

Kebijakan Pengambilan Keputusan Pimpinan Dilingkungan Pondok Pesantren untuk Meningkatkan Kualitas Manajerial Pendidikan Formal

Nurul Aslamiah¹, Aris Supriyanto², Nasrudin Harahap³, Nurul Hidayati Murtafiah⁴

^{1,2,3,4} Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

Corresponding Author ✉ assyahiddy08@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the decision-making used by leaders in Pondok Pesantren, also known as pesantren, because of their substantial impact on official educational institutions. To achieve its goals, various organizations that oversee Islamic boarding schools use various methodologies and standards for decision making. Design, implementation, and assessment of decision making are the main topics of this research. The method known as descriptive qualitative is applied in this study. Interviews, documentation, and observations were used to collect data. Data reduction, data presentation, and data verification are data analysis methods used. In this study, the aim is to determine the design in decision making, to determine the decision-making process and to determine the assessment criteria used by the leadership. The results show that: first, design decision-making involves processes such as team building, needs analysis, program design, program socialization, and process assessment; second, the purpose of design decision-making is to improve the quality of management. Second, the use of the decision-making process by leaders can be observed in the improvement of human resources, where they focus and highlight this particular issue as it is closely related to school administration standards. Third, the leader's performance is assessed either directly or indirectly through conversation. The assessment criteria used are procedures through which choices are evaluated, along with the consequences of the decisions, to determine their significance

Keywords: *Leaders' Decision Policy, Managerial Quality Education, Quality Education*

ARTICLE INFO

Article history:
Received
August 31, 2022
Revised
September 01,
2022
Accepted
October 12, 2022

How to cite

Alamsyah, N., et al., (2022). Kebijakan Pengambilan Keputusan Pimpinan Dilingkungan Pondok Pesantren untuk Meningkatkan Kualitas Manajerial Pendidikan Formal. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3). 154-165.

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Saat ini, organisasi kelembagaan sedang dikonsolidasikan secara signifikan, terutama dalam hal manajemen dan kepemimpinan. Kekuatan pendorong utama perluasan kelembagaan pesantren adalah keragaman pendidikan yang diberikan, yang saat ini juga mencakup madrasah dan sekolah umum menurut sistem yang lebih rasional, demokratis, dan terbuka. Akibatnya, banyak pesantren membuat organisasi yang mewakili kepemimpinan komunal.

Lembaga pendidikan tambahan yang berkembang pesat di Indonesia adalah pesantren. Dengan berdirinya lembaga pendidikan yang sah, pesantren tidak lagi tertinggal dalam ranah akademik karena tidak mengikuti tren. Dalam evolusinya dari jaringan pribadi menjadi lembaga yang lebih impersonal, Pesantren berawal dari pendiriannya sebagai sebuah lembaga. Karena sejarah institut bekerja sama, para anggotanya dapat merasa aman dalam peran mereka dan menikmati kolaborasi yang produktif. Oleh karena itu, merupakan hak prerogatif setiap pesantren untuk menetapkan standar dan kecepatan akademiknya sendiri.

Manajemen di semua tingkat lembaga sangat penting bagi keberhasilan banyak sub-unitnya dan penyelesaian misinya. Pemimpin dalam situasi ini harus mengatur dan menyelenggarakan pendidikan pesantren sesuai dengan kebijakan yang diantisipasi, yang terkait dengan proses pengambilan keputusan seputar standar pendidikan pesantren. Adalah penting bahwa semua pihak puas dengan keputusan kebijakan yang dibuat, sehingga keputusan tersebut terstruktur melalui berbagai ide dari institusi dan tuntutan pemangku kepentingan.

Ketika tantangan pendidikan pesantren dihadapi secara langsung, lembaga itu sendiri menjadi solusi. Akibatnya, pemimpin dapat membuat panggilan yang memuaskan semua orang yang terlibat karena informasi telah disebarluaskan kepada semua orang dan keputusan telah diterapkan.

Dalam hal membuat pilihan dan menerapkan kebijakan, setiap pemimpin berbeda-beda. Selain itu, pemimpin memiliki berbagai macam sifat, ada yang suka membuat penilaian sendiri, ada pula yang lebih terbuka terhadap masukan dari semua pihak. Bagaimana seorang pemimpin menangani kekuasaan adalah faktor kunci.

Gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai pola yang dapat dilakukan melalui kombinasi tindakan dan teknik. Sebaliknya, gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat didefinisikan sebagai pendekatan yang mereka ambil untuk memberikan pengaruh pada tim mereka. Pemimpin otokratis, pemimpin militer, pemimpin paternalistik, pemimpin karismatik, dan pemimpin demokratis adalah lima kategori besar di mana Eugene Emerson Jennings dan Robert T. Golembiewski membagi semua pemimpin organisasi.

Mencermati realitas pesantren, terlihat sejumlah aspek menonjol, yang sebagian besar berkaitan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan yang mengupayakan pertumbuhan yang lebih progresif dari sebelumnya. Karena di sebuah pondok pesantren, pimpinan pesantren diberikan otoritas tertinggi dalam segala hal yang berkaitan dengan operasional sekolah. Ketika seorang pemimpin pondok pesantren memutuskan suatu kebijakan, seolah-olah tidak bisa diubah atau dipertanyakan.

Hal ini berlaku baik untuk administrasi pesantren maupun badan administrasi yang mengawasi fasilitas pendidikan. Ketika seorang pemimpin senior tidak lagi bertanggung jawab atas hal-hal seperti itu, seorang manajer atau direktur harus turun tangan, dan tidak akan ada perbedaan mencolok di antara keduanya. Karena itu, ciri-ciri masing-masing gaya kepemimpinan ini akan identik. Oleh karena itu, mereka akan mengandalkan dominasi sebagai kriteria pilihan.

Maksud atau tujuan yang baik untuk semua pihak harus dipertimbangkan setidaknya dalam proses pengambilan keputusan, sebaiknya dalam forum diskusi di mana semua pihak terlibat dalam memilih kebijakan yang optimal. Proses pengambilan keputusan harus didiskusikan dengan bawahan baik oleh pemimpin puncak (Kiyai) dan pemimpin menengah (kepala lembaga yang bertanggung jawab untuk mengawasi lembaga pendidikan formal) untuk memastikan bahwa semua ide dipertimbangkan dan kebijakan yang dihasilkan lebih kolaboratif dan efektif. Dalam

praktiknya, kecepatan pihak sekolah dalam menjalankan suatu program tidak ada hubungannya dengan keputusan yang dibuat oleh manajemen lembaga. Sementara keputusan telah dibuat, masih ada ruang untuk kebingungan dalam langkah proses selanjutnya: menerapkannya ke dalam tindakan. Hal ini membuat tidak mungkin untuk secara efektif mengelola pilihan atau kebijakan terkait program. Sebagian besar waktu, administrator institut menyajikan kursus yang tidak mengubah sejauh mana masing-masing sekolah dan organisasi lain telah mempersiapkannya. Karena seluruh program membutuhkan evaluasi dalam setiap prosesnya, hal ini menimbulkan tantangan selama pelaksanaan program. Tidak jarang terjadi variasi dalam metode penilaian antar lembaga, atau evaluasi terjadi hanya setelah program selesai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Berusaha menemukan teori dengan menggali data dari dunia nyata, dalam hal ini data yang diperoleh dari lokasi penelitian yang dilakukan di Pondok Pesantren Bustanul Ulum yang telah disesuaikan dengan fokus penelitian, dan dikonsepsikan ke dalam teori tertentu, merupakan salah satu pendekatan dengan menggunakan paradigma penelitian alam, ini adalah pendekatan kualitatif. Untuk menggambarkan dan mengungkap fenomena atau peristiwa yang secara langsung relevan dengan topik penelitian, keputusan yang dibuat oleh pimpinan yayasan untuk meningkatkan kualitas manajemen dan untuk mencoba menemukan unsur-unsur pengetahuan yang tidak ada dalam penelitian, teori yang berlaku mengenai topik penelitian, pendekatan kualitatif telah diadopsi.

Studi kasus, metode penelitian kualitatif, digunakan untuk menjelaskan fenomena yang sedang diselidiki dan untuk lebih memahami orang-orang dan keadaan yang terlibat. Penelitian studi kasus dicirikan oleh penekanannya yang sempit pada satu topik yang telah diusulkan untuk diselidiki. Penelitian berdasarkan metodologi studi kasus menempatkan premium pada pemahaman menyeluruh tentang masalah yang sedang dipelajari. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus untuk mendapatkan inti permasalahan, yaitu poin data apa yang paling relevan bagi petinggi yayasan dalam upaya mereka meningkatkan kualitas manajemen.

Tujuan dari studi kasus adalah untuk mendapatkan gambaran yang lengkap dan terperinci tentang realitas dan fenomena saat ini melalui pemeriksaan mendalam terhadap individu, kelompok, organisasi, program kegiatan, dll. tertentu pada periode tertentu. Data yang dikumpulkan dari studi kasus dapat dianalisis lebih lanjut dan digunakan untuk merumuskan hipotesis tentang suatu fenomena. Data studi kasus dikumpulkan melalui wawancara mendalam, catatan lapangan, dan metode penelitian kualitatif lainnya. Karena hanya ada satu masalah yang rumit dalam setiap peristiwa yang diberikan, penelitian harus memperhitungkan kesamaan dan perbedaan antara peristiwa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perancangan Pengambilan Keputusan oleh Pimpinan Lembaga dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen

Ada sejumlah literasi pesantren, masing-masing dengan pendekatan yang unik untuk mengajar dan struktur pesantren. Memang, evolusi pesantren di era modern dapat disimpulkan dalam satu kata: modernisasi kelembagaan. Bidang politik, ekonomi, sosial, pendidikan, dan bahkan agama semuanya mengalami gelombang modernisasi.

Untuk lebih memenuhi tuntutan sosial masyarakat, persaingan di lingkungan pesantren telah berkembang, khususnya di bidang pendidikan. Pesantren, atau pondok pesantren, kini menyelenggarakan pendidikan sekuler melalui lembaganya sendiri atau lembaga yang mengatur lembaga pendidikan sekuler. Para santri di pesantren diberikan pendidikan formal sebagai bagian dari misi pesantren. Kepemimpinan dalam meningkatkan pendidikan formal melalui berbagai langkah tidak dapat dipisahkan dari pendidikan formal di bawah pendirian pondok pesantren.

Para pemimpin institusi menawarkan berbagai penjelasan tentang ide-ide yang akan dicakup dalam sebuah program sebelum membuat pilihan yang akan meningkatkan standar institusi secara keseluruhan. Sebuah bisnis atau organisasi dapat memperoleh rekomendasi dan solusi yang lebih kuat ketika seorang pemimpin pemikiran bertanggung jawab. Bagian berikut akan membahas kebijakan atau inisiatif yang disarankan sehubungan dengan pengambilan keputusan kepemimpinan yang mempertimbangkan pendapat semua pemangku kepentingan.

Pertama, perlu ada pilihan kontemplasi rasional saat membuat pilihan. Kedua, yang terbaik dari alternatif yang tersedia akan dipilih. Ketiga, ada tujuan, dan tujuan itu harus dipenuhi agar keputusannya cukup dekat dengan titik awal.

Akibatnya, tidak mungkin memisahkan proses pengumpulan intelijen atau membuat penilaian berdasarkan pengalaman. Itu juga harus sesuatu yang dapat dihubungkan dengan pemecahan masalah atau pekerjaan desain. Masalahnya kemudian diklarifikasi dan didekonstruksi. Selain itu, ia harus mengatasi aktivitas pilihan, atau ketersediaan beberapa kemungkinan untuk tindakan tertentu yang menghasilkan pemecahan masalah.

Berikut adalah tahapan desain pengambilan keputusan oleh pimpinan lembaga dalam rangka meningkatkan standar manajemen:

1. Langkah-langkah desain pengambilan keputusan
 - a. Pembentukan tim
 - b. Analisis kebutuhan
 - c. Desain program
 - d. Sosialisasi program
 - e. Evaluasi proses
2. Bentuk pengambilan keputusan dalam peningkatan kualitas manajemen
 - a. Kepala sekolah harus dipilih dengan hati-hati.

Pemilihan kepala sekolah merupakan salah satu keputusan yang diambil oleh manajemen lembaga. Proses voting akan digunakan untuk memilih administrator sekolah. Namun, manajemen lembaga harus membuat pilihan akhir.

- b. Menciptakan inisiatif pembelajaran bersama untuk meningkatkan kemampuan guru

Program diskusi atau latihan pembelajaran kolaboratif bagi guru disebut sebagai program diskusi bersama. Setiap guru diharuskan untuk memberikan presentasi kepada instruktur lain tentang mata pelajaran khusus mereka, dan mereka akan diawasi oleh kepala sekolah dan administrator institut. Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan pemahaman instruktur tentang topik yang mungkin belum mereka ketahui.

- c. Guru dituntut untuk melanjutkan pendidikan lebih lanjut guna meningkatkan profesionalismenya.

Menurut persyaratan yang ditetapkan oleh institut, institut menawarkan beasiswa kepada instruktur yang ingin melanjutkan pendidikan tinggi. Ketika instruktur

memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, nilai sekolah harus meningkat sesuai dengan skema ini. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan KH. Robiatul Firdaus berkata :

“Setiap lembaga memiliki proses pengambilan keputusan yang berbeda, jadi saya hanya fokus dan membuat tiga keputusan penting, yang pertama tentang pengangkatan kepala sekolah, yang kedua adalah program pembelajaran bersama, dan yang ketiga adalah penugasan guru untuk tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Menurut saya, ketiga program tersebut berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas sekolah. Lebih lanjut beliau mengatakan: Sekarang kita mulai mensosialisasikan guru ke perguruan tinggi. Saat ini, salah satu siswa di sekolah menengah atas kami memiliki gelar master, dan dua lainnya sedang belajar untuk gelar master mereka. Dengan kata lain, kita akan memiliki lebih banyak guru yang memiliki kualifikasi gelar master tahun depan. Untuk SMA, misalnya, tidak semua guru harus bergelar master. Memiliki sepuluh atau tujuh guru magister akan meningkatkan kualitas sekolah kita. Setiap tahun, program ini mendiseminasikan satu atau dua guru untuk melanjutkan studinya. Mungkin dalam empat atau lima tahun ke depan, setidaknya ada tujuh atau lima guru yang bergelar master. Dalam hal ini, bahkan tidak ada sekolah menengah umum yang mencapai prestasi ini (memiliki lebih banyak guru yang bergelar master). Karena ini bukan semata-mata untuk lembaga, tetapi untuk guru”

Ketika diterapkan pada konteks lingkungan, "pengambilan keputusan" dapat berupa apa saja mulai dari rencana tindakan spesifik hingga strategi luas untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan yang lebih besar yang ditetapkan oleh individu, organisasi, atau pemerintah. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi di mana sebuah pondok pesantren didirikan untuk memantau lembaga pendidikan konvensional, keputusan sering berpusat pada para pemimpin, yang sistem pengambilan keputusannya sepenuhnya diarahkan oleh visi dan pernyataan tujuan menyeluruh lembaga tersebut. Jadi, pilihan adalah segala sesuatu yang membuat seseorang lebih dekat dengan tujuan akhirnya dengan semacam kegiatan yang direncanakan. Jika dibandingkan dengan penilaian yang dibuat berdasarkan dugaan atau preferensi pribadi spekulatif, penilaian yang dibuat setelah mempertimbangkan semua data yang relevan akan memiliki kualitas yang lebih tinggi.

Proses Pengambilan Keputusan Pimpinan Lembaga dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen

1. Perumusan pengambilan keputusan dalam peningkatan kualitas manajemen

Dalam mengambil keputusan, pimpinan lembaga tidak hanya mempertimbangkan tuntutan pihak-pihak yang terlibat, tetapi juga visi dan tujuan lembaga yang ditentukan. Penilaian ini dibuat melalui sosialisasi dan perdebatan hasil potensial dalam upaya untuk menggabungkan perspektif mereka yang paling langsung terpengaruh oleh hasil tersebut. Menurut KH Robiatul Firdaus:

“Ya, itu sesuai dengan kebutuhan. Bukan sekedar kebutuhan tetapi lebih mengarah pada visi dan misi lembaga karena, misalnya, guru SMA tidak harus bergelar magister. Namun terkait dengan visi dan misi lembaga untuk meningkatkan kualitas sekolah. Sebenarnya itu bukan keharusan, jadi tidak sesuai dengan kebutuhan. Tetapi arah di mana sekolah ini akan perlu dipertimbangkan.”

Namun, klausul tersebut menyebutkan komite khusus yang mengadakan pertemuan dan membuat keputusan. Tapi setidaknya terlihat bahwa pihak-pihak mengambil bagian. Hal ini konsisten dengan gagasan William Dunn bahwa percakapan tentang bagaimana menjalankan organisasi dengan lebih baik akan menyiapkan panggung untuk pengambilan keputusan. Secara khusus, Mc. Camy menjelaskan langkah-langkah berikut yang diambil oleh organisasi formal ketika membuat keputusan:

a. Menemukan Sumber Masalah

Dalam konteks ini, kami menggunakan istilah "masalah" untuk merujuk pada segala sesuatu yang menimbulkan pertanyaan atau harus dianalisis lebih lanjut sebelum jawaban dapat ditemukan. Langkah pertama dalam menemukan solusi untuk suatu masalah adalah menunjukkan dengan tepat masalah penyimpanan data tertentu yang mencegah kemajuan menuju suatu tujuan.

b. Analisis situasi dan perumusan masalah

Ketika informasi mengenai keadaan saat ini atau perkiraan keadaan masa depan sulit didapat, mungkin perlu dilakukan upaya bersama untuk memberikan fakta, pendapat, dan gagasan yang relevan. Masalah harus dirumuskan dengan cara yang mempertimbangkan tujuan keseluruhan organisasi dan anggotanya.

c. Metode Analisis dan Formulasi yang Berbeda

Termasuk dalam hal ini adalah upaya bersama untuk memberikan bukti kuat tentang keadaan saat ini atau tebakan terpelajar tentang situasi dalam kasus-kasus ketika bukti kuat tidak tersedia. Masalah harus dirumuskan dengan cara yang mempertimbangkan tujuan keseluruhan organisasi dan anggotanya.

d. Implementasi dan analisis keputusan

Untuk menerapkan penilaian, perlu untuk mengeluarkan arahan yang tepat dan membuat tebakan yang terdidik tentang cara terbaik untuk mendistribusikan sumber daya. Sebagai bagian dari pelaksanaan rencana, perlu untuk menentukan siapa yang akan melakukan apa, kapan, di mana, dan bagaimana. Atau, penilaian keputusan adalah proses membuat tebakan dan memperhitungkan hasil pemecahan masalah. Pilihan yang efisien sangat penting.

Manajer lembaga dengan hati-hati mempertimbangkan semua aspek terkait, termasuk bagian yang akan dimainkan oleh masing-masing calon lembaga dalam memenuhi harapan tersebut, sebelum membuat keputusan penting. Hal ini sesuai dengan tujuan yang dinyatakan institut untuk mengabdikan permintaan yang masuk akal. Saat menggunakan format diskusi terbatas (internal) untuk membuat keputusan, lembaga tidak mengecualikan umpan balik dari pemangku kepentingan. Akibatnya, ada beberapa, jika kecil, keterlibatan.

Para pemimpin lembaga harus selalu mempertimbangkan rekomendasi yang dibuat oleh pihak terkait dan hasil debat saat membuat keputusan. Namun, pilihan terakhir ada pada direksi lembaga yang diajukan kepada pimpinan pondok dengan mempertimbangkan pertimbangan rasional dan spiritual. Menurut KH Robiatul Firdaus:

“Idenya bisa dari saya secara sistematis, kemudian saya akan mem bahas nya, atau saya akan langsung menginstruksikan untuk tidak menggunakan diskusi, atau jika ide itu dari kepala sekolah atau guru yang

telah diungkapkan kepada saya maka akan dibahas. Diberi kesempatan ya, tapi disetujui atau tidak semua itu tergantung saya. Seperti yang kita miliki dalam pemilihan kepala sekolah, semua guru diberi formulir polos kemudian formulir itu dimasukkan ke dalam amplop untuk dikumpulkan oleh saya. Jadi hanya saya yang tahu siapa yang memiliki suara lebih banyak atau lebih sedikit. Namun, itupun tidak saya jadikan alasan memilih kepala sekolah karena ini adalah lembaga yang bernaung di bawah pesantren. Jadi, dalam hal ini, saya biasanya berkonsultasi dengan pengurus pondok untuk menyeimbangkan pertimbangan rasional dan pertimbangan spiritual, atau dalam istilah kami, kami menyebutnya istikhara (permohonan kepada Tuhan untuk petunjuk dalam menentukan pilihan yang tepat).”

Salah satu cara untuk mengevaluasi seorang pemimpin petani adalah dengan seberapa baik mereka membuat keputusan. Hasil utama dari tindakan kepemimpinan akan menjadi standar yang digunakan komunitas pesantren untuk memandu penalaran, perilaku, dan aktivitasnya sendiri. Karena peran kuncinya di pesantren, kiai harus belajar lebih banyak tentang teori dan praktik yang berkembang di balik pembuatan kebijakan pendidikan. Hoy dan Miskel berpendapat bahwa pengambilan keputusan adalah tugas mendasar dari semua administrator (termasuk pemimpin pesantren) dalam sistem pendidikan formal.

Para Pemimpin di Lembaga Peningkatan Kualitas Manajemen Mewujudkan Keputusan Mereka ke dalam Tindakan

Pimpinan institut telah membuat keputusan, dan keputusan tersebut sedang dilaksanakan, sebagaimana terlihat dari fokus institut yang diperbarui dan eksklusif pada kualitas sumber daya manusia. Karena secara luas diyakini bahwa kualitas sumber daya manusia sekolah memiliki pengaruh langsung pada kualitas administrasinya, prosesnya dapat dipecah menjadi langkah-langkah berikut:

1. Memerlukan metode untuk memilih pilihan

Pemimpin dapat memilih masalah untuk lingkup mereka dengan melakukan salah satu dari sejumlah tugas, seperti memberi nama dan mengkarakterisasi masalah, meneliti berbagai tantangan yang disajikan, memutuskan metrik keberhasilan, merumuskan rencana serangan, menjalankannya, dan menilai efektivitasnya. Dalam hal strategi keseluruhan, petinggi institut menggunakan pendekatan yang berbeda untuk setiap pilihan yang mereka buat. Ini akan dikalibrasi dengan spesifikasi item yang dipilihnya. Kepemimpinan lembaga menempatkan fokus yang lebih besar untuk menindaklanjuti janji mereka saat mereka meluncurkan kurikulum. Keputusan yang dibuat oleh pimpinan lembaga menjadi peraturan baru yang harus diikuti dan dipertanggungjawabkan dalam melaksanakan kegiatan yang ditugaskan.

2. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan keunggulan manajerial.

Dalam hal SDM, arah keseluruhan yang ditetapkan oleh kepala institut difokuskan pada peningkatan standar kinerja karyawan. Sumber daya manusia adalah penjahat dalam setiap proses pengambilan kebijakan di institusi. Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang dapat membuat dampak signifikan pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pimpinan lembaga mengambil keputusan, dan keputusan itu tercermin dalam upaya mereka meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Orang-orang di kamp ini juga berpendapat bahwa administrasi yang efektif di sekolah memiliki pengaruh langsung pada kualitas

sumber daya manusia mereka. Menurut George R. Terry dan Iqbal Hasan, ada lima jenis kriteria yang dapat digunakan untuk membuat keputusan:

a. Intuisi

Karena sifatnya yang subjektif, pengalaman seseorang dapat berdampak signifikan pada kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan berdasarkan intuisi atau sentimen. Karena didasarkan pada pengalaman seseorang dan menilai status sesuatu dimana dapat menghitung untung ruginya, serta keputusan baik dan buruk yang akan dihasilkan, pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman bermanfaat bagi pengetahuan praktis.

b. Fakta

Memutuskan suatu tindakan berdasarkan fakta dapat menghasilkan hasil yang wajar, masuk akal, dan diinginkan. Ketika penilaian dibuat berdasarkan fakta, individu lebih cenderung mempercayai proses dan menerima hasilnya dengan anggun.

c. Wewenang

Pengambilan keputusan berdasarkan wewenang pada umumnya dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya atau orang-orang yang lebih rendah kedudukannya.

d. Rasional

Dalam pengambilan keputusan berbasis rasional, keputusan akhir bersifat objektif, logis, dan jelas. Hal ini juga konsisten dengan memaksimalkan hasil atau nilai dalam batas-batas tertentu sehingga dapat dikatakan mendekati kebenaran atau sesuai dengan yang dicari.

3. Memiliki keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas manajemen

Sebelum mengambil keputusan akhir atas suatu masalah, pengelola di lembaga pendidikan akan melibatkan semua pihak terkait. Tujuan para pemimpin tidak dapat dicapai tanpa bantuan semua orang karena setiap anggota staf membawa seperangkat kemampuan dan pengalaman yang berbeda ke meja. Pemimpin harus memupuk konsep Syarif Ali Al Qadrie Vol. 4 No. 1 Juni 2022 55 teknik pemecahan masalah yang berbeda. berinteraksi dengan orang lain. Ketika seorang pemimpin efektif dalam menjaga bawahan sejalan, mereka dapat mempromosikan suasana kooperatif. Adanya kegiatan alternatif untuk penguatan sumber daya manusia yang mungkin mengarah pada pengambilan keputusan, termasuk diskusi kelompok yang dipimpin oleh direktur lembaga. Salah satu kebijakan untuk meningkatkan kompetensi SDM adalah kebijakan ini. memastikan bahwa setiap pekerjaan dan tugas yang diberikan sesuai dengan bidang kompetensi SDM.

4. Dedikasi pimpinan lembaga untuk meningkatkan kualitas manajemen melalui pengambilan keputusan.

Faktor terpenting dalam merumuskan kebijakan adalah komitmen. Memiliki komitmen akan meningkatkan derajat disiplin dan kepatuhan, sehingga kebijakan dapat diimplementasikan dengan baik. Ini dianggap sebagai landasan pembuatan kebijakan. Para pemimpin lembaga akan sepenuhnya memandu visi dan misi saat membuat pilihan. Lembaga akan berkomitmen kuat untuk mengimplementasikan keputusan yang dibuat melalui panduan visi dan tujuan. Para pemimpin institut juga mempertimbangkan faktor-faktor pribadi saat membuat penilaian. Namun, pilihan dibuat dengan mempertimbangkan persyaratan semua pihak.

Analisis Pengambilan Keputusan yang Dilakukan oleh Anggota Institusi Terkemuka dengan Tujuan Meningkatkan Efisiensi Manajemen

Bagian paling penting dari proses pengambilan keputusan, di atas dan di luar tahap perencanaan dan pelaksanaan pengambilan keputusan yang sebenarnya, adalah penilaian dari banyak aspek situasi. Evaluasi fungsi-fungsi yang terlibat dalam pengambilan keputusan untuk mengawasi sejauh mana pengambilan keputusan telah dilakukan. Evaluasi proses pengambilan keputusan penting untuk menentukan baik kekurangan maupun efektivitas proses pengambilan keputusan itu sendiri dalam konteks pelaksanaannya.

1. Proses standar evaluasi pengambilan keputusan dalam peningkatan kualitas manajemen

Evaluasi pengambilan keputusan harus didasarkan pada kriteria yang digunakan untuk evaluasi. Oleh karena itu, tujuan penilaian adalah untuk memberikan tindak lanjut atas pelaksanaan pengambilan keputusan yang telah dilakukan. KH Robiatul Firdaus menyatakan bahwa setiap kali kami memperdebatkan evaluasi, saya tidak pernah menganalisisnya sendiri. Evaluasi selalu dilakukan dalam bentuk forum diskusi. Dia melanjutkan, secara umum, jika berhasil, maka kami akan terus melakukannya. Bagian dari metode pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan, apakah berhasil atau tidak, akan selalu mengikuti pola prosedur yang telah ditetapkan.

2. Metode evaluasi efektivitas proses pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan standar manajemen

Evaluasi dilakukan secara langsung dan tidak langsung oleh pimpinan lembaga dalam metode pengambilan keputusan, baik dalam kegiatan jangka panjang maupun jangka pendek. Evaluasi ini terjadi dalam konteks proses pengambilan keputusan. Membandingkan dampak yang diperoleh pihak terkait, kesenjangan antara pengambil keputusan dengan pihak terkait, atau hasil yang diperoleh dari program pengambilan keputusan dengan tingkat keberhasilan dan pelaksanaan pengambilan keputusan itu sendiri merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi sejauh mana keputusan-keputusan tersebut diambil. membuat berhasil sebagai sebuah proses. Proses evaluasi dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti yang disampaikan oleh KH Robiatul Firdaus. Artinya, untuk usaha sementara, hanya perlu dilakukan satu kali. Upaya jangka panjang, seperti yang terjadi secara tiba-tiba atau sebagai bagian dari jadwal reguler, menjalani penilaian terus-menerus. Evaluasi pasca acara dilakukan.

Untuk menilai efektivitas keputusan sebagai seorang pemimpin, harus dapat mengukur hasilnya. Harus ada penilaian baru. Memilih kriteria penilaian terlebih dahulu lebih baik daripada melakukannya setelah fakta. Metode ini mendorong diskusi yang berapi-api dan menjamin kualitas kesimpulan yang dibuat sebagai hasilnya.

Menurut para ahli tersebut di atas, langkah-langkah dalam mengambil keputusan adalah sebagai berikut: (1) mendefinisikan masalah; (2) menetapkan kriteria untuk mengevaluasi solusi potensial; (3) menghasilkan solusi potensial; (4) mengevaluasi solusi yang dihasilkan; (5) mempersempit bidang menjadi serangkaian opsi yang dapat dikelola; dan (6) memutuskan dan berkomitmen pada satu solusi.

Kepala lembaga menggunakan pendekatan evaluasi berbasis diskusi yang sama. Bukan hal yang aneh bagi pihak-pihak yang berafiliasi untuk mengamati proses pengambilan keputusan dan memberikan umpan balik langsung tentang keefektifan program. Artinya, pimpinan lembaga telah menugaskan tanggung jawab atas inisiatif

atau pilihan yang ada kepada individu tertentu. Ketika menentukan apakah proses pengambilan keputusan harus dipertahankan atau dihapus, administrator institut mempertimbangkan sejumlah faktor. Namun, ketika rekomendasi tak terduga untuk tindak lanjut program itu sendiri muncul, implementasinya menurun.

KH Robiatus Firdaus menegaskan bahwa prosedur pengambilan keputusan telah berubah. Perlu atau tidaknya semua anak usia sekolah setempat untuk mendaftar di madrasah diniyah adalah salah satu pertimbangan yang saya pertimbangkan saat membuat penilaian (Madin). Setiap orang yang bersekolah pada akhirnya akan diharapkan untuk tinggal atau terus berada di pesantren, meskipun pada saat itu hanya usulan. Saya ingin secara bertahap mendorong semua anak saya yang sekarang terdaftar di sekolah tradisional untuk beralih ke Madinschool, mungkin mulai tahun depan. Apakah atau jika pendekatan mencapai hasil yang diinginkan tidak penting. Dimungkinkan juga untuk menyimpulkan ini dari output, meskipun tidak akan langsung terlihat. Mungkin perlu beberapa waktu agar keputusan tertentu dapat diterapkan.

Akibatnya, jika persyaratan atau masalah baru muncul, pasti akan ada keputusan baru yang akan dibuat sebagai rekomendasi atas masalah tersebut. Penting untuk melihatnya dari perspektif pemangku kepentingan yang berbeda, oleh karena itu pengambilan keputusan terkadang harus ditingkatkan atau diperluas.

3. Jarak antara pengambilan keputusan dan peningkatan kualitas manajemen.

Mungkin ada kesenjangan komunikasi antara atasan dan bawahan, terutama dalam hal pengambilan keputusan. Terkadang bawahan tidak setuju sepenuhnya dengan pilihan yang telah diambil. Akibatnya, seorang pemimpin harus percaya diri dengan kemampuannya untuk memimpin dan menunjukkan fleksibilitas.

Seperti yang diutarakan KH Robiatul Firdaus, beberapa guru mungkin merasa terasing dari kepala sekolahnya, tetapi ini adalah masalah di institusi mana pun. Benar, ada keadaan di mana jurang tetap ada, masalah tetap ada, dan jurang itu bisa dimengerti. Temuan ini mengkonfirmasi Mc. Deskripsi Camy tentang penilaian pilihan sebagai proses memperkirakan, menilai, dan mempertimbangkan konsekuensi dari kegiatan pemecahan masalah. Saat menentukan keberhasilan suatu pilihan, periksa seberapa baik pilihan itu menangani kesulitan yang dihadapi perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan pondok pesantren untuk meningkatkan manajemen Pendidikan formaldiantaranya : pimpinan pondok memiliki kebijakan tersendiri berbeda dengan madrasah namun tetap menanamkan nilai-nilai kepesantrenan dalam pendidikan formal, kebijakan yang diambil oleh pimpinan pondok sesuai standar mutu madrasah namun, kebijakan itu diambil atas dasar tabarukan/mencari berkah berkaca dari pondok pesantren dahulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa, pertama, desain pengambilan keputusan terdiri dari langkah-langkah seperti pembentukan tim, analisis kebutuhan, desain program, sosialisasi program, dan evaluasi proses, sedangkan bentuk desain pengambilan keputusan meliputi penunjukan kepala sekolah yang serasi, program pembelajaran bersama, dan sosialisasi guru untuk melanjutkan studi. Kedua, pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan lembaga dapat diamati dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, dimana mereka membenahi dan membenahi sumber daya manusia. Mereka juga merasa bahwa

kualitas sumber daya manusia berhubungan langsung dengan kualitas administrasi sekolah. Ketiga, penilaian dari pimpinan lembaga dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung, dan terus-menerus dibagikan. Standar penilaian digunakan ketika evaluasi dilakukan selama proses dan pada akhir pengambilan keputusan dan menilai sejauh mana pengambilan keputusan telah meningkat, tidak dalam realisasinya, dan sejauh mana kesenjangan antara pengambilan keputusan dan aktor pembuat keputusan.

REFERENSI

- Azra, Azyumardi. (1997). "Pesantren: Kontinuitas dan Perubahan" Pengantar dalam NurcholisMadjid, Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Proses Perjalanan.Jakarta: Paramadina.
- Hikmat. (2009). Manajemen Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Kartono, Kartini. (2005). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja GrafindoPersada,
- Masyhud, Sulthon, (2003). Manajemen Pendidikan Islam.Jakarta: Diva Pustaka.
- Mul Khan, Abdul Munir. (1999). Runtuhnya Mitos Politik Santri. Yogyakarta: Sipres.
- Primayana, Kadek, Hengki. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi."Jurnal Penjaminan Mutu,1(2), 7-15.
- Riva'i,Veitzhal. Education Manajement. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Rochaety,Eti. (2006). Education Management Information System.Jakarta: Earth Literacy.
- Wahyudi. (2009). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran. Bandung: Alfabeta.
- Anwar, Herson. (2014). "Proses Pengambilan Keputusan untuk Mengembangkan Mutu Madrasah."Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam,8(1), 37-56. \
- Hidayat, Rahmat, dkk. (2018). "Analisis Tipe Kepemimpinan Aras Tammauni di Kabupaten Mamuju Tengah."JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik). Wati, Binga. (2018)
- "Kebijakan Pimpinan Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Mutu Madrasah salafiyah Wustho (MSW) HidayatulQomariyah Bengkulu" (Jurnal An Nizom Vol. 3 No. 1 April 2018).
- Maghfur Hidayat Nur, 1751144017 (2017) Kebijakan Kiai Dalam Pengembangan Pendidikan Formal Di Pesantren (Studi Multi Situs di MA Al-Ma'rif Pondok Pesantren Panggung dan SMAI Sunan Gunung Jati Pondok Pesantren Hidayatul Muftadi'ien Ngunut)
- Baroroh Kiromim, (2006), "Pendidikan Formal Dilingkungan Pesantren Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia" Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Vol 3 No. 1 April 2006
- Zaini Hfidh, (2017), "Peran Kepemimpinan Kiai Dalam Meningkatkan Kualitas Pondok Pesantren di Kabupaten Ciamis", Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXIV No.2 Oktober 2017
- Syaiful Sagala, (2015), "Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren", Jurnal Tarbiyah; Vol. 22 No. 22 Juli-Desember 2015
- Purwasih, Ratih; (2018), " Kebijakan pimpinan pesantren modern dalam meningkatkan kemampuan bahasa asing santri: Studi deskriptif di Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah Kp. Condong Kel. Setianegara Kec. Cibeureum Kota Tasikmalaya; UIN Sunan Gunung Djati Digital Library.

Copyright Holder :

© Alamsyah, N., et al., (2022).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

