. (2022). Idealized Influence, Inspirational Motivation, Organizational Culture and Organizational Performances. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(1), 99–117. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.1.10>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.  
<https://doi.org/10.17467/mk.v2i12.935>
- Amon, L., & Bustami, M. R. (2021). Implementation of School-Based Management in Curriculum and Learning Processes: a Literatur Review. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Menengah (Dikdasmn)*, 1(1), 1–11.  
<https://doi.org/10.31960/dikdasmn-viii-1060>
- Ananda, R. (2019). *Perencanaan Pembelajaran* (Amiruddin (ed.)). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). <https://core.ac.uk/download/pdf/228074872.pdf>
- Azan, K., Hasibuan, L., & Us, K. A. (2021). Kebutuhan Akan SDM Doktrin Ekonomi(Konsep MSDM, Identifikasi Nilai SDM, Penawaran daAzan, K., Hasibuan, L., & Us, K. A. (2021). Kebutuhan Akan SDM Doktrin Ekonomi(Konsep MSDM, Identifikasi Nilai SDM, Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja serta Karakterist. *Jurnal Keagamaan Dan Pendidikan*, 17(1), 68–78.  
<http://www.ejournal.kampusmelayu.ac.id/index.php/akademika/article/view/184/167>

- Chhotray, S., Sivertsson, O., & Tell, J. (2017). The Roles of Leadership, Vision, and Empowerment in Born Global Companies. *Journal of International Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1007/s10843-017-0201-8>
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Dahou, K., & Hacini, I. (2018). Successful Employee Empowerment: Major Determinants in the Jordanian Context. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 11(21), 49–68. <https://doi.org/10.17015/ejbe.2018.021.03>
- Damingun, D. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/JEM/article/download/34/17/>
- Deni, A., Riswanto, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Sukabumi, P. (2019). Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. V(2), 36–50. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/4>
- Fathoni, B. (2020). Reflective Pedagogy as Humanistic Learning. *HISTORIKA*, 23(1), 79–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.20961/historika.v23i1.41239>
- Fauzi, F. (2019). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). *TARBAWI*, 8(1), 61–76. <https://doi.org/10.36781/tarbawi.v8i1.3052>
- Firdaus, F., & Shalihin, N. (2021). Extended Case Method (ECM) in Social and Cultural Research. *ETNOSIA : Jurnal Etnografi Indonesia*, 6(1), 9–23. <https://doi.org/10.31947/etnosia.v6i1.7147>
- Fitriyani, F. (2019). Konsep Organisasi Pendidikan dalam Pemberdayaan Sekolah. *EL-Ghiroh*, 17(02), 61–80. <https://doi.org/10.37092/el-ghiroh.v17i02.105>
- Floyd, S. W., & Wooldridge, B. (1992). Managing Strategic Consensus: The Foundation of Effective Implementation. *The Executive*, 6(4), 27–39. <http://www.jstor.org/stable/4165092>
- Ganjinia, H., Gilaninia, S., & Sharami, R. P. M. (2013). Overview of Employees Empowerment in Organizations. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(2), 38–43. <https://doi.org/10.12816/0002369>
- Ghofar, A. (2017). Fleksibilitas Kepemimpinan Pendidikan: Upaya Menciptakan Budaya Sekolah Yang Berkarakter. *Jurnal At Tarbawi Al Haditsah*, 1(2), 1–26. <https://doi.org/10.24235/tarbawi.vii1.1228>
- Hadiyanti, P. (2008). Strategi Pemberdayaan Masyarakat melalui Program Keterampilan Produktif di PKBM Rawasari, Jakarta Timur. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 17(IX), 90–99. <https://doi.org/10.21009/PIP.171.10>
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Hasudungan, A. N. (2020). Panas pela of education : Desegregation of Muslim and Christian post-reconciliation at SMPN 4 Salahutu Liang and SMPN 9 Ambon. *Simulacra*, 3(2), 223–236. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/sml.v3i2.7854.g5051>
- Hasudungan, A. N. (2021). Penggunaan Buku Teks Sejarah Indonesia pada Satuan Pendidikan Menengah atas dalam Kurikulum 2013. *Education and Learning*, 1(1), 12–19. <http://jurnal.medanresourcecenter.org/index.php/EL/article/view/11>
- Hasudungan, A. N., Sariyatun, Joebagio, H., & Sartika, L. D. (2020). Transformasi Kearifan Lokal Pela Gandong dari Resolusi Konflik hingga Pendidikan Perdamaian di Maluku. *Fikri: Jurnal Kajian Agama, Sosial Dan Budaya*, 5(1), 37–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.25217/jf.v5i1.784>
- Hiryanto. (2017). Pedagogi, Andragogi dan Heutagogi serta Implikasinya dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Dinamika Pendidikan*, 22(1), 65–71. <https://journal.uny.ac.id/index.php/dinamika-pendidikan/article/view/19771>
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Ibrohim, I., Mansyur, A. S., Syah, M., & Ruswandi, U. (2020). Inovasi sebagai Solusi Masalah Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 6(2), 548–560. <https://doi.org/10.31949/educatio.v6i2.594>
- Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Republik Indonesia. (2022). *SMA Negeri 1 Lau Baleng*. Kemendikbud.go.id. <https://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/0684f9c9-29ac-4cef-965a-587cfd1c7b69>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 40. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Marliani, L. (2017). Peranan Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Kinerja suatu Organisasi. *Moderat: Jurnal*

- Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 3(2), 1–8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25147/moderat.v3i2.682>
- Marquardt, M. J. (1999). *Action learning in action: Transforming problems and people for world-class organizational learning*. Davies-Black. 978-0891061243
- Nababan, S. A., Sumantri, P., Tanjung, Y., & Hasudungan, A. N. (2022). Student ' s Coaching During the Covid-19 Pandemic in the SMAN 1 Rupert : National Science Competition in 2021. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 1(2), 175–184. <https://doi.org/https://doi.org/10.54259/eajmr.v1i2.562>
- Noor, A. F., & Sugito. (2019). Multicultural Education Based in the Local Wisdom of Indonesia for Elementary Schools in the 21st Century. *Journal of International Social Studies*, 9(2), 94–106. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1236316.pdf>
- Purhantara, W. (2012). Menciptakan Organisasi Yang Kreatif. *Jurnal Economia*, 8(2), 153–163. <https://media.neliti.com/media/publications/19784-ID-menciptakan-organisasi-yang-kreatif.pdf>
- Qasim, M., & Maskiah. (2016). Perencanaan Pengajaran dalam Kegiatan Pembelajaran. *Jurnal Diskursus Islam*, 04(3), 484–492. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/jdi.v4i3.7365>
- Sanjani, M. A. (2019). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1). <https://doi.org/10.37755/jsap.v7i1.131>
- Silva, M. S. A. e, & Lima, C. G. da S. (2018). The Role of Information Systems in Human Resource Management. In *Management of Information Systems*. InTech. <https://doi.org/10.5772/intechopen.79294>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management: Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Penerbit Mitra Wacana Media. <http://repository.uki.ac.id/2339/2/CHANGEMANAGEMENT.pdf>
- Universitas Bung Hatta. (2020). *Pengertian Manajemen Sebagai Ilmu, Seni, dan Profesi*. Ekonomi.Bunghatta.ac.id. <https://ekonomi.bunghatta.ac.id/index.php/id/artikel/568-pengertian-manajemen-sebagai-ilmu-seni-dan-profesi>
- Usman, A., Zahri Harun, C., & AR Murniati. (2016). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Pada SMA Negeri 5 Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(1), 1–11. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2602>
- Vu, H. M. (2020). Employee empowerment and empowering leadership: A literature review. *Technium: Romanian Journal of Applied Sciences and Technology*, 2(7), 20–28. <https://doi.org/10.47577/technium.v2i7.1653>
- Widodo, H. (2018). Revitalisasi Sekolah Berbasis Budaya Mutu. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 11–22. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v7i2.4139>
- Witjaksono, H. (2016). *Transformasi Organisasi Pemerintahan melalui Penataan Struktur dan Pengembangan Badaya Kerja*. <https://www.menpan.go.id/site/cerita-sukses-rb/transformasi-organisasi-pemerintahan-melalui-penataan-struktur-dan-pengembangan-badaya-kerja>
- Yıldırım, N., & Birinci, S. (2013). Impacts of Organizational Culture and Leadership on Business Performance: A Case Study on Acquisitions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 71–82. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.009>