

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Strategi

1. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani kuno *strategos*, yang berarti “*jenderal militer*”, dan berkembang menjadi konsep perencanaan dan pelaksanaan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks militer, bisnis, pendidikan, maupun organisasi sosial lainnya.

Manajemen modern dalam literatur, strategi diartikan sebagai pendekatan menyeluruh yang dirancang untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi melalui alokasi sumber daya secara efektif, mempertimbangkan kekuatan internal serta tantangan eksternal.

Strategi disusun pada dasarnya untuk membentuk 'response' terhadap perubahan eksternal yang relevan dari suatu organisasi. Perubahan eksternal tersebut tentunya akan dijawab dengan memperhatikan kemampuan internal dari suatu organisasi. Sampai seberapa jauh suatu organisasi dapat memanfaatkan. Peluang dan meminimalkan ancaman dari luar untuk memperoleh manfaat yang maksimal dengan mendayagunakan keunggulan organisasi yang dimiliki pada saat ini.

Ketidakmampuan atau ketidakpedulian untuk melihat perubahan lingkungan eksternal ini akan membuat 'shock' suatu organisasi, Sehingga Strategi berguna untuk menjaga, mempertahankan, meningkatkan kinerja serta keunggulan bersaing dari suatu organisasi. Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa organisasi yang mempunyai strategi yang jelas/ formal, lebih unggul (outperformed) kinerjanya dibandingkan dengan organisasi

tanpa/ tidak terformulasi dengan jelas strateginya.(Sudiantini & Hadita, 2022)

Dengan demikian, istilah “strategi” dirumuskan sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mengkomunikasikan apa saja yang akan dikerjakan, oleh siapa yang mengerjakannya, bagaimana cara mengerjakannya, serta kepada siapa saja hal-hal tersebut pula dikomunikasikan, dan juga perlu dipahami mengapa hasil kinerja tersebut perlu dinilai. Secara jelas,”strategi” merupakan suatu peralatan komunikasi, dimana orang strategis harus berupaya untuk dapat meyakinkan bahwa orang yang tepatlah yang dapat mengetahui apa maksud dan tujuan dari organisasinya, serta bagaimana hal tersebut ditempatkan dalam melaksanakan aksinya, atau direalisasikannya.

Henry Mintzberg(2021) mendefinisikan strategi sebagai pola dari keputusan-keputusan penting yang menentukan dan mengungkapkan sasaran, tujuan, atau maksud dari suatu organisasi. Strategi merupakan rencana yang terintegrasi dan berkelanjutan yang mengalokasikan sumber daya organisasi ke dalam aktivitas-aktivitas yang spesifik. Maka dari itu, strategi merupakan aspek yang sangat penting dalam setiap tahap organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Keberhasilan suatu organisasi, baik dalam bidang bisnis maupun pendidikan, sangat bergantung pada sejauh mana strategi tersebut dirancang dan dijalankan secara efektif.

Strategi bukanlah entitas yang statis. Strategi yang terealisasi sering kali muncul sebagai respons terhadap perubahan lingkungan, dan berkembang melalui proses yang bersifat dinamis dan adaptif. Strategi merupakan tindakan yang dilakukan suatu perusahaan guna mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dengan menggunakan SDM yang ada dan dengan aturan serta kondisi atau situasi di dalamnya. Kegiatan utama manajemen strategi menurut David (2012) adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan strategi Perumusan strategi terdiri dari beberapa aktivitas perumusan mulai pengembangan visi dan misi, identifikasi kesempatan dan ancaman dari eksternal perusahaan, penentuan kekuatan serta kelemahan internal perusahaan, penetapan tujuan berjangka panjang, menghasilkan strategi alternatif, dan penentuan strategi yang tepat. Perumusan strategi menghasilkan beberapa hal yaitu keputusan memasuki bisnis baru, keputusan membuat suatu variasi atau memperluas aktivitas perusahaan, keputusan dalam melepaskan bisnis yang tidak berjalan baik, alokasi sumber daya, keputusan masuk pasar global, serta kerja sama ataupun merger perusahaan.
- b. Implementasi Strategi Implementasi strategi dapat dikatakan merupakan tahapan tersulit dalam manajemen strategi dan mengharuskan pegawai serta manajer dalam menempatkan sebuah rumusan strategi ke dalam suatu tindakan di mana tindakan tersebut mendukung strategi yang telah dirumuskan. Keberhasilan dari implementasi strategi ditentukan oleh kemampuan interpersonal. Implementasi strategi terdiri dari berbagai aktivitas mulai dari mendukung strategi telah direncanakan dengan mengembangkan budaya, menciptakan struktur organisasi efektif, mengarahkan bisnis dalam pemasaran, mengembangkan dan memanfaatkan sistem informasi, persiapan anggaran dibutuhkan, menjadi penghubung kompensasi ke karyawan serta kinerja organisasi.
- c. Evaluasi Strategi Evaluasi strategi adalah fungsi pokok bagi seorang manajer mampu mengetahui informasi terkait keberhasilan strategi telah 13 dilaksanakan. Kegiatan pokok evaluasi strategi meliputi mengukur kinerja, mengambil tindakan korektif serta mengamati faktor internal dan eksternal pada strategi telah dilaksanakan.(Prayoga, 2023)

2. Pengertian Peningkatan

Peningkatan dalam konteks manajemen pendidikan diartikan sebagai proses yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk memperbaiki atau mengembangkan kualitas, efisiensi, serta efektivitas suatu lembaga atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan tidak hanya menitikberatkan pada hasil akhir, tetapi juga pada proses menuju hasil tersebut, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Peningkatan dapat dicapai melalui perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terukur, dan evaluasi berkelanjutan dalam

rangka mencapai tujuan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan adalah suatu siklus yang harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan berbasis data, agar tepat sasaran dan mampu menjawab tantangan serta dinamika yang ada dalam lingkungan pendidikan. (Sudjana,2021)

Peningkatan yang efektif harus melalui proses perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terukur, dan evaluasi berkelanjutan. Dalam hal ini, peningkatan kinerja pengurus media dapat dilihat dari beberapa aspek penting berikut:

- a. Indikator Peningkatan Kinerja (Secara Umum) Efisiensi kerja, yaitu pekerjaan dilaksanakan secara tepat waktu dan dengan penggunaan sumber daya yang optimal. Efektivitas kerja, yaitu sejauh mana tujuan yang telah dirancang dapat tercapai sesuai harapan. Produktivitas kerja, yakni peningkatan output atau hasil kerja tanpa peningkatan input yang berarti. Kompetensi individu, seperti peningkatan keterampilan teknis, manajerial, dan interpersonal yang dimiliki oleh pengurus media.
- b. Indikator Peningkatan dalam Pengelolaan Media Lembaga Jumlah dan kualitas konten media yang dipublikasikan, baik dalam bentuk artikel, video, maupun poster digital. Tingkat interaksi audiens, seperti jumlah like, komentar, dan share pada platform media sosial lembaga. Konsistensi dalam menyampaikan pesan pendidikan, yaitu penyelarasan antara konten media dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Pemanfaatan teknologi informasi, misalnya penggunaan tools desain, aplikasi manajemen media, atau integrasi dengan website resmi. Peningkatan jumlah pengikut (followers/subscribers) secara alami sebagai indikasi meningkatnya daya tarik dan kredibilitas media.

- c. Indikator Peningkatan Pengelolaan Pendidikan Mutu proses pembelajaran yang disampaikan melalui media, seperti penyampaian materi yang mendukung kurikulum. Peningkatan koordinasi antar pengurus dan stakeholder lainnya, dalam hal perencanaan konten dan publikasi. Inovasi dalam penyampaian informasi, misalnya melalui penggunaan format media interaktif atau kampanye edukatif digital. Respon positif dari warga lembaga dan masyarakat, sebagai cerminan meningkatnya kepercayaan terhadap lembaga pendidikan.
- d. Dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut, strategi peningkatan kinerja pengurus media dalam pengelolaan lembaga pendidikan dapat difokuskan pada pengembangan kapasitas SDM, optimalisasi teknologi, serta peningkatan kualitas komunikasi publik. Indikator ini menjadi tolok ukur dalam mengevaluasi pencapaian dan efektivitas program-program strategis yang dijalankan oleh lembaga.

Dengan demikian, indikator-indikator peningkatan kinerja pengurus media dalam lembaga pendidikan bukan hanya sekadar alat ukur administratif, melainkan juga menjadi cerminan dari budaya organisasi yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Dalam konteks ini, manajemen peningkatan tidak boleh dipandang sebatas rutinitas teknis, tetapi harus dimaknai sebagai strategi keberlanjutan (*sustainability strategy*) lembaga pendidikan. Artinya, setiap inovasi yang dilakukan pengurus media harus selaras dengan kebutuhan internal lembaga sekaligus mampu merespon tuntutan eksternal berupa dinamika teknologi, perubahan perilaku audiens, serta kompetisi antar lembaga pendidikan di era digital (Tilaar, 2021).

Selain itu, keberhasilan strategi peningkatan tidak bisa

dilepaskan dari dukungan pimpinan lembaga dan kolaborasi lintas divisi. Peran kepemimpinan transformasional sangat menentukan, sebab pemimpin yang visioner mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan motivasi, serta mendorong pengurus media untuk terus berinovasi. Robbins & Coulter (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan dalam manajemen pendidikan adalah faktor kunci yang memastikan setiap strategi peningkatan berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, sinergi antara kepemimpinan, pengurus media, dan teknologi akan membentuk ekosistem kerja yang produktif dan inovatif.

3. Pengertian Strategi Peningkatan

Strategi peningkatan merupakan suatu pendekatan atau langkah-langkah sistematis yang dirancang dan dilaksanakan untuk mencapai perbaikan atau kemajuan yang signifikan terhadap kondisi yang telah ada sebelumnya, baik dalam konteks kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Strategi ini tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses yang berkelanjutan dan terencana untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas suatu sistem kerja.

Dalam konteks pendidikan, strategi peningkatan merujuk pada upaya yang dilakukan oleh pengelola lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu layanan, efektivitas kinerja, dan pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini melibatkan perencanaan strategis, pelaksanaan program yang terukur, pemantauan terhadap implementasi, serta evaluasi untuk menentukan langkah-langkah perbaikan berikutnya.

Strategi peningkatan mencakup proses identifikasi masalah, analisis kebutuhan, perencanaan tindakan, pelaksanaan program, serta monitoring dan evaluasi untuk mengukur keberhasilan dan menentukan tindak lanjut. Strategi ini harus disesuaikan dengan potensi internal dan tantangan eksternal yang dihadapi organisasi. (Mulyasa, E. 2019)

Dengan memahami strategi peningkatan sebagai sebuah proses yang sistematis, maka jelas bahwa setiap lembaga pendidikan perlu memiliki visi jangka panjang yang menjadi arah dari setiap program yang dijalankan. Strategi peningkatan tidak bisa dilepaskan dari prinsip keberlanjutan, artinya setiap langkah yang ditempuh harus memberikan dampak jangka pendek sekaligus mendukung pencapaian tujuan jangka panjang lembaga. Oleh karena itu, keberhasilan strategi peningkatan tidak hanya diukur dari keberhasilan sesaat, melainkan dari konsistensi lembaga dalam menjaga mutu dan adaptasi terhadap perubahan.

Penerapan strategi peningkatan juga membutuhkan keterlibatan seluruh komponen lembaga, mulai dari pimpinan, tenaga pendidik, pengurus media, hingga peserta didik. Hal ini karena peningkatan kinerja hanya dapat terwujud apabila seluruh elemen bekerja dalam kerangka kolaborasi yang solid. Sinergi antara sumber daya manusia dengan pemanfaatan teknologi yang tepat akan menghasilkan sistem kerja yang lebih efektif, efisien, dan mampu menjawab kebutuhan masyarakat modern.

Strategi peningkatan dalam pendidikan harus memiliki fleksibilitas. Lingkungan pendidikan selalu berubah seiring perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta kebutuhan masyarakat. Oleh sebab itu, strategi peningkatan yang bersifat kaku akan mudah tertinggal. Sebaliknya, strategi yang dirancang dengan sifat adaptif dan responsif terhadap perubahan akan mampu menjaga relevansi lembaga di tengah dinamika global.

Strategi peningkatan dalam konteks manajemen pendidikan bukan hanya dimaknai sebagai seperangkat program teknis, tetapi juga sebagai bentuk komitmen moral lembaga untuk terus memberikan layanan terbaik. Dengan strategi yang terarah, terencana, dan berkelanjutan, lembaga pendidikan dapat

membangun reputasi positif, meningkatkan kepercayaan masyarakat, serta memperkuat eksistensinya sebagai institusi yang mampu melahirkan generasi berkualitas.

4. Konsep Strategi Peningkatan dalam Peningkatan

Strategi peningkatan merupakan serangkaian langkah terencana yang dirancang secara sistematis untuk mencapai perbaikan kinerja atau kualitas dalam suatu organisasi. Strategi ini berfungsi sebagai pedoman dalam proses perubahan, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saingnya.

Menurut Mintzberg (1994), “strategi adalah pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama, kebijakan, serta urutan tindakan menjadi satu kesatuan yang koheren. Dalam konteks peningkatan, strategi ini membantu organisasi mengidentifikasi kebutuhan perbaikan, menetapkan tujuan yang jelas, serta menyusun langkah-langkah terukur untuk mencapainya”.

Menurut Sudjana (2021), “menegaskan bahwa peningkatan dalam konteks pendidikan dapat dicapai melalui perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terukur, dan evaluasi berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi peningkatan bukanlah upaya sesaat, melainkan proses yang memerlukan perencanaan berjangka panjang serta komitmen seluruh elemen organisasi”.

a. Ciri-Ciri Strategi Peningkatan yang Efektif

Strategi peningkatan yang baik memiliki beberapa karakteristik utama, antara lain:

- 1) Terukur (Measurable): Mampu dinilai melalui indikator capaian yang jelas.
- 2) Berkelanjutan (Sustainable): Bersifat jangka panjang dan tidak hanya reaktif terhadap masalah sesaat.
- 3) Berbasis Data: Disusun berdasarkan hasil evaluasi,

data kinerja, atau hasil riset.

- 4) Adaptif: Mampu menyesuaikan dengan dinamika lingkungan dan perubahan teknologi.
- 5) Partisipatif: Melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses perumusan dan pelaksanaan.

b. Pendekatan Strategi Peningkatan

Strategi peningkatan dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, antara lain:

- 1) Pendekatan Top-Down: Strategi dirancang oleh pihak manajemen atas dan dijalankan oleh seluruh jajaran di bawahnya.
- 2) Pendekatan Bottom-Up: Strategi berasal dari kebutuhan lapangan atau unit bawah yang kemudian diakomodasi secara institusional.
- 3) Pendekatan Kolaboratif: Kombinasi dari top-down dan bottom-up yang melibatkan semua lapisan organisasi secara sinergis.

c. Penerapan Strategi Peningkatan

Dalam implementasinya, strategi peningkatan memiliki peran penting di berbagai jenis lembaga, seperti:

- 1) Lembaga Pendidikan (Sekolah, Pesantren, Yayasan):

Strategi peningkatan difokuskan pada mutu pembelajaran, manajemen tenaga pendidik, digitalisasi pendidikan, serta peningkatan fasilitas belajar.

- 2) Organisasi Media Pendidikan:

Strategi difokuskan pada peningkatan kualitas

konten, pemanfaatan media sosial, branding media dakwah, serta penguatan manajemen redaksi.

3) Lembaga Keagamaan:

Dalam konteks lembaga keagamaan, strategi peningkatan digunakan untuk mengembangkan tata kelola organisasi, efektivitas program dakwah, pelatihan pengurus, serta pengelolaan sumber daya.

Dengan demikian, strategi peningkatan bukan hanya menjadi alat untuk mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga fondasi penting bagi keberlanjutan dan pengembangan organisasi di masa depan.

B. Lembaga Pendidikan

1. Pengertian Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi atau wadah yang secara terstruktur dan sistematis menyelenggarakan proses belajar mengajar dengan tujuan mengembangkan potensi peserta didik, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Dalam konteks pendidikan formal, lembaga pendidikan dapat berupa sekolah, madrasah, perguruan tinggi, atau bentuk institusi lain yang diakui secara resmi oleh pemerintah.

Lembaga pendidikan juga mencakup pendidikan nonformal dan informal yang memiliki peran penting dalam membentuk kepribadian dan kompetensi individu. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, lembaga pendidikan memiliki fungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Sejak tahun 2021 hingga 2025, perkembangan lembaga pendidikan di Indonesia terus mengalami transformasi seiring kemajuan teknologi, perubahan kebijakan, serta tuntutan global yang semakin kompleks. Lembaga

pendidikan kini dituntut untuk beradaptasi dengan pembelajaran berbasis digital, memperkuat kompetensi literasi dan numerasi, serta mengintegrasikan pendidikan karakter dalam setiap proses pembelajaran.

Dalam perkembangannya, lembaga pendidikan telah mengalami transformasi seiring dengan perubahan zaman. Saat ini, lembaga pendidikan tidak lagi terbatas pada bentuk konvensional seperti sekolah atau universitas, tetapi juga mencakup bentuk-bentuk baru seperti pendidikan daring, homeschooling, atau bahkan lembaga pendidikan berbasis komunitas. Hal ini menunjukkan bahwa definisi dan fungsi lembaga pendidikan terus berkembang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Selain itu, peran lembaga pendidikan juga semakin luas, tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan keterampilan hidup, literasi digital, dan kesiapan menghadapi tantangan global. Dengan demikian, lembaga pendidikan memegang peran krusial dalam membentuk generasi masa depan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki karakter dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berkontribusi positif dalam masyarakat.

Menurut Hasbullah (2021), lembaga pendidikan adalah "tempat berlangsungnya proses pendidikan yang meliputi pendidikan keluarga, sekolah, dan masyarakat." Pengertian ini menekankan bahwa lembaga pendidikan tidak hanya terbatas pada ranah sekolah formal, tetapi juga mencakup lingkungan yang lebih luas dalam kehidupan sosial.

2. Tujuan dan Fungsi Lembaga Pendidikan

a. Tujuan

Tujuan lembaga pendidikan merupakan arah atau sasaran akhir yang ingin dicapai oleh suatu institusi pendidikan dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran, pengembangan potensi peserta didik, dan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Tilaar , tujuan pendidikan tidak hanya terbatas pada pencapaian kemampuan kognitif, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, pengembangan kreativitas, keterampilan sosial, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan global (Tilaar, 2021).

Pemerintah Indonesia telah menetapkan tujuan pendidikan nasional dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan adalah "mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab" (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 3).

Tujuan lembaga pendidikan pada dasarnya sejalan dengan tujuan pendidikan nasional, namun disesuaikan dengan visi dan misi masing-masing lembaga. Misalnya, lembaga pendidikan berbasis pesantren memiliki tujuan tambahan dalam penguasaan ilmu agama secara mendalam, sedangkan sekolah umum mungkin lebih menitikberatkan pada keterampilan akademik dan vokasional.

b. Fungsi

Fungsi lembaga pendidikan dapat dibedakan menjadi fungsi utama dan fungsi pendukung. Menurut Hasbullah , fungsi utama pendidikan adalah sebagai sarana pewarisan nilai, norma, ilmu pengetahuan, dan keterampilan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Pendidikan juga berfungsi sebagai alat transformasi sosial, di mana peserta didik dibekali kemampuan untuk berkontribusi terhadap kemajuan masyarakat.(Kurniawan et al., 2022)

Beberapa fungsi pokok lembaga pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Sosialisasi

Lembaga pendidikan menjadi sarana sosialisasi nilai, norma, dan budaya yang berlaku di masyarakat. Peserta didik belajar memahami peran sosial mereka melalui interaksi di lingkungan sekolah (Hasbullah, 2021).

b. Fungsi Pengembangan Potensi Individu

Pendidikan bertugas menggali, mengasah, dan mengembangkan potensi peserta didik baik secara intelektual, emosional, spiritual, maupun keterampilan praktis (Tilaar, 2021).

c. Fungsi Pemeliharaan Budaya

Melalui proses pendidikan, budaya dan tradisi masyarakat dapat dilestarikan dan diwariskan kepada generasi berikutnya.

d. Fungsi Inovasi dan Perubahan Sosial

Lembaga pendidikan berperan dalam melahirkan inovasi dan mengantisipasi perubahan sosial melalui pembaruan kurikulum, metode pembelajaran, dan penelitian (Sanjaya, 2022).

e. Fungsi Penyaluran Mobilitas Sosial

Pendidikan membuka peluang bagi individu untuk meningkatkan status sosial dan ekonomi melalui peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja.

3. Jenis Lembaga Pendidikan (Formal, Non-Formal, Informal)

Sistem pendidikan di Indonesia dibangun melalui tiga jalur utama yang saling melengkapi, yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. Ketiganya diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional sebagai bentuk penyelenggaraan pendidikan yang terpadu dan berkesinambungan. Meskipun memiliki karakteristik dan mekanisme yang berbeda, ketiga jalur ini berperan penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang berpengetahuan, terampil, dan berkarakter. (Dewi et al., 2016)

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, mulai dari

pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, hingga pendidikan tinggi. Jalur ini memiliki kurikulum baku yang ditetapkan pemerintah, sistem penilaian yang terstandar, serta pemberian ijazah atau sertifikat resmi sebagai bukti pencapaian akademik. Pendidikan formal dilaksanakan di sekolah-sekolah umum maupun madrasah, seperti TK, SD, SMP, SMA/SMK, dan perguruan tinggi.

Dalam konteks pendidikan Islam, lembaga formal mencakup Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA), hingga perguruan tinggi keagamaan Islam. Fungsi utama pendidikan formal adalah membekali peserta didik dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan standar kompetensi nasional, sehingga mereka mampu berkontribusi secara optimal di tengah masyarakat.

Berbeda dengan jalur formal, pendidikan nonformal adalah pendidikan yang diselenggarakan di luar sistem persekolahan resmi, tetapi tetap memiliki bentuk yang terstruktur. Pendidikan ini bersifat fleksibel, disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik, serta berperan sebagai pelengkap, penambah, atau pengganti pendidikan formal. Lembaga pendidikan nonformal mencakup kursus bahasa, kursus komputer, lembaga bimbingan belajar, sanggar seni, pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM), majelis taklim, dan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ). Pendidikan nonformal memiliki kontribusi penting dalam pengembangan keterampilan vokasional, peningkatan kompetensi keagamaan, serta pemberdayaan masyarakat yang tidak terjangkau oleh pendidikan formal. Jalur ini menjadi alternatif strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan pendekatan yang lebih praktis dan sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan yang berlangsung secara alami di lingkungan keluarga dan masyarakat.

Pendidikan ini tidak memiliki kurikulum resmi, tidak berjenjang, dan tidak memerlukan ijazah, namun memiliki peran yang sangat vital dalam membentuk karakter, moral, etika, serta kebiasaan positif individu. Proses pendidikan informal terjadi melalui interaksi sehari-hari, seperti penanaman nilai agama oleh orang tua, pembiasaan sopan santun, pembelajaran keterampilan hidup, serta proses sosialisasi di lingkungan sekitar. Pendidikan informal bersifat sepanjang hayat (life-long learning), dimulai sejak seseorang lahir hingga akhir hayatnya, dan menjadi fondasi utama dalam membentuk kepribadian yang kuat sebelum peserta didik memasuki jalur formal dan nonformal.

Ketiga jalur pendidikan ini memiliki peran yang berbeda namun saling melengkapi. Pendidikan formal berfokus pada pembelajaran akademik terstruktur, pendidikan nonformal memperkuat keterampilan praktis sesuai kebutuhan, sedangkan pendidikan informal membentuk landasan moral dan kepribadian. Sinergi yang baik antara ketiganya akan menghasilkan generasi yang cerdas, terampil, berkarakter, dan mampu menghadapi tantangan perkembangan zaman.

C. Pengelolaan Lembaga Pendidikan

1. Definisi Pengelolaan Lembaga Pendidikan

Pengelolaan lembaga pendidikan adalah suatu proses yang sistematis, terencana, dan berkesinambungan dalam mengatur, mengarahkan, serta mengoordinasikan seluruh sumber daya yang dimiliki lembaga pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Istilah “pengelolaan” mengacu pada fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengendalian (controlling) terhadap seluruh kegiatan pendidikan, baik yang bersifat akademik maupun nonakademik. Dalam konteks

ini, lembaga pendidikan mencakup sekolah, madrasah, pesantren, maupun institusi pendidikan nonformal lainnya yang memiliki visi, misi, dan tujuan tertentu.

Pengelolaan lembaga pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pengelolaan sumber daya manusia (guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik), sarana dan prasarana, keuangan, kurikulum, program pembelajaran, serta hubungan dengan masyarakat dan stakeholder terkait. Manajemen yang baik akan memastikan bahwa seluruh komponen pendidikan bekerja secara sinergis, terarah, dan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Menurut Tilaar pengelolaan lembaga pendidikan adalah proses integral yang menggabungkan fungsi kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan pengawasan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sementara itu, Hasbullah menekankan bahwa pengelolaan pendidikan merupakan suatu upaya mengoptimalkan seluruh potensi yang ada di lembaga pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dari kedua pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan lembaga pendidikan adalah aktivitas strategis yang menuntut perencanaan matang, pelaksanaan yang konsisten, serta evaluasi berkelanjutan demi peningkatan mutu dan reputasi lembaga. (Annisa & Atun, 2023)

Pengelolaan lembaga pendidikan merupakan kunci keberhasilan suatu institusi pendidikan dalam mencetak generasi yang kompeten, berakarakter, dan mampu bersaing di tengah perkembangan zaman. Tanpa manajemen yang baik, potensi sumber daya dan program pendidikan tidak akan optimal, sehingga kualitas hasil pendidikan sulit untuk ditingkatkan.

2. Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan

Strategi pengelolaan lembaga pendidikan mencakup berbagai pendekatan dan langkah yang dirancang untuk memastikan lembaga mampu mencapai tujuan pendidikannya secara efektif dan berkelanjutan. Berikut penjelasan lengkapnya secara mendalam:

- 1) **Perencanaan Strategis (Strategic Planning)** Perencanaan strategis adalah pondasi dari pengelolaan lembaga pendidikan. Proses ini mencakup penetapan visi, misi, tujuan, dan sasaran lembaga secara jelas. Dalam konteks pendidikan, perencanaan harus mempertimbangkan kebutuhan peserta didik, perkembangan kurikulum, tren teknologi, serta tuntutan dunia kerja. Dokumen rencana strategis ini biasanya dijabarkan dalam Rencana Kerja Jangka Panjang (RKJP) dan Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM).
- 2) **Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)** SDM, khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, merupakan aset vital lembaga pendidikan. Strategi pengelolaannya mencakup:
 - a) Rekrutmen tenaga pendidik berkualitas.
 - b) Pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan.
 - c) Penilaian kinerja dan pemberian penghargaan.
 - d) Penempatan tenaga sesuai kompetensi dan minat.
- 3) **Pengelolaan Kurikulum dan Pembelajaran** Kurikulum harus dirancang sesuai kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman. Strategi pengelolaannya meliputi:
 - a) Penyesuaian kurikulum dengan kebijakan nasional dan standar internasional.
 - b) Pengembangan metode pembelajaran inovatif, seperti pembelajaran berbasis proyek (Project-Based Learning).
 - c) Pemanfaatan teknologi dalam proses belajar mengajar (blended learning, e-learning).
- 4) **Evaluasi dan Pengendalian Mutu** Evaluasi dilakukan secara

berkala untuk mengukur ketercapaian program dan kualitas pendidikan. Strateginya meliputi:

- a) Penerapan sistem penjaminan mutu internal (SPMI).
- b) Audit mutu akademik dan non-akademik.
- c) Penggunaan hasil evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).

D. Media dalam Lembaga Pendidikan

1. Definisi Media dalam Konteks Pendidikan

Dalam dunia pendidikan, media diartikan sebagai segala bentuk sarana, peralatan, atau teknologi yang digunakan untuk menyalurkan pesan atau informasi dari sumber belajar (guru, dosen, instruktur) kepada penerima belajar (siswa, mahasiswa, peserta didik) dengan tujuan memfasilitasi terjadinya proses belajar yang efektif. Arsyad (mendefinisikan media pembelajaran sebagai segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyampaikan pesan sehingga dapat merangsang pikiran, perhatian, minat, dan motivasi peserta didik dalam kegiatan belajar. Dengan kata lain, media tidak hanya berperan sebagai alat bantu visual atau audio, tetapi juga sebagai jembatan komunikasi yang menghubungkan pendidik dan peserta didik agar proses transfer pengetahuan berjalan optimal. (Arsyad, A:2022)

Media pendidikan dapat berbentuk media cetak (buku, modul, brosur), media visual (gambar, diagram, peta), media audio (rekaman suara, radio), media audio-visual (video, film, presentasi interaktif), maupun media berbasis teknologi digital (platform e-learning, aplikasi pembelajaran, dan media sosial). Pemanfaatan media tidak hanya meningkatkan efisiensi penyampaian materi, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar karena mampu mengakomodasi gaya belajar yang berbeda pada setiap individu, misalnya visual learners, auditory learners, dan kinesthetic learners.

Perkembangan teknologi informasi telah membawa transformasi besar terhadap konsep media dalam pendidikan. Salah satu wujudnya adalah munculnya media sosial sebagai bagian penting dari ekosistem pembelajaran modern. Media sosial seperti Facebook, Instagram, TikTok, YouTube, dan WhatsApp kini tidak hanya berfungsi sebagai sarana komunikasi sosial, tetapi juga sebagai platform edukasi yang interaktif. Guru, lembaga pendidikan, maupun yayasan dapat memanfaatkan media sosial untuk berbagai tujuan: menyebarkan informasi kegiatan sekolah, mengunggah materi pembelajaran, memotivasi peserta didik, hingga membangun citra positif lembaga di mata publik. Dalam konteks ini, media sosial memiliki kekuatan untuk menjangkau audiens secara luas, membangun komunitas belajar, dan memungkinkan terjadinya komunikasi dua arah secara cepat dan fleksibel.

Selain itu, media sosial memungkinkan konsep blended learning dan distance learning berjalan lebih efektif. Misalnya, guru dapat mengunggah video pembelajaran di YouTube atau membuat forum diskusi melalui grup WhatsApp yang dapat diakses kapan saja oleh siswa. Hal ini selaras dengan pandangan Siemens tentang teori connectivism, yang menekankan bahwa pembelajaran di era digital banyak terjadi melalui jejaring sosial dan kolaborasi daring.

Namun, penggunaan media, termasuk media sosial, dalam pendidikan juga harus dikelola dengan bijak. Tantangan seperti distraksi, penyebaran informasi yang kurang valid, dan potensi penyalahgunaan harus diantisipasi dengan kebijakan, panduan etika, serta literasi digital yang baik bagi pendidik dan peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan media dalam pendidikan, baik konvensional maupun digital, membutuhkan strategi yang matang, mulai dari pemilihan platform yang tepat, penyusunan konten yang relevan, hingga evaluasi efektivitas penggunaannya.

Dengan demikian, definisi media dalam konteks pendidikan

saat ini tidak lagi terbatas pada alat bantu pembelajaran tradisional, tetapi mencakup seluruh sarana, teknologi, dan platform, termasuk media sosial, yang dapat memfasilitasi, mempercepat, dan memperluas proses pembelajaran. Dalam era digital, keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka mampu memanfaatkan media secara kreatif, inovatif, dan strategis, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kualitas pembelajaran maupun citra institusi di mata masyarakat.

2. Jenis Jenis Media dalam Lembaga Pendidikan

Jenis-jenis media dalam lembaga pendidikan sangat beragam. Media dalam lembaga pendidikan dapat diklasifikasikan berdasarkan bentuk, fungsi, serta teknologi yang digunakan.

Menurut Sanaky (2021), “media pendidikan dapat dibedakan menjadi media cetak, media audio, media visual, media audio-visual, dan media berbasis teknologi digital. Media cetak meliputi buku teks, modul, handout, lembar kerja siswa (LKS), dan majalah pendidikan yang berfungsi sebagai sumber bacaan serta acuan belajar. Media audio seperti rekaman suara, podcast, atau radio pendidikan mampu membantu pembelajaran bahasa, musik, dan keterampilan mendengar secara efektif”.

Media visual mencakup gambar, foto, grafik, diagram, peta, dan poster yang dapat mempermudah pemahaman materi melalui penguatan visual. Sementara itu, media audio-visual seperti video pembelajaran, film edukasi, dan animasi interaktif menggabungkan unsur suara dan gambar untuk memberikan pengalaman belajar yang lebih menarik dan mendalam.

Perkembangan teknologi digital pada era 4.0 juga melahirkan media berbasis teknologi yang semakin populer di lembaga pendidikan. Media ini mencakup Learning Management System (LMS) seperti Google Classroom, Moodle, atau Edmodo yang memfasilitasi pembelajaran daring secara terstruktur. Selain itu, media sosial seperti YouTube, Instagram, TikTok, dan Facebook

kini mulai dimanfaatkan oleh lembaga pendidikan untuk membagikan materi, mengumumkan kegiatan, dan membangun branding lembaga. Menurut Arsyad , penggunaan media sosial secara strategis dapat meningkatkan interaksi antara pendidik, peserta didik, dan masyarakat, sehingga tidak hanya memperluas akses informasi tetapi juga memperkuat citra lembaga. Media interaktif seperti aplikasi kuis daring (Kahoot, Quizizz) dan simulasi virtual juga membantu menciptakan pembelajaran yang lebih partisipatif dan menyenangkan.(Arsyad, A,2022)

Penggunaan berbagai jenis media ini memiliki peran strategis dalam menunjang keberhasilan pembelajaran di lembaga pendidikan. Kombinasi antara media konvensional dan digital memungkinkan terciptanya proses belajar yang adaptif, sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman. Hal ini sejalan dengan pendapat Sadiman dkk. yang menekankan bahwa pemilihan media harus mempertimbangkan tujuan pembelajaran, karakteristik peserta didik, dan ketersediaan sumber daya. Dengan demikian, keberagaman media pendidikan tidak hanya meningkatkan efektivitas penyampaian materi, tetapi juga memperkuat hubungan antara lembaga pendidikan dan lingkungannya, terutama melalui pemanfaatan media sosial sebagai sarana komunikasi publik. (Sadiman et al., 2023)

3. Peran Media dalam Pengelolaan lembaga pendidikan

Peran media dalam pengelolaan lembaga pendidikan sangat penting dan memiliki banyak fungsi, apalagi di era digital seperti sekarang yang menuntut informasi tersampaikan dengan cepat dan transparan. Media menjadi jembatan utama untuk komunikasi baik di dalam lembaga maupun ke luar, sehingga informasi bisa sampai secara tepat dan efisien kepada guru, staf, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar (Arsyad, 2022). Lewat media, lembaga pendidikan bisa menyampaikan kebijakan, program kerja, serta

perkembangan terbaru secara jelas, sehingga semua pihak bisa ikut berperan aktif dan paham arah tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pandangan Sadiman yang menyebut bahwa media yang digunakan dengan baik dapat memperkuat transparansi, akuntabilitas, dan hubungan yang harmonis antara pengelola lembaga dengan semua pemangku kepentingan.

Selain sebagai alat komunikasi, media juga berperan strategis dalam membangun dan menjaga reputasi lembaga pendidikan. Dengan memanfaatkan media cetak, elektronik, dan digital seperti Instagram, Facebook, atau YouTube, lembaga bisa membagikan berbagai kegiatan, prestasi, dan program unggulan secara luas. Cara ini efektif menarik perhatian masyarakat dan calon siswa baru (Arsyad, 2022). Media sosial khususnya memberikan ruang bagi lembaga untuk berinteraksi secara langsung dan cepat merespons berbagai kebutuhan atau tantangan yang muncul (Siemens, 2005; Arsyad, 2022). Dengan begitu, media tidak hanya menjadi sarana promosi tapi juga wadah dialog yang membantu lembaga menyesuaikan program dengan harapan masyarakat.

Lebih dari itu, media juga sangat membantu dalam proses monitoring dan evaluasi pengelolaan lembaga pendidikan. Dengan teknologi informasi dan media digital, pengelola dapat mengakses data secara real-time, melaporkan kemajuan program, serta mendokumentasikan kegiatan secara sistematis (Sadiman et al., 2023). Pengambilan keputusan yang tepat dan memastikan segala rencana berjalan sesuai standar. Selain itu, media juga mendukung pembelajaran online dan pengembangan kompetensi guru maupun siswa melalui penyediaan materi pembelajaran yang inovatif dan mudah diakses (Arsyad, 2022).

Singkatnya, media dalam pengelolaan lembaga pendidikan bukan hanya sekadar alat komunikasi biasa, tapi sudah menjadi bagian penting yang menghubungkan semua aktivitas mulai dari

komunikasi, promosi, hingga evaluasi dan pengembangan sumber daya. Pengelolaan media yang baik akan membuat lembaga pendidikan lebih efektif, efisien, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman serta kebutuhan peserta didik.

E. Pengurus Media dalam Lembaga Pendidikan

1. Definisi Pengurus Media

Pengurus media adalah pihak yang memegang peranan penting dalam pengelolaan seluruh aktivitas media di sebuah lembaga pendidikan. Menurut Sadiman, Rahardjo, Haryono, dan Rahardjito, pengurus media meliputi individu atau tim yang bertanggung jawab dalam pengorganisasian, pengembangan, penyampaian, dan pengelolaan konten media untuk mendukung fungsi komunikasi, pendidikan, dan promosi lembaga. Pengurus ini tidak hanya bertugas sebagai operator teknis, tetapi juga sebagai pengelola strategi komunikasi yang mampu menjembatani antara lembaga dengan publik secara efektif. Dalam konteks pendidikan, peran pengurus media semakin strategis mengingat perkembangan media digital dan sosial yang menjadi sarana utama dalam penyebaran informasi dan interaksi publik (Arsyad, 2022). Dengan demikian, pengurus media harus memiliki kemampuan teknis, manajerial, dan komunikasi yang memadai untuk mengoptimalkan fungsi media sebagai alat pengelolaan lembaga pendidikan.

perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat, khususnya kemunculan media sosial dan platform digital, menjadikan peran pengurus media semakin kompleks dan strategis. Mereka harus mampu menguasai berbagai perangkat teknologi dan memahami dinamika komunikasi digital, seperti bagaimana membangun branding lembaga melalui media sosial, mengelola konten digital yang interaktif, serta merespon cepat perubahan tren informasi dan kebutuhan audiens (Arsyad, 2022).

Pengurus media juga berperan dalam menjaga citra dan reputasi lembaga pendidikan melalui pengelolaan krisis komunikasi, manajemen isu, dan kampanye publik yang efektif. Hal ini menuntut pengurus media memiliki kepekaan sosial, keterampilan komunikasi interpersonal, serta kemampuan analisis yang baik agar pesan yang disampaikan dapat diterima secara positif dan konstruktif.

Pengurus media lebih jauh berkontribusi terhadap keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh. Dengan media yang dikelola secara profesional, proses penyampaian informasi tentang visi, misi, program pembelajaran, kegiatan ekstrakurikuler, dan prestasi dapat dilakukan dengan lebih efektif. Ini tidak hanya memperkuat transparansi dan akuntabilitas lembaga, tetapi juga mendorong partisipasi aktif seluruh komunitas pendidikan dalam membangun iklim pembelajaran yang kondusif dan inovatif.

Pengurus media secara ringkas merupakan sosok strategis yang memadukan kemampuan teknis, manajerial, dan komunikasi untuk mengelola media sebagai sarana utama dalam menyampaikan informasi, mempromosikan lembaga, serta membangun hubungan yang harmonis dengan seluruh pemangku kepentingan. Keberadaan pengurus media yang kompeten dan adaptif menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung keberlangsungan dan perkembangan lembaga pendidikan di era digital saat ini.

2. Faktor Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pengurus Media

Kinerja pengurus media dalam lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh satu sama lain. Memahami faktor-faktor ini penting untuk merancang strategi peningkatan kualitas pengelolaan media yang efektif dan efisien. Berdasarkan literatur dan kajian terbaru, faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja pengurus media

dapat diklasifikasikan menjadi faktor internal dan eksternal.

1) Faktor Kompetensi dan Keterampilan

Salah satu faktor terpenting yang memengaruhi kinerja pengurus media adalah tingkat kompetensi dan keterampilan teknis mereka. Kompetensi ini mencakup kemampuan dalam mengelola berbagai jenis media, mulai dari media cetak, audio-visual, hingga media digital dan media sosial. Selain keterampilan teknis, kemampuan komunikasi, pengelolaan konten, dan pemahaman strategi komunikasi digital menjadi sangat penting untuk menghasilkan konten yang menarik, relevan, dan tepat sasaran (Sadiman et al., 2023). Tanpa kompetensi yang memadai, pengurus media akan kesulitan mengoptimalkan fungsi media sebagai alat penyebaran informasi dan promosi lembaga pendidikan.

2) Faktor Motivasi dan Sikap Kerja Motivasi kerja dan sikap profesional

Faktor ini sangat menentukan kualitas kinerja pengurus media. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, lebih kreatif dalam mengelola konten media, dan lebih proaktif dalam menghadapi tantangan komunikasi (Nurhadi & Hidayati, 2023). Sikap kerja yang positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi juga akan meningkatkan performa pengurus media secara keseluruhan.

3) Faktor Dukungan Manajemen dan Kebijakan Lembaga

Kinerja pengurus media tidak dapat dipisahkan dari dukungan yang diberikan oleh manajemen lembaga pendidikan. Kebijakan yang jelas terkait pengelolaan media, pengalokasian anggaran yang memadai, serta penyediaan fasilitas dan pelatihan merupakan faktor penting yang mendukung efektivitas kinerja pengurus media (Sadiman et al., 2023). Selain itu, keberpihakan

pimpinan dalam memberikan ruang inovasi dan penghargaan atas kinerja pengurus media juga berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan kualitas output media.

4) Faktor Sarana dan Prasarana Teknologi

Ketersediaan sarana dan prasarana teknologi yang memadai, seperti perangkat komputer, kamera, perangkat lunak pengolah konten, dan akses internet yang stabil, sangat mempengaruhi kemampuan pengurus media dalam menghasilkan konten berkualitas dan menyebarkannya dengan cepat. Keterbatasan sarana ini akan membatasi kreativitas dan efektivitas pengelolaan media, sehingga menghambat kinerja pengurus media (Arsyad, 2022).

5) Faktor Lingkungan dan Tren Teknologi

Perkembangan teknologi informasi yang cepat serta perubahan tren penggunaan media sosial dan platform digital menjadi faktor eksternal yang sangat memengaruhi kinerja pengurus media. Pengurus media harus mampu mengikuti perubahan ini dengan cepat dan menyesuaikan strategi pengelolaan media agar tetap relevan dan efektif dalam menjangkau audiens (Nurhadi & Hidayati, 2023). Lingkungan sosial dan budaya di sekitar lembaga juga turut memengaruhi bagaimana media dikemas dan disampaikan agar dapat diterima dengan baik oleh masyarakat.

6) Faktor Komunikasi dan Kolaborasi Tim

Kinerja pengurus media juga dipengaruhi oleh kualitas komunikasi dan kerja sama dalam tim pengelola media. Sinergi yang baik antara anggota tim, saling berbagi ide, serta koordinasi yang lancar akan mempercepat proses pembuatan dan penyebaran konten media. Sebaliknya, konflik internal atau kurangnya koordinasi dapat menurunkan kualitas kerja dan produktivitas tim (Sadiman et al., 2023)

3. Indikator Kinerja Pengurus Media

Indikator kinerja merupakan tolok ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana pengurus media mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mendukung tujuan lembaga pendidikan. Dalam konteks pengelolaan media lembaga pendidikan, indikator kinerja berperan penting sebagai alat evaluasi dan acuan untuk meningkatkan kualitas manajemen media. Penetapan indikator yang tepat dan komprehensif memungkinkan pengurus media untuk mengukur keberhasilan, mengidentifikasi kelemahan, serta merumuskan strategi perbaikan yang sesuai.

Indikator kinerja pengelolaan media dapat diukur melalui beberapa aspek utama, yaitu kualitas konten, tingkat keterlibatan audiens, kecepatan respons, dan inovasi media. Kualitas konten mengacu pada relevansi, akurasi, serta kreativitas materi yang disampaikan melalui berbagai media pendidikan. Konten yang berkualitas mampu menarik perhatian dan memberikan nilai tambah dalam proses pembelajaran maupun komunikasi lembaga.

Tingkat keterlibatan audiens merupakan parameter yang mengukur seberapa aktif dan responsif audiens dalam menggunakan media tersebut. Misalnya, dalam media sosial, indikator ini dapat dilihat dari jumlah like, komentar, share, serta interaksi lainnya yang mencerminkan tingkat partisipasi komunitas. Tingkat keterlibatan yang tinggi menunjukkan bahwa media yang dikelola mampu membangun komunikasi dua arah yang efektif dan meningkatkan keterikatan antara lembaga dan publik (Sadiman et al., 2023).

Kecepatan respons adalah kemampuan pengurus media untuk menanggapi pertanyaan, masukan, maupun isu yang muncul dengan cepat dan tepat. Responsivitas ini sangat penting dalam membangun kepercayaan publik dan menjaga reputasi lembaga, terutama di era digital yang serba cepat dan transparan.

Selain itu, inovasi media menjadi indikator penting dalam

mengukur sejauh mana pengurus media mampu mengadopsi dan mengembangkan teknologi baru serta metode kreatif dalam pengelolaan media. Inovasi ini mencakup pengembangan konten interaktif, penggunaan aplikasi pembelajaran digital, hingga pemanfaatan platform media sosial secara strategis untuk menjangkau audiens lebih luas (Arsyad, 2022).

Indikator kinerja harus mencakup pengelolaan sumber daya media, yaitu bagaimana pengurus mengoptimalkan sarana dan prasarana media, manajemen waktu, serta pengelolaan anggaran untuk menunjang operasional media. Pengelolaan yang baik akan memastikan media dapat berfungsi maksimal tanpa hambatan teknis dan administratif. indikator kinerja pengurus media harus diukur dari dampak nyata yang dihasilkan terhadap tujuan lembaga pendidikan, seperti peningkatan citra lembaga, penyebaran informasi yang efektif, serta dukungan terhadap keberhasilan program pendidikan. Dengan demikian, indikator ini tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga kualitatif, menilai kontribusi pengurus media dalam menciptakan nilai strategis bagi lembaga (Rahmawati, 2022).

4. Strategi Peningkatan Kinerja Pengurus Media

Peningkatan kinerja pengurus media dalam lembaga pendidikan merupakan aspek krusial untuk menjamin efektivitas dan efisiensi pengelolaan media sebagai alat komunikasi dan promosi lembaga. Strategi peningkatan kinerja ini harus disusun secara sistematis dan holistik agar dapat menjawab berbagai tantangan yang muncul akibat perkembangan teknologi serta kebutuhan masyarakat pendidikan yang terus berubah.

Salah satu strategi utama adalah peningkatan kompetensi teknis dan manajerial pengurus media. Pengurus media perlu mendapatkan pelatihan dan pembinaan secara berkelanjutan yang mencakup penguasaan teknologi terbaru, teknik produksi konten yang kreatif, serta kemampuan mengelola media sosial secara

strategis. Strategi peningkatan kinerja mencakup proses identifikasi kebutuhan pelatihan yang tepat sasaran, sehingga pengurus media dapat menyesuaikan keahliannya dengan tuntutan perkembangan media digital. Selain pelatihan teknis, pengembangan kemampuan manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi kerja juga sangat penting agar pengelolaan media dapat berjalan dengan baik dan terarah.

Dukungan kebijakan dan sumber daya dari manajemen lembaga menjadi faktor penting dalam strategi peningkatan kinerja. Lembaga pendidikan perlu menyediakan fasilitas pendukung, seperti perangkat teknologi, anggaran operasional, serta akses internet yang memadai. Kebijakan yang mendorong inovasi dan memberikan ruang bagi pengurus media untuk bereksperimen dengan metode baru juga akan meningkatkan motivasi dan produktivitas tim media (Nurhadi & Hidayati, 2023). Pimpinan lembaga harus aktif memberikan arahan dan penghargaan yang konstruktif untuk memperkuat budaya kerja yang positif dan kolaboratif.

Strategi lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan sistem kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi efektif antar tim media. Pengurus media yang bekerja dalam tim harus memiliki mekanisme koordinasi yang jelas dan rutin, sehingga proses produksi dan distribusi konten dapat dilakukan secara efisien dan bebas hambatan. Pemanfaatan platform kolaborasi digital dan pertemuan evaluasi berkala dapat membantu menjaga sinergi dan meningkatkan kualitas output media.

Pemanfaatan teknologi digital selain itu secara optimal dan inovatif merupakan bagian dari strategi yang harus dijalankan. Media sosial, aplikasi interaktif, serta Learning Management System (LMS) harus dimanfaatkan secara maksimal untuk memperluas jangkauan komunikasi dan meningkatkan engagement dengan audiens. Inovasi dalam penggunaan media digital dapat membuat

penyampaian pesan lebih menarik dan sesuai dengan karakteristik generasi masa kini yang melek teknologi.

Di sisi lain, strategi peningkatan kinerja juga harus mempertimbangkan aspek pengelolaan waktu, beban kerja, dan manajemen stres bagi pengurus media. Tugas pengelolaan media sering kali menuntut kecepatan dan konsistensi, sehingga diperlukan pembagian kerja yang proporsional serta dukungan psikologis agar pengurus media tetap produktif dan tidak mengalami kejenuhan.

Terakhir, evaluasi kinerja yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi strategi penting untuk mengukur efektivitas langkah-langkah peningkatan yang telah dilakukan. Pengurus media perlu memantau berbagai indikator kinerja seperti kualitas konten, interaksi audiens, serta kemampuan respons terhadap isu atau kritik. Dengan evaluasi yang rutin, kelemahan dapat diidentifikasi lebih awal dan strategi perbaikan dapat diterapkan secara tepat waktu. Evaluasi yang komprehensif juga memungkinkan lembaga untuk melakukan inovasi berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

5. Metode Evaluasi Kinerja Pengurus Media

Evaluasi kinerja pengurus media adalah proses sistematis yang bertujuan mengukur, menilai, dan meningkatkan efektivitas kerja pengurus media dalam menjalankan tugas pengelolaan media di lembaga pendidikan. Metode evaluasi yang tepat sangat penting agar hasil evaluasi akurat dan dapat dijadikan dasar dalam mengambil keputusan strategis untuk perbaikan kinerja. Dalam konteks pengelolaan media lembaga pendidikan, beberapa metode evaluasi yang umum digunakan mencakup evaluasi kuantitatif, kualitatif, serta kombinasi keduanya (mixed methods).

1) Evaluasi Kuantitatif

Metode ini menggunakan data numerik untuk mengukur kinerja pengurus media secara objektif. Indikator yang biasa

diukur meliputi jumlah dan frekuensi produksi konten, tingkat keterlibatan audiens (misalnya jumlah like, share, komentar di media sosial), kecepatan respons terhadap pertanyaan atau masalah, serta capaian target kerja tertentu. Evaluasi kuantitatif ini sering dilakukan melalui pengumpulan data statistik menggunakan tools analitik media sosial, laporan bulanan, dan survei kuantitatif kepada pengguna media. Metode ini memudahkan pengelola untuk melihat tren performa dan membandingkan hasil kerja antar periode waktu (Rahmawati, 2022).

2) Evaluasi Kualitatif

Evaluasi kualitatif lebih menekankan pada aspek-deskriptif dan interpretatif dari kinerja pengurus media. Melalui wawancara, diskusi kelompok terfokus (FGD), dan observasi langsung, evaluasi ini menggali aspek kualitas konten, kreativitas, inovasi, serta dampak komunikasi yang dihasilkan media terhadap audiens. Evaluasi kualitatif juga menilai persepsi pemangku kepentingan seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat mengenai efektifitas media dalam menunjang pembelajaran dan branding lembaga (Sadiman et al., 2023).

3) Evaluasi Mixed Methods

Pendekatan gabungan ini mengintegrasikan data kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan gambaran evaluasi kinerja yang lebih komprehensif. Dengan mengombinasikan kedua metode, kelemahan dan kekuatan pengurus media dapat dianalisis secara mendalam dan luas. Contohnya, data statistik penggunaan media dikombinasikan dengan wawancara mendalam untuk memahami alasan di balik angka-angka tersebut serta mencari solusi yang tepat (Rahmawati, 2022).

4) Evaluasi Berdasarkan Indikator Kinerja

Metode ini menggunakan indikator kinerja yang telah

ditetapkan sebagai tolok ukur dalam proses evaluasi. Indikator seperti kualitas konten, interaksi audiens, inovasi penggunaan media, serta pengelolaan sumber daya menjadi acuan untuk mengukur pencapaian target kerja pengurus media. Evaluasi dilakukan secara periodik, misalnya setiap semester atau tahun, untuk memantau perkembangan kinerja dan menentukan tindakan perbaikan bila diperlukan (Sadiman et al., 2023).

5) Evaluasi 360 Derajat Dalam beberapa kasus

Evaluasi kinerja pengurus media dapat dilakukan dengan metode 360 derajat yang melibatkan penilaian dari berbagai pihak terkait, seperti atasan, rekan kerja, dan audiens media. Metode ini memberikan perspektif yang lebih objektif dan holistik mengenai kinerja pengurus media, sekaligus membuka ruang untuk feedback konstruktif dari berbagai sudut pandang (Nurhadi & Hidayati, 2023).

Dari berbagai metode evaluasi yang telah dijelaskan, terlihat bahwa setiap pendekatan memiliki kelebihan dan keterbatasannya masing-masing. Evaluasi kuantitatif memberikan gambaran yang jelas dan terukur melalui data statistik, namun seringkali kurang mampu menangkap aspek-aspek kualitatif seperti kreativitas atau persepsi audiens. Sebaliknya, evaluasi kualitatif mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kualitas konten dan dampak komunikasi, tetapi hasilnya cenderung subjektif dan sulit dibandingkan secara numerik. Oleh karena itu, kombinasi keduanya melalui pendekatan mixed methods seringkali dianggap sebagai pilihan terbaik untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.

Selain itu, penggunaan indikator kinerja yang terukur sangat penting agar evaluasi tidak berjalan tanpa arah. Indikator yang jelas memungkinkan pengurus media mengetahui sejauh mana

capaian mereka dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Hal ini juga membantu manajemen lembaga pendidikan untuk menyusun strategi perbaikan yang lebih tepat sasaran. Dalam praktiknya, indikator kinerja ini harus disusun secara realistis, relevan, dan dapat diukur, sehingga benar-benar menjadi alat bantu dalam proses pengambilan keputusan.

Metode evaluasi 360 derajat juga dapat menjadi inovasi penting dalam menilai kinerja pengurus media. Dengan melibatkan berbagai pihak, evaluasi ini tidak hanya memotret kinerja dari sudut pandang atasan, tetapi juga memperhatikan pandangan rekan kerja dan audiens sebagai pengguna media.

Pendekatan ini memberikan ruang yang lebih luas bagi pengurus media untuk memahami bagaimana kinerja mereka dinilai secara holistik, sekaligus membuka kesempatan untuk menerima masukan yang membangun.

Pada akhirnya, evaluasi kinerja pengurus media tidak boleh dipandang sekadar sebagai kegiatan administratif, melainkan sebagai bagian integral dari upaya peningkatan kualitas lembaga pendidikan. Evaluasi yang dilakukan secara berkesinambungan akan membantu pengurus media dalam mengenali kekuatan dan kelemahannya, memperbaiki strategi yang kurang efektif, serta terus berinovasi dalam menghadirkan konten yang mendidik, informatif, dan menarik. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat membangun citra positif di masyarakat sekaligus meningkatkan kepercayaan publik terhadap keberadaan dan kontribusinya.