

Andi Musfirah, S.Pd., M.Si.

Sistem Informasi Manajemen Pendidikan



SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Hak cipta 2021 oleh Andi Musfirah, S.Pd., M.Si.

Hak Cipta Dilindungi oleh Undang-Undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

ISBN: 978-623-6754-34-4

Editor : Sobirin, S.S., M.Si.
Desain Grafis : Tim Kreatif Eksismedia
Penata Letak : Rian Muhammad Firdaus, S.T.
Perancang Sampul : M. Zaenal Muttaqin

Diterbitkan oleh: Eksismedia Grafisindo (Eksisgraf)
Anggota IKAPI
Kompleks Margahayu Raya (Metro)
Jl. Saturnus Tengah III, No. 11, Bandung 40286
Telp. : 082 233 118 789
Email : eksisgraf@gmail.com

Cetakan Pertama: Juli 2021

Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT)

Musfira, Andi

Sistem Informasi Manajemen Pendidikan

Penulis: Andi Musfira; Editor: Sobirin--

viii + 116 hlm: 15,5 x 23 cm

ISBN 978-623-6754-34-4

I. Sistem Informasi Manajemen Pendidikan

I. Judul

II. Sobirin

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini yang merupakan hasil reduksi dari karya-karya sebelumnya.

Karya ini membahas mengenai sistem informasi manajemen yang disingkat menjadi SIM yang merupakan sistem perencanaan bagian dari pengendalian internal dalam bisnis mengenai pemanfaatan dokumen, manusia, teknologi, serta prosedur dalam akuntansi manajemen. Tujuannya adalah untuk dapat membantu memecahkan masalah-masalah dalam bisnis yang berkaitan dengan biaya produk serta strategi bisnis.

SIM ini tidak terbatas pada pihak manajemen saja, akan tetapi terdapat banyak manfaat dan fungsi dari SIM ini. Misalnya bagi organisasi secara keseluruhan, seperti meningkatkan produktivitas serta penghematan dalam biaya, mempermudah pihak manajemen dalam melakukan fungsi manajemen, serta dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas data yang lebih realtime dan akurat.

Berbagai bentuk dari sistem informasi manajemen, diantaranya: Pertama, *Executive Support System (ESS)* berfungsi untuk membantu

manajer berkomunikasi dengan lingkungan perusahaan dengan memakai bantuan dari grafik serta pendukung dari komunikasi yang lain; Kedua *Group Decision Support System (GDSS)* dan *Computer-Support Colaborative Work Sistem (CSCWS)* berfungsi untuk mencari solusi atas permasalahan untuk pengumpulan pengetahuan pada kelompok dan bukan individu, biasanya memiliki bentuk kuesioner, konsultasi, serta skenario; Ketiga, *Expert Sistem (ES)* dan *Artificial Intelegensi (AI)*, sistem ini memakaikecerdasan buatan dalam menganalisis pemecahan masalah menggunakan pengetahuan tenaga ahli yang sudah diprogram kedalamnya; Keempat, *Decision Support System (DSS)*, merupakan sistem informasi yang membantu manajer untuk mengambil keputusan dengan mengamati lingkungan dalam perusahaan; Kelima, *Informatic Management System (IMS)* berfungsi untuk mendukung spektrum tugas di dalam organisasi, juga bisa dimanfaatkan dalam menganalisis pembuatan keputusan; Keenam, *Office Automation System (OAS)* merupakan aplikasi untuk melancarkan komunikasi diantara departemen di dalam perusahaan; Ketujuh, *Supply Chain Management (SCM)* adalah sistem yang mengintegrasikan data penting seperti suplai dari pemasok, produsen, hingga pengecer; Kedelapan, *Enterprise Resource Planning (ERP)* sistem ini dipakai pada pengelolaan manajemen serta melakukan pengawasan yang terintegrasi diantara unit-unit usaha. Secara khusus SIM memiliki beberapa manfaat dan fungsi yang penting dalam perusahaan, tujuannya untuk mempermudah pekerjaan dan pengambilan keputusan secara lebih efektif dan efisien karena semuanya dikerjakan melalui suatu sistem yang dikenal dengan sistem informasi manajemen (SIM).

Salahh satu pemanfaatan sistem Informasi manajemen (SIM) ini adalah sistem database yang digunakan oleh salah satu

bimbingan belajar yang ada di Kota Makassar, yaitu Bimbingan Belajar Amsterdam Institute untuk mengelola semua transaksi yang mendukung fungsi manajemen.

Pengelolaan dengan manajemen sistem informasi akan membantu dalam menganalisis data yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi manajemen. Setiap langkah dalam sistem ini akan memastikan informasi diolah dengan langkah dan software yang tepat untuk kemudian disajikan melalui cara yang mudah dipahami.

Buku ini membahas tentang Sistem Informasi Manajemen (SIM), pemanfaatannya dan fungsinya serta dilakukan kajian terhadap pemanfaatan salah satu sistem yang digunakan di salah satu Bimbel yang ada di kota Makassar.

Tentu saja, pemaparan dalam buku ini masih terdapat kekurangan sehingga masih banyak yang harus disempurnakan. Oleh karena itu, penulis berharap masukan dan saran guna penyempurnaan karya-karya penulis selanjutnya. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dan berkontribusi atas selesainya buku ini.

Terkhusus buku ini kupersembahkan untuk Ayahanda tercinta Andi Massarappi (Almarhum) dan ibunda Andi Roslina Arjan yang dengan tulus ikhlas dalam penuh kesabaran mendidik dan membesarkan penulis, terkhusus ayahanda semoga tenang di alam sana. Amin....amin ya robbal alamin. Tak luput pula ucapan terima kasih penulis persembahkan kepada Saudara dan Saudari penulis, Andi Maslindah, S.Kep.Ns., dr. Andi Masdipa, Andi Musdaliah, S.T., dan Andi Mahfud, S.S., serta kepada teman-teman seperjuangan, terima kasih telah rela menjadi teman yang baik.

Akhirnya, penulis berharap buku ini dapat bermanfaat, terkhusus bermanfaat bagi penulis, dan semoga buku ini menjadi langkah awal bagi penulis dalam melahirkan karya-karya selanjutnya. Amin...amin ya robbal alamin.

Makassar, Juli 2021

Penulis,

Andi Musfirah

DAFTAR ISI

Kata Pengantar ___ iii

Daftar Isi ___ vii

Bab 1 Sistem Informasi Manajemen Bagi Perusahaan: Sebuah Pengantar ___ 1

Bab 2 Pengantar Ilmu Manajemen ___ 7

A. Sejarah Ilmu Manajemen ___ 7

B. Konsep Dasar Manajemen ___ 17

C. Proses Manajemen ___ 25

D. Sumber Daya Organisasi dan Manajemen ___ 29

E. Skill Manajerial ___ 31

Bab 3 Sistem Informasi Manajemen ___ 35

A. Pengertian Sistem Informasi Manajemen ___ 35

B. Indikator Sistem Informasi Manajemen ___ 41

C. Fungsi Sistem Informasi Manajemen ___ 43

D. Tujuan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan ___ 44

E. Bidang Sistem Informasi Manajemen ___ 45

F. Keamanan Sistem Informasi Manajemen ___ 47

Bab 4 Motivasi Belajar ___ 49

A. Pengertian Motivasi Belajar ___ 49

B. Fungsi Motivasi Dalam Belajar ___ 50

BAB I

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BAGI PERUSAHAAN: SEBUAH PENGANTAR

Manajemen merupakan kegiatan yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan, mulai dari organisasi terkecil seperti keluarga sampai organisasi yang begitu kompleks pasti membutuhkan manajemen untuk dapat mengatur berbagai kegiatan sehingga kegiatan tersebut menjadi teratur dan dapat di kontrol dengan baik. dan sudah barang tentu manajemen sangat dibutuhkan oleh seorang manajer untuk mengelola kegiatan dalam perusahaan dan mengelola data-data perusahaan.

Sejalan dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat maka timbul tuntutan pada lembaga-lembaga baik negeri maupun swasta untuk memberikan informasi yang cepat, tepat, dan akurat sehingga sebenarnya lembaga-lembaga tersebut harus sudah menerapkan sistem komputerisasi sebagai sarana utama dalam menangani kendala-kendala yang dihadapi dalam pekerjaan. Semakin tinggi tingkat ketelitian dalam pengolahan data suatu perusahaan/ instansi, semakin tinggi pula tingkat keefisienan dan keefektifan informasi yang dihasilkan.

Berbagai usaha telah dilakukan pemerintah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia baik secara kualitas maupun kuantitas, Usaha ini dilakukan mulai dari jenjang pendidikan dasar sampai dengan perguruan tinggi. Undang-undang

No. 20 tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa “tujuan pendidikan adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa , membentuk sumber daya manusia yang handal dan berdaya saing, membentuk watak dan jiwa sosial, berbudaya, berakhlak dan berbudi pekerti luhur, serta berwawasan luas, dan menguasai teknologi”

Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah sedang melakukan berbagai upaya seperti, memberikan kesempatan kepada guru yang bertanggung jawab secara profesional dan kompetensi sesuai dengan pasal 1 butir 6 menyatakan bahwa konselor termasuk kategori pendidik seperti tutor, guru, dan dosen. Suasana dan proses belajar berbagai kompetensi untuk meningkatkan pendidikan lebih lanjut dan penyempurnaan kurikulum. Upaya pemerintah untuk meningkatkan kemampuan professional guru bertujuan untuk meningkatkan proses pembelajaran siswa.

Pendidikan merupakan sesuatu yang memiliki tujuan yang sangat penting untuk diperoleh. Dalam skala nasional, tujuan dalam pendidikan adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta untuk 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. Artinya bahwa tujuan pendidikan adalah membentuk orang yang mempunyai sikap atau *attitude* sosial yang baik, yang mampu bekerja sama dengan lingkungannya, mampu mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan sendiri atau golongan.

Bimbingan belajar merupakan bagian integral dalam proses pendidikan secara keseluruhan. Bimbingan sebagai bagian dari

pendidikan memiliki tujuan khusus, yaitu membantu individu mengembangkan dirinya secara optimal sehingga ia dapat menemukan dirinya dan dapat mengadakan pilihan keputusan dan penyesuaian diri secara efektif. Oleh sebab itu bimbingan belajar wajib dilaksanakan bagi setiap sekolah dalam upaya mencapai keberhasilan belajar siswa secara keseluruhan. Dalam kenyataannya, pada saat siswa melakukan kegiatan belajar sebagai bagian proses pembelajaran banyak timbul permasalahan.

Mendukung pernyataan di atas, bahwa permasalahan siswa dalam proses belajar antara lain:

1. Tidak ada motivasi belajar
2. Tidak bisa konsentrasi belajar
3. Nilai hasil belajar rendah
4. Tidak bisa mengatur waktu
5. Tidak bisa mempersiapkan diri untuk menghadapi ujian atau ulangan dan lain sebagainya.

Lembaga bimbingan belajar adalah salah satu lembaga pendidikan di bawah pengolahan swasta yang bergerak dalam bidang jasa peningkatan dan pengembangan kemampuan serta tempat konsultasi belajar siswa. Hingga saat ini lembaga bimbingan belajar semakin diminati oleh para orang tua serta siswa yang merasa perlu menambah jam belajar diluar jam belajar disekolah formal. Hal ini dikarenakan adanya penetapan standar nilai kelulusan minimal yang ditetapkan pemerintah, tingkat persaingan dalam peningkatan prestasi belajar ataupun dikarenakan banyaknya siswa yang ingin masuk ke universitas favorit. Selain itu daya tangkap setiap anak dalam menerima materi pelajaran di sekolah berbeda-beda. Daya tangkap Anak sebagai objek pembelajaran juga perlu mendapatkan perhatian khusus. anak yang tergolong rendah, akan sangat mempengaruhi

perolehan pengetahuannya. Padahal, perolehan pengetahuan berbanding lurus dengan perolehan nilai disekolahnya.

Dengan semakin berkembangnya jasa bimbingan belajar saat ini. Keberadaan industri jasa mendapat tempat tersendiri dikalangan masyarakat terutama orang tua yang memiliki anak pelajar. Mereka mempunyai harapan bahwa setiap mengikuti bimbingan belajar, prestasi akademis mereka akan meningkat dan dapat memiliki bekal yang lebih baik untuk melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi. Secara tidak langsung kondisi seperti ini dapat meningkatkan persaingan di antara lembaga pendidikan sejenis dalam hal menawarkan produk yang terbaik untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen.

Ada dua jenis bimbingan belajar tambahan yang bisa dipilih dalam rangka pemenuhan kebutuhan akan kemampuan pengembangan potensi dalam proses pembelajaran, yaitu melalui lembaga bimbingan belajar dan lembaga privat. Pada lembaga bimbingan belajar, metode belajar yang digunakan adalah klasikal, dengan jumlah anak yang dibatasi, dengan materi pelajaran yang telah disiapkan oleh lembaga bimbingan belajar tersebut. Sementara pada lembaga privat, metode belajar yang digunakan adalah pengajarnya mendatangi sang anak. Jumlah anak yang mengikuti lembaga privat biasanya hanya berjumlah 1-3 orang anak saja. Materi pelajaran yang diberikan lebih tergantung kepada kebutuhan anak. Biasanya, yang dipelajari adalah materi yang dianggap sangat sulit dipecahkan oleh sang anak. Jasa bimbingan belajar ini bisa menjadi sangat besar. Anak bisa mendapatkan manfaat belajar yang sulit ditemui di sekolah. Anak juga bisa lebih fokus dan perhatian mengikuti bimbingan belajar karena jumlah siswa yang jauh lebih sedikit dibanding jumlah murid di dalam kelas di sekolahnya. Manfaat lainnya, dengan jasa bimbingan belajar anak juga memiliki kesempatan mengulang

kembali pelajaran sekolah agar lebih bisa dipahami lagi. Karen amateri pelajaran tentu akan lebih mudah diingat apabila dipelajari berulang- ulang. Akan tetapi, dengan makin menjamurnya jenis lembaga bimbingan belajar dan lembaga privat, makin tidak mudah bagi orang tua untuk memilih jenis bimbingan belajar seperti apa yang cocok bagi sang anak. Situasi ini menuntut para orang tua untuk lebih selektif dalam memilih jenis bimbingan belajar yang memiliki kualitas baik, sepertisarana dan prasarana belajar yang dimiliki oleh lembaga bimbingan belajar harus membuat nyaman belajar siswa yang mengikuti bimbingan, halini dikarenakan dapat memicu siswauntuk memanfaatkannya dan menumbuhkan minat serta semangat untukbelajar karena ia memperoleh kemudahan dalam belajar sehingga prestasi belajar yang akan diperolehnya akan lebih baik lagi.

Secara umum, konsumen dalam hal ini siswa.Ingin mendapatkan pelayanan yang maksimal dan memuaskan dari unit–unit pelayanan untuk siswa bimbingan belajar, baik dari aspek pelayanan administrasi, aspek pelayanan pendidikan pengajaran, maupun dari aspek pelayanan fasilitas bimbinganbelajar yang diberikan.Salah satu aspek yang mencerminkan kepuasankonsumen adalah jumlah siswa yang mengikuti program bimbingan belajar.

Amsterdam institute Mengambil nama ini karena merujuk pada satu kota yang memiliki kemajuan pendidikan di Negeri Kincir Angin Belanda, Amsterdam. Di kota ini juga terdapat simbol kemajuan pendidikan bernama University of Amsterdam. Nama Amsterdam sendiri merupakan singkatan atau akronim dari “*A Movement in Steering and Direction toward Ambition*”.Penggunaan nama AMSTERDAM memiliki Filosofi tersendiri bagi Lembaga dan diharapkan menambah tingkat elegansivitas.

Filosofi AMSTERDAM *A Movement in Steering and*

Direction toward Ambition. “Sebuah Gerakan dalam Membimbing dan merupakan Petunjuk menuju Kesuksesan”. Untuk mencapai tujuan atau kesuksesan (*Ambition*) dalam belajar, setiap siswa membutuhkan dua hal penting di AI yaitu Pertama Bimbingan dari Tutor yg handal (*Steering*) dan Kedua Butuh Petunjuk sekaligus pedoman (*Direction*). Semua itu butuh sebuah tindakan nyata atau gerakan (*Movement*) sebagai wujud eksistensi Lembaga Bimbingan Belajar yang serius dalam memajukan dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

BAB II

PENGANTAR ILMU MANAJEMEN

A. Sejarah Ilmu Manajemen

Membahas sejarah ilmu manajemen akan dilakukan dengan melakukan penelusuran beberapa hal; tentu akan diawali dengan penelusuran kapan manusia mulai melakukan tindakan manajerial, atau kapan manusia mulai membiasakan diri untuk mengatur segala sesuatunya ketika melakukan pekerjaan.

Manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Kata Manajemen berasal dari bahasa Italia (1561) *maneggiare* yang berarti “mengendalikan”. Definisi *Mary Parker Follet* ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. *Ricky W. Griffin* mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Banyak kisah, kejadian, atau bahkan peristiwa masa lalu bahkan kisah-kisah di jaman para Nabi dan Rosul yang sebenarnya sudah sudah menjalankan kegiatan manajerial. Walaupun untuk menjawab secara pasti tentang titik awal terjadinya kegiatan manajerial

sebetulnya sangat susah. Membicarakan benih awal perkembangan manajemen adalah sama halnya dengan membicarakan keberadaan manusia sebagai makhluk sosial. Pengertiannya, walaupun dalam bentuk yang sangat sederhana, manusia sebenarnya sudah mempunyai pikiran dan mempraktekkan kegiatan yang bersifat manajerial. Di masa silam memang tidak dikenal istilah-istilah manajemen, tetapi pada hakikatnya substansi ilmu manajemen itu telah diterapkan secara baik.

Ilmu manajemen berkembang terus hingga saat ini. Banyak kesulitan yang terjadi dalam melacak sejarah manajemen, namun diketahui bahwa ilmu manajemen telah ada sejak ribuan tahun yang lalu. Hal ini dibuktikan dengan adanya piramida di Mesir. Piramida tersebut dibangun oleh lebih dari 100.000 orang selama 20 tahun. Piramida Giza tak akan berhasil dibangun jika tidak ada seseorang—tanpa memedulikan apa sebutan untuk manajer ketika itu—yang merencanakan apa yang harus dilakukan, mengorganisir manusia serta bahan bakunya, memimpin dan mengarahkan para pekerja, dan menegakkan pengendalian tertentu guna menjamin bahwa segala sesuatunya dikerjakan sesuai rencana.

Praktik-praktik manajemen lainnya dapat disaksikan selama tahun 1400-an di kota Venesia, Italia, yang ketika itu menjadi pusat perekonomian dan perdagangan. Penduduk Venesia mengembangkan bentuk awal perusahaan bisnis dan melakukan banyak kegiatan yang lazim terjadi di organisasi modern saat ini. Sebagai contoh, di gudang senjata Venesia, kapal perang diluncurkan sepanjang kanal; pada tiap-tiap perhentian, bahan baku dan tali layar ditambahkan ke kapal tersebut.

Hal ini mirip dengan model lini perakitan yang dikembangkan oleh Henry Ford untuk merakit mobil-mobilnya. Selain lini perakitan,

orang Venesia memiliki sistem penyimpanan dan pergudangan untuk memantau isinya, manajemen sumber daya manusia untuk mengelola angkatan kerja, dan sistem akuntansi untuk melacak pendapatan dan biaya.

Daniel Wren membagi evolusi pemikiran manajemen dalam empat fase, yaitu pemikiran awal, era manajemen sains, era manusia sosial, dan era modern.

Pemikiran Awal Manajemen

Ilmu Manajemen pada sebelum abad 20 terjadi 2 peristiwa yang cukup penting. Peristiwa pertama tahun 1776 saat Adam Smith memunculkan doktrin ekonomi klasik “The Wealth of Nation yang dalam buku yang ia terbitkan mengemukakan tentang keunggulan ekonomi yang akan didapat oleh organisasi atas pembagian kerja. Pembagian kerja atau division of labor ini oleh Adam Smith yaitu mengenai perincian pekerjaan pekerjaan kepada tugas yang lebih spesifik serta berulang. Dengan meneliti sebuah industri pabrik peniti sebagai penelitian, Adam Smith mengungkapkan bahwa dengan 10 orang menjalankan tugas khusus perusahaan bisa memproduksi sekitar 48 ribu peniti dalam sehari, namun apabila tiap orang bekerja sendiri menyelesaikan pada tiap tiap bagian dari pekerjaan, menghasilkan 10 peniti saja sehari sudah sangat bagus. Adam Smith berkesimpulan bahwa suatu pembagian kerja bisa meningkatkan tingkat produktifitas dengan :

- Menghemat waktu
- Meningkatkan keterampilan para pekerja
- Menciptakan mesin serta penemuan yang lain yang bisa menghemat tenaga kerja

Peristiwa yang ke-2 adalah terjadinya Revolusi Industri di Britania. Revolusi industri ini ditandai dengan banyaknya

penggunaan mesin yang menggantikan peran manusia yang kemudian mengakibatkan perpindahan aktivitas produksi yang awalnya dari rumah ke rumah menuju tempat yang khusus untuk produksi yang kita kenal sebagai “pabrik”. Akibat kejadian ini membuat para manajer kala itu memerlukan teori yang bisa membantu dalam meramalkan permintaan, kecukupan bahan baku, memberikan tugas tugas untuk bawahan, mengarahkan aktivitas sehari hari dan yang lainnya sehingga menyebabkan ilmu manajemen kemudian mulai dikembangkan oleh ahli.

Perkembangan manajemen sebagai ilmu

Ilmu manajemen diciptakan tidak hanya untuk kepentingan keilmuan secara umum semata, tetapi harus berkaitan erat dengan metode filsafat, terutama untuk memperkuat pola analisa dalam masalah-masalah kemanajerialan. Selain itu, ilmu ini perlu pula diperkokoh dengan bantuan ilmu-ilmu logika dan matematika sehingga melahirkan observasi dan eksperimen yang terarah.

Meskipun demikian, pada dasarnya konstruksi ilmu manajemen (terlebih untuk kasus fungsi-fungsi manajemen) sebagian besarnya dibangun di atas pondasi ilmu-ilmu sosial; yakni sebuah disiplin ilmu yang objek kajiannya adalah manusia. Manajemen adalah ilmu yang diterapkan dalam sebuah organisasi, sedangkan definisi organisasi itu sendiri adalah sekumpulan manusia yang beraneka ragam karakternya dan berusaha bersama-sama mencapai cita-cita (*goal*).

Dalam perkembangannya, sebagian ahli membagi manajemen menjadi dua aliran utama, yakni Manajemen Tradisional dan Manajemen Modern. Manajemen modern kemudian dipilah lagi menjadi beberapa aliran besar, antara lain adalah;

- Manajemen Ilmiah (*Scientific Management*)
- Teori Organisasi Klasik (*Classical Theory*);
Manajemen dengan Orientasi Tugas
- Manajemen dengan Orientasi Human Relations
(*Behavioral School*)

Munculnya madzhab-madzhab manajemen tersebut lebih bersifat kronologis (berurutan). Namun sekalipun semua aliran itu dikembangkan secara berturut-turut dalam sejarah, bukan berarti kelompok yang paling akhir kemunculannya berfungsi untuk menggantikan posisi aliran yang terdahulu. Sebaliknya, setiap aliran yang baru itu adalah hasil kritik sekaligus hasil evolusi dari pendahulunya. Bahkan sebagian di antara aliran-aliran itu adalah buah dari penggabungan beberapa konsep yang klasik.

Inti dari jenis manajemen Manajemen Tradisional ini terletak pada pola pemilihan seorang pemimpin saja. Manajemen ini mengalami transformasi dari masa ke masa. Manajemen sejak awalnya berkembang secara alamiah yang berorientasi pada fisik; siapa yang kuat dan menang, maka dialah yang jadi pemimpin. Maka dari itu jenis ini terkadang disebut dengan *Manajemen Alamiah*. Setelah itu, proses pemilihan pemimpin kemudian beralih pada orientasi garis keturunan. Siapa yang berasal dari keturunan seorang pemimpin, maka ia berhak untuk jadi pemimpin. Jenis manajemen ini sangat kuat di fase zaman kerajaan-kerajaan. Manajemen yang berprinsip pada pemimpin bergaris keturunan ini disebut dengan *Manajemen Tradisional*. Dalam fase terakhir, pemilihan pemimpin tetap masih bersifat personal tetapi sudah mengalami kemajuan. Seorang pemimpin bisa dipromosikan dari bawah tanpa harus melihat garis keturunan. Semua bisa menempa dirinya untuk menjadi pemimpin. Tetapi yang biasa sukses menjadi pemimpin adalah tipikal orang

yang memiliki wibawa atau kharisma. Penanaman kharisma itu bisa diperoleh dengan cara mempunyai prestasi yang baik dan perilaku kepemimpinan yang baik pula. Indikasinya adalah adanya keseganan dan pengakuan dari semua bawahan. Manajemen ini biasa disebut dengan *Manajemen Kharismatik*.

Kemudian periode kemodernan manajemen ditandai dengan munculnya anggapan bahwa manajemen adalah sebuah ilmu yang mempunyai dasar-dasar logika ilmiah, sehingga melibatkan banyaknya kemunculan ahli manajemen maupun tokoh bidang lain untuk melakukan tentang manajemen. Hasilnya pun dilihat dari adanya teori-teori baru tentang manajemen.

Berkembangnya manajemen modern ini bersamaan dengan adanya revolusi industri di Eropa yang kemudian menjalar ke seluruh belahan dunia. Teori manajemen sangatlah dekat operasinya dengan bidang ekonomi. Objek-objek yang menjadi lahan teori manajemen biasanya adalah pabrik-pabrik yang berkaitan erat dengan kehidupan industri modern di abad ke-19 hingga sekarang ini. Di kala itu, perusahaan industri skala besar baru saja berkembang sebagai akibat efek dari revolusi industri, kemajuan ilmu pengetahuan, serta adanya penemuan- penemuan baru tentang piranti-piranti teknologi dan elektronik.

Dalam Era modern manajemen ditandai dengan munculnya konsep manajemen kualitas total pada abad ke 20 yang kenalkan oleh ahli manajemen *W. Edwards Deming* dan *Joseph Juran*. Deming yang di Jepang dianggap sebagai Bapak Kontrol Kualitas mengemukakan bahwa mayoritas permasalahan dalam hal kualitas bukanlah berasal dari kesalan para pekerja, tetapi pada sistemnya. Dia menekankan akan pentingnya peningkatan kualitas dengan menyusun teori lima langkah reaksi berantai. Apabila kualitas bisa ditingkatkan maka:

- Berkurangnya biaya karena biaya untuk perbaikan berkurang, kesalahan yang sedikit, minim terjadi penundaan serta pemanfaatan yang jauh lebih baik atas waktu serta material
- Produktifitas meningkat
- Pangsa pasar yang meningkat dikarenakan peningkatan terhadap kualitas serta penurunan harga
- Keuntungan meningkat sehingga bisa perusahaan bisa bertahan

Dan di antara tokoh-tokohnya yang populer adalah: Robert Owen (1771-1858); teorinya adalah “Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja para karyawan pabrik, maka harus meningkatkan kesejahteraan karyawan terlebih dahulu. Kesejahteraan itu meliputi gaji dan perumahan.” Kemudian Adam Smith (1776); Figur yang dikenal sebagai Bapak Ilmu Ekonomi ini punya teori spesialisasi, “Jangan memaksakan pekerjaan kepada orang yang bukan ahlinya. Berikanlah pekerjaan pada orang-orang yang memiliki spesialisasi pada bidang itu.” Selain itu, ia juga menyuarakan perdagangan internasional; “Jika perdagangan antar bangsa bisa berkembang, maka mampu mewujudkan kemakmuran bangsa-bangsa di dunia ini.” Serta Charles Babbage (1792-1871); buah pikirannya adalah “Spesialisasi akan menciptakan efisiensi kerja. Namun tenaga spesialisasi dalam rumah industri akan menjadi lebih baik jika diimbangi dengan bantuan alat-alat canggih, semisal kalkulator atau program-program komputer.” Masih banyak tokoh-tokoh lain yang berbicara tentang manajemen selain ketiga tokoh di atas. Akan tetapi yang menjadi pelopor utama dari ilmu manajemen yang modern dan sistematis adalah Frederick Winslow Taylor. Beberapa kalangan memasukkannya pada aliran Manajemen Ilmiah (*Scientific Management*).

Era Manajemen Sains

Manajemen Sains atau manajemen ilmiah dipopulerkan oleh ahli manajemen Frederick Winslow Taylor yang ditulis dalam bukunya yang berjudul “Principles of Scientific Management” (1911). Taylor memaparkan manajemen sains sebagai penggunaan metode yang ilmiah dalam menentukan cara terbaik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam perkembangannya, manajemen juga didukung oleh berbagai pemikiran pemikiran yang baru dari Henry Gantt dan Gilberth. Henry Gantt mengemukakan ide bahwa seorang mandor seharusnya mampu untuk memberikan pendidikan kepada para pekerja atau karyawan untuk lebih bersifat rajin dan kooperatif. Kemudian dia mendesain sebuah grafik untuk berupaya membantu manajemen yang bisa dipergunakan dalam merancang serta mengontrol pekerjaan yang kemudian diberinama Gantt Chart. Sementara itu, Lillian Gilbreth dan Frank yang merupakan pasangan suami istri menciptakan alat yang bisa mencatat gerakan yang dilakukan oleh pekerja serta lama waktu yang mereka habiskan dalam sgerakan tersebut. Alat ini dipergunakan untuk mewujudkan sistem produksi yang efisien yang disebut sebagai “micromotion”

Era manajemen sains juga diramaikan oleh teori administratif, yaitu teori tentang hal apa yang harus dilakukan oleh manajer serta bagaimana membentuk sebuah praktek manajemen yang baik. Henry Fayol, seorang industriawan yang berasal dari Prancis mengemukakan gagasan tentang Lima fungsi manajemen yang utama. fungsi-fungsi manajemen menurut *Henry Fayol* tersebut antara lain, Merancang, Mengorganisasi, Memerintah, Mengkoordinasikan dan Mengendalikan.

Gagasan fungsi manajemen menurut Henry Fayol ini kemudian dipergunakan sebagai kerangka kerja dalam buku ajar ilmu manajemen pada tahun 1950 dan terus berkembang sampai saat ini.

Pada era ini, *Max Weber*, seorang ahli sosiologi asal Jerman menggambarkan sebuah tipe ideal bagi organisasi yang disebut dengan birokrasi. Bentuk organisasi yang bercirikan dengan pembagian kerja, hirarki yang didefinisikan secara jelas, peraturan serta ketepatan yang sangat rinci, dan sejumlah hubungan impersonal. Namun begitu, Max Weber sadar bahwa birokrasi yang ideal tidaklah ada dalam realita. Max Weber bermaksud menggambarkan tipe organisasi itu dengan menjadikan landasan dalam berteorisasi mengenai bagaimana pekerjaan bisa dijalankan dalam kelompok yang besar. Teori tersebut telah menjadi contoh bagi banyak organisasi besar pada masa sekarang.

Pada tahun 1940-an, Patrick Blackett menelurkan ilmu tentang riset operasi yang merupakan ilmu kombinasi dari mikroekonomi dan teori statistika. Riset operasi ini lebih familiar dikenal dengan 'manajemen sains' dengan mencoba pendekatan ilmiah dalam menyelesaikan masalah yang ada pada manajemen khususnya dibidang operasi dan logistik. Tahun 1946, Peter F. Drucker menerbitkan buku mengenai manajemen terapan. "Concept of the Corporation". Buku ini menugaskan penelitian mengenai organisasi.

Era Manusia Sosial

Pada akhir era manajemen sains ditandai dengan adanya mazhab perilaku dalam pemikiran tentang manajemen. Mazhab ini tidak memperoleh pengakuan luas hingga tahun 1930-an. yang

menjadi katalis utama atas kelahiran mazhab ini adalah studi penelitian yang dikenal dengan eksperimen Hawthorne. Eksperimen ini dilaksanakan pada tahun 1920 an hingga 1930 an yang bertempat di Pabrik Hawthorne yang dimiliki Western Electric Company. Pada awalnya, kajian ini hanya bertujuan untuk mempelajari pengaruh penerangan lampu terhadap produktifitas kerja. Dan hasil kajiannya mengindikasikan insentif semisal jabatan, lama jam kerja, upah, periode istirahat memiliki pengaruh yang sedikit terhadap output para pekerja dibandingkan tekanan kelompok, rasa aman dan penerimaan kelompok. Peneliti kemudian menyimpulkan bahwa norma sosial atau standar kelompok adalah penentu yang utama perilaku kerja tiap individu. Ahli lainnya, *Mary Parker Follet* menerbitkan bukunya yang berjudul “*Creative Experience*” – 1924 berisikan suatu filosofi bisnis yang lebih mengutamakan integrasi sebagai suatu cara dalam mengurani konflik tanpa dominasi ataupun kompromi. Follet berpendapat bahwa tugas pemimpin adalah menentukan tujuan sasaran organisasi serta mengintegrasikannya dengan tujuan kelompok dan tujuan individu, organisasi harus berdasarkan pada etika kelompok daripada individualisme, Jadi dengan demikian para manajer dan karyawan harusnya menjadikan mereka sebagai mitra, bukan sebagai lawan.

Buku “*The Functions of the Executive*” yang diterbitkan pada tahun 1938 oleh Chester Barnard menggambarkan teori tentang organisasi dalam upayanya merangsang orang lain untuk memeriksa sifat sistem koperasi. Menelaah perbedaan antara motif pribadi dengan organisasi, Barnard kemudian menjelaskan dikotomi “*efektif – efisien*”. Efektivitas menurut Barnard saling berkaitan dengan pencapaian tujuan, dan efisiensi merupakan sejauh mana motif motif para individu bisa terpuaskan. Barnard memandang organisasi formal

sebagai suatu sistem yang terpadu yang menjadikan kerjasama, tujuan, dan komunikasi sebagai elemen yang universal, sementara itu pada organisasi yang bersifat informal, kekompakan, komunikasi serta pemeliharaan perasaan harga diri sangat diutamakan. Barnard juga mengembangkan teori “*penerimaan otoritas*” yang berlandaskan pada gagasan ide bahwa atasan hanya mempunyai wewenang jika bawahannya menerima otoritas.

B. Konsep Dasar Manajemen

Sudah hampir satu dekade kita hidup di abad ke-21. Ilmu manajemen tentu telah memproduksi banyak teori yang tak terhitung jumlahnya. ‘Jam manajemen’ yang didesain Su Mi Dahlgaard-Park telah menunjukkan riwayat perkembangan fokus manajemen pada abad 20, seratus tahun ke belakang dari masa kita berpijak sekarang. Seperempat abad pertama, dominasi birokrasi dan ilmiah manajemen menjadi ciri khas manajemen yang menekankan pada aspek industri dan produksi massa. Kemudian, seperempat abad kedua menitikberatkan pada produktivitas dan pertumbuhan perusahaan dengan adanya bantuan teori motivasi dan perspektif perilaku organisasi. Pengaruh komputer pertama kalinya membantu pada sentuhan kualitas produk di seperempat abad selanjutnya. Hingga akhirnya, di seperempat abad terakhir, sampai di tahun 2000, manajemen menemukan masa postmodernisme-nya dengan kampanye ‘*Learning society*’, fokus pada kualitas hidup, *hyper* kompetisi, dan gempuran elektronik.

Apa yang bisa dipelajari dari sejarah besar manajemen tersebut adalah tidak pernah berhentinya proses penciptaan teori dan praktek baru. Inti dari semua evolusi manajemen ini adalah semakin

derasnya proses pembelajaran (*learning*) dalam organisasi maupun individu. *Learning* menjadi mesin utama organisasi dari masa ke masa. Organisasi senantiasa mencari cara-cara baru untuk bisa memenuhi kebutuhan wajib belajarnya. Sekarang ini semestinya bukan musimnya lagi untuk menggalakkan program belajar karena semua perusahaan besar sudah menyadarinya. Namun, ada hal yang lebih penting lagi dari sekedar belajar. Saat ini, Menurut Arie de Geus, mantan kepala *Strategic Planning* di Royal Dutch/Shell, dan juga Andrew Grove yang mantan CEO Intel,³ “Kemampuan daya saing itu hanya bisa dimiliki perusahaan yang mampu belajar lebih cepat daripada kompetitornya.” ‘*Telat Mikir*’ sedikit saja, mungkin sudah dilindas pesaing kita. Belajar lebih cepat! Bisa dibayangkan, jika di penutup akhir abad ke-20 saja, *learning* sudah menjadi simbol utama di organisasi-organisasi negara maju seperti dengan dipropagandakannya frase ‘masyarakat yang terus belajar’, maka seperti apa lagi bentuk perkembangan selanjutnya di abad ke 21 ini! Pastinya akan selalu lebih *advanced*.

Salah satu problematika penerapan teori manajemen yang ter- *update* adalah besarnya kesenjangan praktek manajemen antara negara yang maju dan berkembang. Teori yang sudah dipraktekkan bertahun-tahun di negara maju, bisa jadi belum diketahui oleh negara berkembang yang sedang mencari-cari jati dirinya. Lebih miris lagi, jika teori itu kemudian ditiru, dikembangkan dan coba dipraktekkan di negara berkembang; bisa jadi negara yang maju itu sudah menemukan teori yang lebih baru dan beranjak meninggalkan teori lama yang baru saja diinjeksikan di negara berkembang tadi. Inilah indikasi keharusan untuk selalu berpikir dan belajar cepat, supaya tidak tertinggal dengan bangsa- bangsa lain.

Indonesia adalah negeri yang masih berperan sebagai negara berkembang. Ide *learning* rasanya cukup dikenal meskipun kelihatannya tidak dipraktekkan di semua tempat. Kalaupun gagasan *learning* itu didengungkan di sebuah korporasi, agaknya hanya sekedar menjadi kampanye ‘Ayo belajar’ tanpa penerapan yang membumi. Parahnya, fenomena yang terakhir ini yang paling sering terlihat. Sebagai contoh kecil, barangkali karena milik publik, institusi negara dan individu Pegawai Negeri Sipil banyak menjadi sorotan meski reformasi *public service* sedang dalam proses perjalanannya.

Oleh karenanya ilmu manajemen sangat penting untuk dipelajari agar negara Indonesia bisa menjadi negara adidaya. Kata “manajemen” tampaknya sudah begitu sering kita dengar. Manajemen erat kaitannya dengan konsep organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka ada baiknya kita memahami dulu pengertian dari organisasi. Menurut Griffin (2002), organisasi adalah *a group of people working together in a structured and coordinated fashion to achieve a set of goals*. Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu. Atau dengan bahasa lain, penulis mendefinisikan organisasi sebagai sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama.

Berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda, tergantung pada jenis organisasinya. Organisasi politik, social, bisnis dll. Khususnya organisasi bisnis bertujuan untuk memperoleh profit. Sekalipun tidak seluruh organisasi bisnis bertujuan untuk profit, namun profit adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi bisnis di mana pun. Jika tujuan dari bisnis adalah profit, maka organisasi bisnis adalah sekumpulan orang atau kelompok

yang memiliki tujuan untuk meraih profit dalam kegiatan bisnisnya, sehingga mereka berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama di dalam organisasi tersebut. Bagaimana kerja sama dapat dilakukan ketika karakter orang-orang atau kelompok orang yang ada di dalam organisasi sangat berbeda-beda, didorong oleh motif yang berbeda-beda, dan berlatar belakang yang berbeda-beda pula? Selain orang-orang yang berbeda-beda, organisasi juga terdiri dari berbagai sumber daya yang dimilikinya, misalnya peralatan, perlengkapan, dan lain-lain. Griffin mengemukakan bahwa paling tidak organisasi memiliki berbagai sumber daya, seperti sumber daya manusia (*human resources*), sumber daya alam (*natural resources*), sumber daya dana (*financial resources*) atau keuangan (*funds*), serta sumber daya informasi (*informational resources*). Bagaimana keseluruhan sumber daya tersebut dapat dikelola melalui kerja sama dari orang-orang yang berbeda sehingga tujuan organisasi dapat dicapai? Di sinilah peran dari manajemen diperlukan. Manajemen diperlukan ketika terdapat sekumpulan orang-orang (yang pada umumnya memiliki karakteristik perbedaan) dan sejumlah sumber daya yang harus dikelola agar tujuan sebuah organisasi dapat tercapai.

Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen:

1. *Untuk mencapai tujuan.* Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
2. *Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan.* Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak

yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, asosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah.

3. *Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.* Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektivitas.

Dua konsepsi utama untuk mengukur prestasi kerja (performance) manajemen adalah efisiensi dan efektivitas. *Efisiensi* adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Ini merupakan konsep matematik, atau merupakan perhitungan ratio antara keluaran (output) dan masukan (input). Seorang *manajer efisien* adalah seseorang yang mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktivitas, performance) dibanding masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin, dan waktu) yang digunakan. Dengan kata lain, manajer yang dapat meminimumkan biaya penggunaan sumber daya-sumber daya untuk mencapai keluaran yang telah ditentukan disebut manajer yang efisien. Atau sebaliknya, manajer disebut efisien bila dapat memaksimumkan keluaran dengan jumlah masukan yang terbatas.

Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang *manajer efektif* dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Menurut ahli manajemen Peter Drucker efektivitas adalah *melakukan pekerjaan yang benar* (doing the right things), sedang efisiensi adalah *melakukan pekerjaan dengan benar* (doing things right). Bagi para manajer, pertanyaan yang paling penting adalah-

bukan bagaimana melakukan pekerjaan dengan benar, tetapi bagaimana menemukan pekerjaan yang benar untuk dilakukan, dan memusatkan sumber daya dan usaha pada pekerjaan tersebut. Seorang manajer yang bersikeras untuk memproduksi hanya mobil-mobil besar, sedang permintaan masyarakat justru ditujukan pada mobil-mobil kecil adalah manajer yang tidak efektif, walaupun produksi mobil-mobil besar tersebut dilakukan dengan efisien.

Mary Parker Follett mendefinisikan manajemen sebagai *seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri.

Pengertian manajemen begitu luas, sehingga dalam kenyataannya tidak ada definisi yang digunakan secara konsisten oleh semua orang. Pembahasan kita akan dimulai dengan definisi yang lebih kompleks dan mencakup aspek-aspek penting pengelolaan, seperti yang dikemukakan oleh *Stoner* adalah “Manajemen adalah *proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan*.”

Dari definisi di atas terlihat bahwa *Stoner* telah menggunakan kata *proses*, bukan *seni*. Mengartikan manajemen sebagai seni mengandung arti bahwa hal itu adalah kemampuan atau ketrampilan pribadi Suatu proses adalah cara sistematis untuk melakukan pekerjaan. Manajemen didefinisikan sebagai proses karena semua manajer, tanpa memperdulikan kecakapan atau ketrampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling

berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan.

Akhirnya, definisi yang kita gunakan menyatakan bahwa manajemen melibatkan pencapaian “tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan” (stated goals). Ini mengandung arti bahwa para manajer organisasi apapun berupaya untuk mencapai berbagai hasil akhir spesifik. Hasil- hasil akhir ini tentu saja unik bagi masing-masing organisasi.

Bagaimanapun juga, apapun tujuan yang telah ditetapkan organisasi tertentu, manajemen merupakan proses dengan mana tujuan dicapai.

Atas dasar uraian diatas, kita bisa menyimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading) dan pengawasan (controlling).

Masalah identifikasi dan definisi manajemen memang merupakan masalah yang sulit. Dan sampai sekarang tidak ada persetujuan universal tentang definisi manajemen. Bahkan telah terjadi banyak perdebatan bertahun-tahun hanya untuk menjelaskan bagaimana manajemen dapat diklasifikasikan. Banyak penulis menyetujui bahwa manajemen mencakup berbagai tingkat ketrampilan, tetapi di lain pihak juga sikap yang berbeda-beda. Untuk lebih memperjelas pengertian manajemen akan dibicarakan topik-topik berikut ini .

1. Manajemen sebagai ilmu dan seni
2. Manajemen sebagai profesi

Luther Gulick mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kerrianusiaan. 4) Menurut Gulick manajemen telah memenuhi persyaratan untuk disebut bidang ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari untuk waktu yang lama dan telah diorganisasi menjadi suatu rangkaian teori. Teori-teori ini masih terlalu umum dan subyektif. Tetapi teori manajemen selalu diuji dalam praktek, sehingga manajemen sebagai ilmu akan terus berkembang.

Hubungan antara teori dan praktek manajemen bahwa praktek manajemen seharusnya selalu didasarkan atas prinsip-prinsip teori. Hubungan tersebut adalah praktek → menimbulkan suatu teori → menghasilkan prinsip-prinsip yang akan menjadi kaidah-kaidah dasar pengembangan kegiatan manajemen dalam praktek.

Manajemen merupakan ilmu pengetahuan juga dalam artian bahwa manajemen memerlukan disiplin ilmu-ilmu pengetahuan lain dalam penerapannya; misal, ilmu ekonomi, statistik, akuntansi, dan sebagainya. Bidang-bidang ilmu ini dapat kita pelajari secara universal.

Manajemen bukan hanya merupakan ilmu atau seni, tetapi kombinasi dari keduanya. Kombinasi ini tidak dalam proporsi yang tetap tetapi dalam proporsi yang bermacam-macam. Pada umumnya para manajer efektif mempergunakan pendekatan *ilmiah* dalam pembuatan keputusan, apalagi dengan perkembangan peralatan komputer. Di lain pihak dalam banyak aspek perencanaan, kepemimpinan, komunikasi, dan segala sesuatu yang menyangkut unsur manusia, bagaimanapun manajer harus juga menggunakan pendekatan artistik (seni).

Banyak usaha telah dilakukan untuk mengklasifikasikan manajemen sebagai suatu profesi. Edgar H. Schein telah menguraikan karakteristik- karakteristik atau kriteria-kriteria untuk menentukan sesuatu sebagai profesi yang dapat diperinci berikut :

1. Para profesional membuat keputusan atas dasar prinsip-prinsip umum. Adanya pendidikan, kursus-kursus dan program-program latihan formal menunjukkan bahwa ada prinsip-prinsip manajemen tertentu yang dapat diandalkan.
2. Para profesional mendapatkan status mereka karena mencapai standar prestasi kerja tertentu, bukan karena favoritisme atau karena suku bangsa atau agamanya dan kriteria politik atau sosial lainnya.
3. Para profesional harus ditentukan oleh suatu kode etik yang kuat, dengan disiplin untuk mereka yang menjadi kliennya.

C. Proses Manajemen

Manajemen hanya bisa diterapkan melalui fungsi-fungsi manajemen. Sebagian ahli menyebutnya dengan proses manajemen. Manajemen adalah sebuah proses yang teratur dan terukur. Proses berarti cara sistematis yang sudah ditetapkan dalam melakukan kegiatan organisasi. Menerapkan teori manajemen dalam sebuah organisasi tidak lain adalah menjalankan langkah-langkah fungsi manajemen secara kontinyu dan terpadu.

Muncul bermacam-macam urutan fungsi manajemen dari sejumlah pakar;

- o Henry Fayol: *Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling*
- o George Terry: *Planning, Organizing, Actuating, Controlling*

- o H. Koontz & C. Oneal: *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Controlling*
- o Luther Gullick: *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting*
- o Lyndal F. Urwick: *Forecasting, Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling*

Secara umum, di antara istilah fungsi-fungsi manajemen yang menjadi fokus pengkaji manajemen;

- o *Forecasting*; kegiatan penyelidikan pendahuluan (*Research dan Investigation*) yang digunakan untuk mengetahui usaha apa yang paling baik dilakukan bagi organisasi.
- o *Planning + Budgeting*; aktivitas merencanakan yang juga melingkupi kegiatan menyusun anggaran.
- o *Organizing*; upaya mendesain struktur organisasi seefektif dan seefisien mungkin.
- o *Staffing (Assembling Resources)*; pengumpulan sumber daya organisasi, dan termasuk di dalamnya pencarian anggota dan penempatannya di lapangan kerja.
- o *Leading*; memimpin anak buah secara baik.
- o *Commanding (Directing)*; kemampuan memerintah dan mengarahkan bawahan.
- o *Coordinating*; mengkoordinasi seluruh unsur organisasi sehingga menjadi kesatuan yang kuat.
- o *Motivating*; memberikan dorongan dan rangsangan kepada setiap anggota organisasi.
- o *Controlling*; mengontrol dan mengendalikan seluruh kegiatan organisasi.
- o *Reporting*; melaporkan apa saja yang terjadi dalam aktivitas organisasi.

Faktor penyebab berbedanya urutan fungsi-fungsi manajemen dari beberapa ahli manajemen adalah :

- a. Kompleksnya jenis organisasi yang menjadi objek kajian penelitian (terutama untuk kasus di Amerika Serikat sebagai pengusung ilmu Manajemen)
- b. Tidak ada kesamaan terminologi dalam memberikan nama untuk fungsi-fungsi manajemen; seperti yang terjadi antara Terry dengan Harold Koontz & Cyril O'neal. Pihak pertama lebih suka menyebut dengan istilah *Actuating*, tetapi kelompok kedua lebih cenderung untuk memilahnya menjadi *Staffing* dan *Directing*.
- c. Terjadi campur aduk antara fungsi dengan kegiatan pekerjaan. Misalnya tentang kasus adanya fungsi manajemen yang bernama *budgeting* (seharusnya dimasukkan pada sektor kegiatan).

Bila merujuk pada klasifikasi yang dibuat Terry, maka fungsi manajemen secara singkat dapat dibuat menjadi empat fungsi pokok, yakni POAC (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling).

1. *Planning*

Adalah penentuan langkah-langkah yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Di antara hal yang mesti dilakukan:

- a) Self audit; yakni memahami dan menentukan keadaan organisasi sekarang ini.
- b) Menetapkan tujuan (*Objectives*).
- c) Forecast; mengetahui dan mempelajari ramalan keadaan di waktu yang akan datang.
- d) Pembuatan program, anggaran dana, standart kerja, dan aturan-aturan.

2. *Organizing*

Merupakan pengelompokan dan penataan terpadu terhadap sumber daya yang dimiliki organisasi sehingga memiliki kesamaan arah, tujuan, dan terkoordinasi dengan baik. Di antara yang patut dikerjakan:

- a) Identity; ialah menetapkan pekerjaan yang akan dilaksanakan dengan teliti dan seksama.
- b) Break down work; membagi pekerjaan-pekerjaan itu menjadi tugas-tugas setiap orang atau kelompok.
- c) Menentukan luas pekerjaan, luas tanggung jawab, dan luas kekuasaan.
- d) Memperjelas struktur tiap-tiap kelompok, sehingga diketahui kemana ia akan melapor dan bertanggung jawab.

3. *Actuating*

Adalah mobilisasi dan penggerakan secara teratur terhadap tugas-tugas yang telah direncanakan. Hal yang urgen dilakukan adalah *leading, commanding, motivating, directing, dan coordinating*.

4. *Controlling*

Membentuk pemantauan kinerja yang telah terlaksana untuk membuktikan apakah program dan hasil yang ada sudah sesuai dengan perencanaan. Tahapan singkatnya;

- a) Memonitor hasil-hasil dan membandingkannya dengan standart penilaian yang ada (sesuai dengan perencanaan awal).
- b) Memperbaiki penyimpangan-penyimpangan.

Parameter yang digunakan untuk menilai kesuksesan sebuah organisasi terletak pada berjalannya proses atau fungsi-fungsi manajemen tersebut, di samping adanya integritas dan keterpaduan antara fungsi yang satu dengan yang lain. Seluruh fungsi-fungsi

manajemen merupakan tindakan simultan dan saling berhubungan. Proses manajemen merupakan kerja kolektivitas yang terarah, dan tidak bertujuan memunculkan figur yang memonopoli semua pekerjaan.

D. Sumber Daya Organisasi dan Manajemen

Tidak banyak keterangan yang didapat tentang makna Manajemen Aset ketika merujuk buku-buku yang diterbitkan di Indonesia. Namun manajemen aset justru mendapatkan berbagai macam pendefinisian ketika kita membuka beberapa dokumen pemerintah negara lain yang erat kaitannya dengan kepemilikan aset nasional. Pemerintahan di wilayah Australia Selatan mendefinisikan manajemen aset sebagai “a process to manage demand and guide acquisition, use and disposal of assets to make the most of their service delivery potential, and manage risks and costs over their entire life.” Sedangkan Departemen Transportasi Amerika Serikat mendefinisikan manajemen aset dengan:

“A systematic process of maintaining, upgrading, and operating physical assets cost-effectively. It combine ⁵ s engineering principles with sound business practices and economic theory, and it provides tools to facilitate a more organized, logical approach to decision-making. Thus, asset management provides a framework for handling both short-and long-range planning”.

Jadi, manajemen aset sejatinya adalah sebuah metodologi untuk mengalokasikan dan mengelola kompleksitas sumber daya organisasi (resources) secara efisien dan efektif agar bisa mencapai tujuan secara optimal. Tujuan utama dari manajemen aset adalah membantu suatu organisasi dalam memenuhi tujuan penyediaan

pelayanan secara efektif dan efisien. Hal ini mencakup panduan pengadaan, penggunaan, penilaian serta penghapusan aset, dan pengaturan risiko dan biaya yang terkait selama siklus hidup aset.

Di Indonesia sendiri, memang konsep manajemen aset ini belum banyak diimplementasikan secara total, baik di tingkat korporasi maupun sektor pemerintahan. Ketidaktahuan atau ketidakpedulian sebagian besar manajemen organisasi akan pentingnya pengelolaan aset secara terintegrasi, barangkali juga dipicu oleh minimnya informasi serta literatur yang mengupas masalah ini. Bahkan, untuk konteks perguruan tinggi di Indonesia, belum banyak institusi pendidikan yang memiliki sylabus yang membahas masalah Asset Management ini secara mendalam. Padahal realita di lapangan menunjukkan banyak kasus yang sebenarnya dimulai dari salah kelola dan salah urus masalah aset, sehingga berdampak kerugian yang tidak sedikit.

Manajemen Aset didefinisikan menjadi sebuah proses pengelolaan aset (kekayaan) baik berwujud dan tidak berwujud yang memiliki nilai ekonomis, nilai komersial, dan nilai tukar, serta mampu mendorong tercapainya tujuan dari individu dan organisasi. Melalui proses manajemen yang terdiri dari *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, manajemen aset bertujuan untuk memahami profil organisasi, dan bisa menggunakan biaya (*cost*) dan sumber-sumber daya organisasi lain secara efisien dan efektif. Berdasarkan Roos dan Jacobsen, aset sentral organisasi itu terbagi menjadi dua, yakni fisik yang mencakup keuangan dan infrastruktur, serta non-fisik yang mencakup sumber daya manusia, kemampuan menjalin *networking* dan sistem organisasi. Figur 1.1. berikut ini menjelaskan detail pembagian jenis aset organisasi.

E. Skill Manajerial

Untuk dapat mengimplementasikan kegiatan manajemen tersebut sesuai dengan fungsinya masing-masing, maka diperlukan beberapa keahlian manajemen (*managerial skills*) yang diperlukan oleh setiap orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi, khususnya organisasi bisnis. Keahlian-keahlian tersebut meliputi sebagai berikut:

- Keahlian teknis (*technical skills*), yaitu keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan spesifik tertentu, seperti mengoperasikan komputer, mendesain bangunan, membuat *layout* perusahaan, dan lain sebagainya.
- Keahlian berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat (*human relation skills*), yaitu keahlian dalam memahami dan melakukan interaksi dengan berbagai jenis orang di masyarakat. Di antara contoh keahlian ini adalah keahlian dalam bernegosiasi, memotivasi, meyakinkan orang, dan lain sebagainya.
- Keahlian konseptual (*conceptual skills*), yaitu keahlian dalam berpikir secara abstrak, sistematis, termasuk di dalamnya mendiagnosa dan menganalisis berbagai masalah dalam situasi yang berbeda-beda, bahkan keahlian untuk memprediksi di masa yang akan datang.
- Keahlian dalam pengambilan keputusan (*decision making skills*), yaitu keahlian untuk mengidentifikasi masalah sekaligus menawarkan berbagai alternatif solusi atas permasalahan yang dihadapi.
- Keahlian dalam mengelola waktu (*time management skills*), yaitu keahlian dalam memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien.

- Beberapa keahlian lain saat ini juga menjadi keahlian yang diperlukan dalam manajemen atau pengelolaan bisnis, terutama jika dikaitkan dengan persaingan bisnis global. Di antara keahlian tersebut adalah:
 - Keahlian dalam manajemen global (*global management skills*), yaitu keahlian manajerial yang tidak saja terfokus pada satu keadaan di negara tertentu, akan tetapi juga lintas negara bahkan lintas budaya.
 - Keahlian dalam hat teknologi (*technological skills*), yaitu keahlian manajerial dalam mengikuti dan menguasai berbagai perkembangan teknologi yang terjadi.

Keseluruhan keahlian manajemen tersebut tentunya perlu untuk dimiliki oleh setiap pelaku bisnis sekiranya ingin mewujudkan tujuan bisnisnya. Terlebih jika dikaitkan dengan persaingan bisnis yang semakin ketat dan perkembangan teknologi yang sangat cepat, keahlian tunggal saja tidak cukup untuk memenangkan persaingan.

Pada praktiknya, sangat jarang seseorang dapat menguasai secara sekaligus berbagai keahlian manajemen tersebut. Pada praktiknya berbagai keahlian tersebut diperlukan dalam kegiatan bisnis berdasarkan peran dan tugas masing-masing orang dalam sebuah organisasi bisnis. Tugas dan peran dari setiap orang tersebut secara organisasional dibagi menjadi beberapa tingkatan yang dinamakan sebagai tingkatan-tingkatan manajemen atau hierarki manajemen.

Ada beberapa tingkatan manajemen sebagaimana dikemukakan oleh Nickels McHugh and McHugh. Tingkatan-tingkatan manajemen tersebut meliputi:

- Manajemen Tingkat Puncak atau *Top Management*, yang biasanya terdiri dari direktur, utama, presiden direktur, atau

wakil direktur. Untuk manajemen tingkat ini, keahlian yang terutama diperlukan adalah keahlian dalam hal konseptual, komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen global, dan manajemen waktu.

- Manajemen Tingkat Menengah atau *Middle Management*, yang biasanya terdiri dari para manajer, kepala divisi atau departemen, atau kepala cabang. Untuk manajemen tingkat menengah ini, keahlian yang diperlukan di antaranya adalah keahlian konseptual, komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen waktu, dan juga teknis.
- Manajemen Supervisi atau Tingkat Pertama atau *Supervisory or First-Line Management*, yang biasanya terdiri dari para supervisi, ketua kelompok, dan lain sebagainya. Di antara keahlian yang terutama perlu dimiliki adalah keahlian komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen waktu, dan teknis.
- Manajemen Nonsupervisi atau *Non-Supervisory Management*, yang biasanya terdiri dari para tenaga kerja tingkat bawah pada umumnya seperti buruh, pekerja bangunan, dan lain-lain. Keahlian yang terutama perlu dimiliki dalam level ini adalah keahlian teknis, komunikasi, dan manajemen waktu.

Jenjang skill dan tugas manajer pada awalnya, jenis skill yang diterapkan manajer hanya ada dua, yakni keahlian teknis dan keahlian konseptual. Tetapi kemudian pembagian ini bertambah menjadi tiga macam, seiring dengan pesatnya perkembangan penelitian;

1. Keterampilan konseptual (*Conceptual Skills*)

Keterampilan untuk berpikir secara abstrak; memahami, menganalisa, dan menyusun semua aktivitas organisasi yang

sifatnya konseptual; mulai dari rencana kerja hingga standart penilaian pekerjaan.

2. Keterampilan manajemen sumber daya manusia (*Human Skills*)

Keahlian untuk bergaul dengan manusia, sekaligus memahami dan bisa bekerja secara baik dengan mereka. Skill ini mencakup cara kerja berkomunikasi, berempati, dan memberikan motivasi. Penting pula tentang keseimbangan sikap dalam mengkritik dan memberikan pujian.

3. Keterampilan teknis (*Technical Skills*)

Kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur-prosedur, atau teknik bidang-bidang khusus yang terspesialisasi.

Bila dikorelasikan dengan tiga macam jenis manajer yang ada, maka 3 tugas dan keahlian ini harus dikuasai semua tingkatan manajer. Hal yang membedakan barangkali hanya sebatas dari intensitas dan bobotnya saja. Semakin tinggi posisi seorang manajer dalam organisasi, maka semakin besar pula tugasnya dalam bidang konseptual, dan akan jarang bekerja secara teknis. Sebaliknya, manajer yang berada dalam level terendah akan selalu berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknik, dan sedikit bekerja secara konseptual. Namun keduanya masih sama-sama harus memperhatikan sisi *Human Skill*-nya.

BAB III

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

A. Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Taufiq (2013:58) mengemukakan Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah kumpulan dari sub-sub sistem yang saling terintegrasi dan berkolaborasi untuk membantu manajemen dalam menyelesaikan masalah dan memberi informasi yang berkualitas kepada manajemen dengan cara mengolah data dengan komputer sehingga bernilai tambah dan bermanfaat bagi pengguna atau dengan kata lain SIM merupakan suatu sistem berbasis komputer yang digunakan oleh manajemen untuk memproses data dan memberikan informasi yang berkualitas. Kemudian Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang didefinisikan oleh Sutabri (2016:83) SIM adalah sebuah sistem manusia atau mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi organisasi, manajemen dan proses pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi.

Saondi (2014:133) mendefinisikan Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian. Dari beberapa definisi tentang SIM maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu

kumpulan dari beberapa sub sistem sistem yang saling berkaitan satu sama lain dalam proses pengelolaan dan pemberian informasi yang berkualitas.

Menurut Ais Zakiyudin (2011:15) dalam bukunya bahwa, sistem informasi manajemen adalah suatu sistem informasi manajemen menggambarkan ketersediaan suatu rangkaian data yang cukup lengkap yang disimpan agar dapat menyediakan informasi untuk mendukung operasi, manajemen, dan pembuatan keputusan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan defenisi para ahli, maka dapat disimpulkan bahwasistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang dirancang untuk menyediakan informasi guna mendukung pengambilan keputusan pada kegiatan manajemen dalam suatu organisasi.

Dengan mengacu kepada pengertian sistem informasi manajemen maka dapat disimpulkan bahwa konsep sistem informasi manajemen memiliki beberapa karakteristik yaitu:

1. Dalam suatu organisasi terdapat satu bagian khusus sebagai pengelola sistem informasi manajemen
2. Sistem informasi manajemen merupakan jalinan lalu lintas data dan informasi dari setiap bagian didalam organisasi yang terpusat dibagian sistem informasi manajemen
3. Sistem informasi merupakan jalinan hubungan antar bagian dalam organisasi melalui satu bagiansistem informasi manajemen
4. Sistem informasi manejemen merupakan segenap proses yang mencangkup: pengumpulan data, pengolahan data, penyimpanan data, pengambilan data, dan penyebaran informasi dengan cepat dan tepat.

5. Sistem informasi bertujuan agar para pelaksana dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar serta pimpinan dapat membuat keputusan dengan cepat dan tepat Suryadi, (2011: 166-167).

Untuk dapat memanfaatkan sistem informasi dengan efektif, maka harus diketahui dengan pasti tentang organisasi, manajemen, dan teknologi organisasi yang membentuk sistem. Berikut ini dijelaskan elemen-elemen sistem informasi manajemen:

Elemen Pertama, yaitu organisasi meliputi manusia, struktur, prosedur operasi, politik, dan kultur. Elemen Kedua, yaitu manajemen, mengamati kesempatan, membuat strategi untuk menjawab kebutuhan, mengalokasikan orang dan sumber dana untuk mendukung strategi yang telah dibuat, mengkoordinasikan pekerjaan atau kegiatan dalam organisasi. Elemen Ketiga, yaitu teknologi informasi yang merupakan alat yang dapat digunakan oleh manajemen untuk membantu melakukan kontrol dan membuat suatu kegiatan baru. Teknologi terdiri atas tiga komponen pokok, yaitu manusia (*brainware*), perangkat keras (*hardware*), dan perangkat lunak (*software*), yang digunakan membantu menerima masukan (*input*), mengolah, dan mengeluarkan hasil (*output*), serta dapat dipakai untuk menyebarkan hasil olahan atau analisis H. Afifuddin, (2013: 237).

Tujuan dibentuknya sistem informasi manajemen adalah supaya organisasi memiliki suatu sistem yang dapat diandalkan dalam mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat dalam pembuatan keputusan manajemen, baik yang menyangkut keputusan-keputusan rutin maupun keputusan-keputusan strategik. Dengan demikian Sistem Informasi Manajemen adalah suatu sistem yang menyediakan kepada pengelola organisasi data maupun informasi

yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas organisasi Wahyudi Kumorotomo dan Subando Agus Margono,(2009: 13).

Maksud dilaksanakannya sistem informasi manajemen pendidikan adalah, sebagai pendukung kegiatan fungsi manajemen dalam rangka menunjang tercapainya sasaran dan fungsi-fungsi operasional dalam organisasi pendidikan.

Dengan adanya sistem informasi manajemen pendidikan, organisasi pendidikan akan merasakan beberapa manfaat sebagai berikut, yaitu: pertama, tersedianya sistem pengelolaan data dan informasi pendidikan. Kedua, terintegrasinya data dan informasi pendidikan untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Ketiga tersedianya data dan informasi pendidikan yang lengkap bagi seluruh *stakeholders* yang bergabung dalam bidang pendidikan.

Sistem informasi manajemen pendidikan digunakan oleh penggunanya sebagai alat bantu pengambil keputusan dan oleh pihak yang tergabung dalam interganizational information sistem sehingga organisasi pendidikan dapat berinteraksi dengan pihak berkepentingan (*stakeholders*). Nilai penting sistem informasi manajemen pendidikan adalah:

1. Sistem informasi yang berbasis komputer memungkinkan pendelegasian kegiatan rutin.
2. Teknologi informasi memungkinkan pengolahan data secara lebih akurat dan andal
3. Pembuatan keputusan akan ditunjang dengan pilihan alternatif yang lebih objektif dengan data pendukung yang lengkap.
4. Monitoring dan evaluasi memerlukan penyerapan informasi secara cepat dan efisien.

Sistem informasi manajemen merupakan sebuah sistem informasi yang selain melakukan pengolahan transaksi yang sangat

berguna bagi kepentingan organisasi, juga banyak memberikan dukungan informasi dan pengolahan untuk fungsi manajemen dalam pengambilan keputusan.

Menurut Stoner, sistem informasi manajemen adalah sebuah metode formal untuk menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu bagi manajemen yang diperlukan untuk mempermudah proses pengambilan keputusan, dan memungkinkan fungsi-fungsi dari manajemen seperti perencanaan, pengendalian, dan operasional organisasi dapat dilaksanakan secara efektif.

Menurut George M. Scott, (2001) sistem informasi manajemen adalah sekumpulan sistem informasi yang saling berinteraksi, yang memberikan informasi baik untuk kepentingan operasi atau kegiatan manajerial.

Menurut Raymond McLeod Jr (2011:3), sistem informasi manajemen adalah suatu sistem berbasis komputer yang membuat informasi tersedia bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa.

Menurut Ais Zakiyudin (2011:15) dalam bukunya bahwa, sistem informasi manajemen adalah suatu sistem informasi manajemen menggambarkan ketersediaan suatu rangkaian data yang cukup lengkap yang disimpan agar dapat menyediakan informasi untuk mendukung operasi, manajemen, dan pembuatan keputusan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan defenisi para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa, sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang dirancang untuk menyediakan informasi guna mendukung pengambilan keputusan pada kegiatan manajemen dalam suatu organisasi.

Dengan mengacu kepada pengertian sistem informasi manajemen maka dapat disimpulkan bahwa konsep sistem informasi manajemen memiliki beberapa karakteristik yaitu:

1. Dalam suatu organisasi terdapat satu bagian khusus sebagai pengelola sistem informasi manajemen
2. Sistem informasi manajemen merupakan jalinan lalu lintas data dan informasi dari setiap bagian didalam organisasi yang terpusat dibagian sistem informasi manajemen
3. Sistem informasi merupakan jalinan hubungan antar bagian dalam organisasi melalui satu bagian sistem informasi manajemen
4. Sistem informasi manajemen merupakan segenap proses yang mencakup: pengumpulan data, pengolahan data, penyimpanan data, pengambilan data, dan penyebaran informasi dengan cepat dan tepat.
5. Sistem informasi bertujuan agar para pelaksana dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar serta pimpinan dapat membuat keputusan dengan cepat dan tepat.

Untuk dapat memanfaatkan sistem informasi dengan efektif, maka harus diketahui dengan pasti tentang organisasi, manajemen, dan teknologi organisasi yang membentuk sistem. Berikut ini dijelaskan elemen-elemen sistem informasi manajemen:

Elemen Pertama, yaitu organisasi meliputi manusia, struktur, prosedur operasi, politik, dan kultur. Elemen Kedua, yaitu manajemen, mengamati kesempatan, membuat strategi untuk menjawab kebutuhan, mengalokasikan orang dan sumber dana untuk mendukung strategi yang telah dibuat, mengkoordinasikan pekerjaan atau kegiatan dalam organisasi. Elemen Ketiga, yaitu teknologi informasi yang merupakan alat yang dapat digunakan oleh

manajemen untuk membantu melakukan kontrol dan membuat suatu kegiatan baru. Teknologi terdiri atas tiga komponen pokok, yaitu manusia (*brainware*), perangkat keras (*hardware*), dan perangkat lunak (*software*), yang digunakan membantu menerima masukan (*input*), mengolah, dan mengeluarkan hasil (*output*), serta dapat dipakai untuk menyebarkan hasil olahan atau analisis.

Tujuan dibentuknya sistem informasi manajemen adalah supaya organisasi memiliki suatu sistem yang dapat diandalkan dalam mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat dalam pembuatan keputusan manajemen, baik yang menyangkut keputusan-keputusan rutin maupun keputusan-keputusan strategik. Dengan demikian Sistem Informasi Manajemen adalah suatu sistem yang menyediakan kepada pengelola organisasi data maupun informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

B. Indikator Sistem Informasi Manajemen

Untuk memperjelas pelaksanaan dari system informasi manajemen diperlukan beberapa indicator dari system informasi manajemen. Adapun indikator-indikator system informasi manajemen yaitu:

1. Informasi

Informasi merupakan hasil dari pengolahan data akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan data yang tidak memberikan arti serta tidak bermanfaat bagi seseorang bukanlah merupakan informasi bagi orang tersebut.

2. Manusia sebagai pengolah informasi

Perasn manusia disini sangat besar yaitu untuk menciptakan

informasi yang akurat, tepat waktu, relevan, dan lengkap. Baik buruknya informasi yang dihasilkan tergantung dari profesionalitas dari manusia itu sendiri.

3. Konsep system

System adalah suatu bentuk kerja sama yang harmonis antara bagian/komponen/sub system yang saling berhubungan satu dengan bagian /komponen/sub system lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu system tidaklah berdiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan, baik itu lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

4. Konsep organisasi dan manajemen

Organisasi tidak bisa lepas dari kegiatan manajemen dan begitu pula sebaliknya karena kedua mempunyai hubungan yang begiyu erat dsn kuat.

5. Konsep pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah tindakan pimpinan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam organisasi yang dipimpinnya dengan melalui pemilihan satu diantara alternative-alternatif yang dimungkinkan.

6. Nilai informasi

Informasi dapat mengubah sebuah keputusan. Perubahan dalam nilai hasil akan menentukan informasi. Bahwa suatu informasi itu harus dapat menjadi ukuran yang tepat, yang nantinya dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan.

C. Fungsi Sistem Informasi Manajemen

Beberapa kegunaan/fungsi Sistem Informasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara tepat waktu dan akurat bagi para pemakai, tanpa mengharuskan adanya prantara sistem informasi.
2. Menjamin tersediannya kualitas dan keterampilan dalam memanfaatkan sistem informasi secara kritis.
3. Mengembangkan proses perencanaan yang efektif
4. Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan akan keterampilan pendukung sistem informasi
5. Menetapkan investasi yang akan diarahkan pada sistem informasi
6. Mengantisipasi dan memahami konsekuensi-konsekuensi ekonomis dari sistem informasi dan teknologi baru
7. Memperbaiki produktivitas dalam aplikasi pengembangan dan pemeliharaan sistem
8. Organisasi menggunakan sistem informasi untuk mengolah transaksi-transaksi, mengurangi biaya dan menghasilkan pendapatan sebagai salah satu produk atau pelayanan
9. Bank menggunakan sistem informasi untuk mengolah cek-cek nasabah dan membuat berbagai laporan rekening koran dan transaksi yang terjadi.
10. Perusahaan menggunakan sistem informasi untuk mempertahankan persediaan pada tingkat paling rendah agar konsisten dengan dengan jenis barang yang tersedia.
11. Sistem informasi manajemen untuk pendukung pengambilan keputusan.
12. Sistem informasi manajemen berdasarkan Aktivitas/ Kegiatan manajemen.

13. Sistem informasi untuk pengendalian operasional.
14. Sistem informasi untuk pengendalian manajemen
15. Sistem informasi untuk perencanaan strategik.
16. Sistem informasi manajemen berdasarkan fungsi organisasi.

D. Tujuan sistem informasi manajemen pendidikan

Tujuan dari dibangunnya informasi berupa aplikasi sistem informasi pendidikan adalah:

1. Membantu seluruh bagian yang berperan di dunia pendidikan dengan memberikan informasi yang menyeluruh tentang pendidikan dari tingkat sekolah dasar hingga sekolah menengah umum atau yang setara dengannya.
2. Pertanggungjawaban publik yaitu dengan memberikan informasi secara transparan tentang kebijakan dan pemakaian sumber daya yang dialokasikan untuk dunia pendidikan.
3. Memberi sarana agar seluruh bagian yang berperan dalam dunia pendidikan yang ada di propinsi/kota kabupaten agar dapat berperan aktif dalam usaha memajukan usaha pendidikan.
4. Meningkatkan pengetahuan pendidik dan peserta didik tentang dunia informatika serta manfaat yang dapat diambil melalui beberapa pelatihan.
5. Memberikan akses informasi yang mudah dan lengkap bagi pendidik dan peserta didik mengenai ilmu pengetahuan dan informasi pendidikan lainnya.

Maksud dilaksanakannya sistem informasi manajemen pendidikan adalah, sebagai pendukung kegiatan fungsi

manajemendalam rangka menunjang tercapainya sasaran dan fungsi-fungsi operasional dalam organisasi pendidikan.

Dengan adanya sistem informasi manajemen pendidikan, organisasi pendidikan akan merasakan beberapa manfaat sebagai berikut, yaitu: pertama, tersedianya sistem pengelolaan data dan informasi pendidikan. Kedua, terintegrasinya data dan informasi pendidikan untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Ketiga tersedianya data dan informasi pendidikan yang lengkap bagi seluruh *stakeholders* yang bergabung dalam bidang pendidikan.

Sistem informasi manajemen pendidikan digunakan oleh penggunanya sebagai alat bantu pengambil keputusan dan oleh pihak yang tergabung dalam *interganizational information* sistem sehingga organisasi pendidikan dapat berinteraksi dengan pihak berkepentingan (*stakeholders*). Nilai penting sistem informasi manajemen pendidikan adalah:

1. Sistem informasi yang berbasis komputer memungkinkan pendelegasian kegiatan rutin.
2. Teknologi informasi memungkinkan pengolahan data secara lebih akurat dan andal.
3. Pembuatan keputusan akan ditunjang dengan pilihan alternatif yang lebih objektif dengan data pendukung yang lengkap.
4. Monitoring dan evaluasi memerlukan penyerapan informasi secara cepat dan efisien.

E. Bidang sistem informasi manajemen

Sistem informasi manajemen merupakan suatu badan yang memiliki bagian-bagian yang memiliki tugas-tugas tertentu. Bagian-bagian itu adalah pengumpulan data, penyimpanan data, pemroses

data, dan pemrogram data. Dalam bagian-bagian terdapat seseorang koordinator yang bertugas mengkoordinir pada semua bagian dan bertanggung jawab langsung pada manajemen puncak atau kepala sekolah.

1. Bagian Pengumpulan Data

Bertugas mengumpulkan data, baik bersifat internal maupun eksternal. Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi (level manajemen), sedangkan data eksternal merupakan data yang berasal dari luar organisasi akan tetapi masih terdapat hubungan dengan perkembangan organisasi.

2. Bagian Pengolah Data

Bagian pengolah data bertugas memproses data dengan mengikuti serangkaian langkah atau pola tertentu sehingga data dirubah ke dalam bentuk informasi yang lebih berguna. Pada pemrosesan data bias dilakukan dilakukan secara manual maupun dengan bantuan mesin. Bagian pemrosesan data terdiri dari beberapa ahli yang bertugas membentuk data menjadi informasi yang sesuai dengan kebutuhan level-level manajemen.

3. Bagian Program Data

Apabila sistem informasi manajemen sudah memiliki perangkat computer, maka bagian pemrogram data disebut programmers, yaitu kelompok ahli yang bertanggung jawab atas penyusunan program untuk diberikan kepada perangkat computer. Karena computer memiliki bahasa tersendiri, maka tugas programmer adalah membahasakan data-data yang telah dihimpun sesuai dengan bahasa computer.

F. Keamanan Sistem Informasi Manajemen

Keamanan sistem informasi manajemen menjadi bagian yang sangat penting untuk menjamin keutuhan data dan kualitas informasi yang dihasilkan. Beberapa prosedur yang telah dirumuskan untuk melindungi data dan informasi, baik dari faktor kesengajaan maupun masalah teknis dan etika yang diperkirakan akan merusak, menghilangkan atau menghambat distribusi data dan informasi tersebut. Upaya yang dilakukan secara teknis untuk mengatasi hal tersebut yaitu dengan menyusun visi bersama guna melindungi dan mengamankan data dan informasi. Visi yang telah disusun dituangkan dalam bentuk prosedur manajemen kendali sehingga semua komponen dalam organisasi ikut terlibat dalam pengamanan. Oleh karena itu pengamanan terhadap data dan informasi bukan hanya tanggung jawab bagian sistem informasi, tetapi menjadi tanggung jawab seluruh komponen yang terlibat dalam organisasi tersebut.

Menurut Hary Gunarto dalam Budi Suttedjo, (2002 :119-210) terdapat tiga jenis pengendalian data dan informasi, yaitu: Pengendalian Sistem Informasi, Pengendalian Prosedural, dan Pengendalian Fasilitas. Ketiga prosedur pengendalian tersebut jika dirumuskan dan diimplementasikan dengan baik, diyakini dapat memberikan pengamanan yang optimal terhadap data dan informasi yang terkandung dalam sistem informasi, dan mampu menekan risiko terjadinya gangguan keamanan terhadap Sistem Informasi keseluruhan.

1. Pengendalian Sistem Informasi, pengendalian ini cara dan upaya untuk meyakinkan bahwa keakuratan dan validitas kegiatan sistem informasi dapat dilaksanakan kapan dan dimana kegiatan itu dioperasikan.

2. Pengendalian Prosedural, yaitu mengatur prosedur pengoperasian administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien.
3. Pengendalian Fasilitas dan Usaha Pengamanan, hal ini dilakukan untuk melindungi fasilitas fisik sistem informasi yang berbasis teknologi informasi serta peralatan pendukungnya dari kerusakan dan pencurian.

BAB IV

MOTIVASI BELAJAR

A. Pengertian Motivasi Belajar

Wina Sanjaya (2010:249) mengatakan bahwa proses pembelajaran motivasi merupakan salah satu aspek dinamis yang sangat penting. Sering terjadi siswa yang kurang berprestasi bukan disebabkan oleh kemampuannya yang kurang, akan tetapi dikarenakan tidak adanya motivasi untuk belajar sehingga ia tidak berusaha untuk mengarahkan segala kemampuannya. Dalam proses pembelajaran tradisional yang menggunakan pendekatan ekspositori kadang-kadang unsur motivasi terlupakan oleh guru. Guru seakan-akan memaksakan siswa menerima materi yang disampaikan. Keadaan ini tidak menguntungkan karena siswa tidak dapat belajar secara optimal yang tentunya pencapaian hasil belajar juga tidak optimal. Pandangan moderen tentang proses pembelajaran menempatkan motivasi sebagai salah satu aspek penting dalam membangkitkan motivasi belajar siswa.

Motivasi belajar merupakan sesuatu keadaan yang terdapat pada diri seseorang individu dimana ada suatu dorongan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Menurut Mc Donald dalam Kompri (2016:229) motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dengan demikian

munculnya motivasi ditandai dengan adanya perubahan energi dalam diri seseorang yang dapat disadari atau tidak. Menurut Woodworth (1995) dalam Wina Sanjaya (2010:250) bahwa suatu motive adalah suatu set yang dapat membuat individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi adalah dorongan yang dapat menimbulkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu. Perilaku atau tindakan yang ditunjukkan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu sangat tergantung dari motive yang dimilikinya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Arden (1957) dalam Wina Sanjaya (2010:250) bahwa kuat lemahnya atau semangat tidaknya usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan akan ditentukan oleh kuat lemahnya motive yang dimiliki orang tersebut.

Motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi dapat dirangsang oleh faktor dari luar, tetapi motivasi itu tumbuh di dalam diri seseorang. Lingkungan merupakan salah faktor dari luar yang dapat menumbuhkan motivasi dalam diri seseorang untuk belajar.

B. Fungsi Motivasi Dalam Belajar

Keberhasilan proses belajar mengajar dipengaruhi oleh motivasi belajar siswa. Guru selaku pendidik perlu mendorong siswa untuk belajar dalam mencapai tujuan. Dua fungsi motivasi dalam proses pembelajaran yang dikemukakan oleh Wina Sanjaya (2010: 251-252) yaitu:

1. Mendorong siswa untuk beraktivitas

Perilaku setiap orang disebabkan karena dorongan yang muncul dari dalam yang disebut dengan motivasi. Besar kecilnya semangat seseorang untuk bekerja sangat ditentukan oleh besar kecilnya motivasi orang tersebut. Semangat siswa dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh guru tepat waktu dan ingin mendapatkan nilai yang baik karena siswa memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar.

2. Sebagai pengarah

Tingkah laku yang ditunjukkan setiap individu pada dasarnya diarahkan untuk memenuhi kebutuhannya atau untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian Motivasi berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik.

Selanjutnya menurut Winarsih (2009:111) ada tiga fungsi motivasi yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang dilakukan.
2. Menentukan arah perbuatan kearah yang ingin dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan guna mencapai tujuan, Jadi adanya motivasi akan memberikan dorongan, arah dan

perbuatan yang akan dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Fungsi motivasi sebagai pendorong usaha dalam mencapai prestasi, karena seseorang melakukan usaha harus mendorong keinginannya, dan menentukan arah perbuatannya kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian siswa dapat menyeleksi perbuatan untuk menentukan apa yang harus dilakukan yang bermanfaat bagi tujuan yang hendak dicapainya.

C. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar

Keberhasilan belajar peserta didik dalam proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada dirinya. Indikator kualitas pembelajaran salah satunya adalah adanya motivasi yang tinggi dari para peserta didik. Peserta didik yang memiliki motivasi belajar yang tinggi terhadap pembelajaran maka mereka akan tergerak atau tergugah untuk memiliki keinginan melakukan sesuatu yang dapat memperoleh hasil atau tujuan tertentu.

Menurut Kompri (2016:232) motivasi belajar merupakan segi kejiwaan yang mengalami perkembangan, artinya terpengaruh oleh kondisi fisiologis dan kematangan psikologis siswa. Beberapa unsur yang mempengaruhi motivasi dalam belajar yaitu:

1. Cita-cita dan aspirasi siswa.
Cita-cita akan memperkuat motivasi belajar siswa baik intrinsik maupun ekstrinsik.
2. Kemampuan Siswa
Keinginan seorang anak perlu dibarengi dengan kemampuan dan kecakapan dalam pencapaiannya.

3. Kondisi Siswa

Kondisi siswa yang meliputi kondisi jasmani dan rohani. Seorang siswa yang sedang sakit akan mengganggu perhatian dalam belajar.

4. Kondisi Lingkungan Siswa.

Lingkungan siswa dapat berupa lingkungan alam, lingkungan tempat tinggal, pergaulan sebaya dan kehidupan bermasyarakat.

D. Sifat Motivasi

Menurut Wina Sanjaya (2010:256) dilihat dari sifatnya motivasi dapat dibedakan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri individu misalkan siswa belajar karena didorong oleh keinginannya sendiri menambah pengetahuan; atau seseorang berolah raga tenis karena memang ia mencintai olah raga tersebut. Jadi dengan demikian, dalam motivasi intrinsik tujuan yang ingin dicapai ada dalam kegiatan itu sendiri.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar diri. Misalkan siswa belajar dengan penuh semangat karena ingin mendapatkan nilai yang bagus; seseorang berolah raga karena ingin menjadi juara dalam suatu turnamen. Dengan demikian dalam motivasi ekstrinsik tujuan yang ingin dicapai berada di luar kegiatan itu.

Dalam proses pembelajaran, motivasi intrinsik sulit untuk diciptakan karena motivasi ini datangnya dari dalam diri siswa. Kita tidak akan tahu seberapa besar motivasi intrinsik yang menyertai perbuatan siswa. Hal yang mungkin dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan motivasi ekstrinsik untuk menambah dorongan kepada siswa agar lebih giat belajar.

E. Upaya Membangkitkan Motivasi Belajar Siswa

Tujuan pembelajaran adalah untuk mencapai keberhasilan dengan prestasi yang optimal. Untuk mencapai hasil belajar yang optimal dituntut kreativitas guru dalam membangkitkan motivasi belajar siswa. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh guru untuk membangkitkan motivasi belajar siswa sebagaimana yang dikemukakan oleh Wina Sanjaya (2010: 261-263) yaitu:

1. Memperjelas tujuan yang ingin dicapai.
Tujuan yang jelas dapat menumbuhkan minat siswa untuk belajar. Semakin jelas tujuan yang ingin dicapai, maka akan semakin kuat motivasi belajar siswa. Oleh sebab itu guru perlu menjelaskan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai sebelum proses pembelajaran dimulai.
2. Membangkitkan minat siswa
Siswa akan terdorong untuk belajar, manakala mereka memiliki minat untuk belajar. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan minat siswa diantaranya:
 - a. Hubungan bahan pelajaran yang akan diajarkan dengan kebutuhan siswa.
 - b. Sesuaikan materi pelajaran dengan tingkat pengalaman dan kemampuan siswa.
 - c. Gunakan berbagai model dan strategi pembelajaran secara bervariasi.
3. Menciptakan suasana yang menyenangkan dalam belajar
4. Berilah pujian yang wajar terhadap setiap keberhasilan siswa
5. Berikan penilaian

BAB VI

PENINGKATAN MUTU BELAJAR

A. Pengertian Mutu

Kata “Mutu” berasal dari bahasa Inggris “*Quality*” yang berarti kualitas. Mutu berarti merupakan sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. Sesuai keberadaannya, mutu dipandang sebagai nilai tertinggi dari suatu produk atau jasa. Mutu adalah derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang atau jasa. Terdapat banyak pengertian tentang mutu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mutu adalah (ukuran) baik buruk suatu benda, kadar, taraf, derajat, atau kualitas (kepandaian, kecerdasan, dsb). Sementara pengertian lain tentang mutu dikemukakan oleh para ahli dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Diantaranya Edward Deming, mengatakan bahwa mutu adalah :“*A predictive degree of uniformity and dependability at a low cost, suited to the market*”. Pendapat lain, seperti yang disampaikan Joseph M. Juran, mutu adalah: “*Fitness for use, as judged by the user*”. Kemudian Philip B. Crosby, mengatakan “*Conformance to requirements*” dan Armand V. Feigenbaum, mengatakan “*Full customer satisfaction*”.

Pengertian mutu menurut para tokoh adalah sebagai berikut:

- a. Dalam pandangan Zamroni (2007) dikatakan bahwa peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan

faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

- b. Menurut Sudarwan Danim, Dalam buku Sri Minarti (2011 :328-329) yang berjudul Manajemen sekolah bahwa mutu pendidikan mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya.
- c. Menurut Garvin dan Davis dalam buku Abdul Hadis dan Nurhayati, (2010) penulis buku yang berjudul manajemen mutu pendidikan berpendapat bahwa Mutu adalah suatu kondisi dinamik yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi kebutuhan pelanggan.
- d. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu, dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam “proses pendidikan” yang bermutu terlibat berbagai input, seperti : bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana, sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.

Sedangkan pengertian pembelajaran menurut para tokoh adalah: Menurut Tahirin dalam buku yang berjudul Psikologi Pembelajaran mengemukakan pendapat Hamalik bahwa Belajar mengandung pengertian terjadinya perubahan dari persepsi dan perilaku, termasuk juga perbaikan perilaku. Belajar juga dapat diartikan sebagai suatu proses menuju perubahan. Akan tetapi perubahan dikatakan belajar apabila: (a) perubahan terjadi secara sadar (b) perubahan belajar bersifat kontinue dan fungsional (c) perubahan dalam belajar bersifat positif dan aktif (d) perubahan dalam belajar bertujuan dan terarah (e) perubahan mencakup seluruh aspek tingkah laku.

Menurut Hamzah (2008) dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan Pembelajaran* mengemukakan pendapat Degeng bahwa pembelajaran atau pengajaran yaitu suatu disiplin ilmu menaruh perhatian pada perbaikan mutu/ kualitas pembelajaran.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan mutu pembelajaran yaitu suatu rangkaian proses kegiatan pembelajaran yang harus dikerjakan oleh pendidik dan peserta didik untuk memperbaiki kualitas atau mutu dari pembelajaran tersebut secara terus menerus dengan tujuan pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien, guna memberi nilai tambah pada hasil lulusan dari suatu lembaga pendidikan.

Pada hakikatnya beberapa pengertian mutu tersebut adalah sama dan memiliki elemen-elemen sebagai berikut: pertama, meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Kedua, mencakup produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan. Ketiga, merupakan kondisi yang selalu berubah. Berdasarkan elemen-elemen tersebut maka mutu dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi bahkan melebihi harapan.

Sementara jika dilihat dari sisi pendidikan, mutu pendidikan dapat diartikan sebagai kemampuan pendidikan tinggi dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan Pendidikan Tinggi, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku. Mutu pendidikan juga mengandung pengertian derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis pada mahasiswa yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.

Dari beberapa pengertian mutu di atas, dapat penulis simpulkan bahwa secara garis besar, mutu adalah keseluruhan ciri atau karakteristik produk atau jasa dalam tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan “pelanggan pendidikan”. Apabila kata mutu digabungkan dengan kata pendidikan, berarti menunjuk kepada kualitas product yang dihasilkan lembaga pendidikan atau pendidikan tinggi, yaitu dapat diidentifikasi dari banyaknya mahasiswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun prestasi non akademik, serta lulusannya relevan dengan tujuan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa mutu produk atau jasa itu akan dapat diwujudkan bila orientasi seluruh kegiatan organisasi tersebut berorientasi pada kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*). Sedangkan menurut Djam’an Satori penjaminan mutu adalah pemikiran yang didasarkan pada perlunya perlindungan terhadap mereka pemakai produk barang atau jasa pelayanan. Konsumen tidak boleh dirugikan dengan mendapatkan barang yang cacat, cepat rusak, atau tidak nyaman digunakan. Penjaminan mutu pendidikan merupakan upaya untuk menyediakan layanan pembelajaran sedemikian rupa, sehingga konsumen (mahasiswa) dapat mengembangkan potensi dirinya secara optimal.

B. Langkah-Langkah Manajemen Mutu

Ciri-ciri manajemen mutu (sebagai bentuk pelayanan pelanggan), sebagaimana yang dikehendaki dalam TQM adalah:

1. Ketepatan waktu pelayanan

Setiap dalam melakukan tentunya ada target waktu yang ditentukan. Dalam mencapai tujuan yang dirumuskan tentunya harus tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Akurasi Pelayanan

Dalam mencapai mutu pendidikan tentunya ada ketepatan dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan tersebut, agar pekerjaannya mempunyai kualitas yang baik.

3. Kesopanan dan keramahan

Dalam menjaga minat dan kepercayaan konsumen, maka dari Stakeholder pendidikan diupayakan memberikan keramahan dalam memberikan pelayanan sehingga akan membuat atau konsumen selalu percaya terhadap kualitas atau mutu dalam pendidikan tersebut.

4. Bertanggung jawab atas segala keluhan (Complain) pelanggan

Tanggung jawab atas segala keluhan pelanggan yaitu masyarakat dan lainlain adalah tanggung jawab Stakeholder dalam pendidikan. Keluhan sebagai masukan dan motivasi bagi Pendidikan Tinggi dalam meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan.

5. Kelengkapan pelayanan

Kelengkapan pelayanan ini akan meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan. Sarana prasarana yang memadai dan lengkap akan menarik perhatian konsumen, dan juga dengan kelengkapan sarana prasarana tentunya akan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

6. Kemudahan mendapatkan pelayanan

Pendidikan yang memberikan kemudahan dalam masyarakat akan memberikan daya tarik terhadap masyarakat. Pelayanan yang diberikan kepada Pendidikan Tinggi terhadap Mahasiswa atau masyarakat ini akan memberikan penilaian terhadap konsumen atau mutu di Pendidikan Tinggi.

7. Variasi Layanan

Pemberian layanan ini dalam memberikan pelayanan tentunya terdapat langkah-langkah yang variatif agar mutu pendidikan dapat tercapai. Langkah-langkah yang variasi ini dibutuhkan ketika langkah yang dilakukan kurang berhasil.

8. Pelayanan Pribadi

Pelayanan pribadi ini adalah pelayanan terhadap pribadi masing-masing personil Pendidikan Tinggi.

9. Kenyamanan

Menciptakan suasana yang nyaman antar personil dalam lembaga pendidikan itu harus dijaga. Karena dengan kenyamanan tersebut akan memberikan keharmonisan dalam hubungannya dengan personil di Pendidikan Tinggi sehingga kegiatan dalam Pendidikan Tinggi dapat berjalan dengan baik.

10. Ketersediaan atribut pendukung

Menciptakan suasana yang nyaman antar personil dalam lembaga pendidikan itu harus dijaga, karena dengan kenyamanan tersebut akan memberikan keharmonisan dalam hubungannya dengan personil di Pendidikan Tinggi sehingga kegiatan dalam Pendidikan Tinggi dapat berjalan dengan baik.

C. Konsep Mutu Dalam Pembelajaran

1. *Continous Learning* (Belajar secara Berkelanjutan) sebagai Konsep Mutu

Mutu dalam pembelajaran dapat dilihat dari seberapa efektif pelayanan proses belajar mengajar dalam

mengantarkan siswa untuk mampu belajar bagaimana belajar (*learning how to learn*), yakni mampu mengantarkan siswanya untuk bisa belajar secara berkelanjutan (*continuous learning*). Keefektifan tersebut meliputi beberapa prinsip yaitu pembelajar, proses belajar, adanya dorongan dan lingkungan yang menantang, membangun kemitraan belajar, dan membentuk atau merespon variasi budaya dan sosial.

Asean University Network-Quality Assurance (AUN-QA) atau yang lebih dikenal dengan lembaga penjamin mutu universitas se- Asia Tenggara memberikan sebuah konsep tentang mutu pembelajaran yang mengarah pada proses pembelajaran yang berkelanjutan (*continuous learning*) sebagai berikut:

Continuous learning and improvement is the essence of quality assurance activities. The AUN-QA took the liberty to institutionalize this through the assessment process by including areas for improvement in this assessment report. A feedback mechanism was also implemented to solicit improvement ideas from assessors and member universities after each assessment. A benchmarking database is being planned to facilitate learning and enhancing quality assurance best practices among the member universities.

Dalam menjalankan prinsip-prinsip tersebut, maka proses belajar mengajar yang bermutu harus didasarkan pada beberapa asumsi, diantaranya:

- a. Setiap orang adalah pembelajar
- b. Belajar merupakan proses sepanjang hayat (*long life learning*)
- c. Orang belajar dalam konteks sosial budaya maksudnya adalah berinteraksi dengan orang lain.

- d. Aspek pokok dari proses belajar mengajar meliputi mengidentifikasi cara belajar yang baik, menciptakan kesempatan belajar, dan mengevaluasi dampak belajar.
- e. Prinsip-prinsip dasar mengajar yang efektif merupakan dasar untuk peningkatan praktik belajar mengajar.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan mutu proses pembelajaran adalah pelayanan dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang efektif dilaksanakan, baik di dalam kelas maupun di luar kelas dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kemampuan siswa. Artinya, proses belajar mengajar yang bermutu adalah yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk belajar dan berkembang secara total dan berkelanjutan, untuk itu diperlukan adanya pengelolaan yang efektif.

2. *Stakeholder Satisfaction* (Kepuasan *Stakeholder*) sebagai Konsep Mutu

Kepuasan *stakeholder* ini salah satunya bisa dilihat dari kepuasan siswa sebagai pengguna pelayanan pembelajaran yang ada di sebuah lembaga pendidikan. Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan juga bahwa kepuasan prinsipnya bersifat pribadi atau individual, artinya bahwa setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Hal ini dipertegas oleh pendapat Fraser (1992) bahwa kepuasan suatu kondisi yang amat subjektif. Sesuatu yang terpenting dari kepuasan siswa adalah dampak akhirnya, yaitu kinerja belajar siswa yang berupa unjuk belajar yang akan menghasilkan hasil belajar yang optimal.

Dari berbagai teori dan penelitian, terdapat kaitan yang erat antara kepuasan yang dicapai dalam belajar dengan unjuk kerja (unjuk belajar). Kepuasan yang didapatkan siswa dari proses belajar di sekolah dapat menimbulkan unjuk kerja yang baik sehingga dapat mempengaruhi hasil belajarnya (prestasi). Hasil belajar siswa dapat menunjukkan telah terjadi peningkatan pengetahuan dan kemampuan siswa. Oleh karena itu, proses belajar mengajar yang bermutu sangat diharapkan oleh siswa dalam upaya untuk mencapai cita-citanya. Pencapaian hasil belajar yang tinggi merupakan suatu harapan dari setiap siswa.

Mutu proses belajar mengajar adalah merupakan mutu dari aktivitas mengajar yang dilakukan oleh guru dan mutu aktivitas yang dilakukan oleh siswa di dalam kelas maupun di luar kelas. Mutu proses belajar mengajar dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri siswa dan guru (kompetensi guru), sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mutu yang berasal dari siswa dan guru (misalnya, fasilitas sekolah).

Pelayanan proses belajar mengajar yang bermutu adalah pelayanan proses belajar mengajar yang dapat menciptakan suasana kelas yang kondusif dan mendorong siswa untuk berperan aktif. Dengan demikian, dalam pelaksanaannya diperlukan suatu strategi dan metode belajar mengajar yang sesuai dengan materi ajar. Untuk melihat apakah proses belajar mengajar tersebut bermutu adalah dengan melihat seberapa efektif pelayanan proses belajar mengajar dilaksanakan, baik di dalam maupun di luar

kelas. Keefektifan pelayanan proses belajar mengajar dapat mencerminkan keefektifan sekolah.

Pelayanan proses belajar mengajar yang efektif dapat menimbulkan perasaan bahwa siswa merasa mendapatkan keuntungan sewaktu pelajaran yang disampaikan difokuskan untuk menghasilkan kemampuan intelektual dan perubahan kognitif yang tinggi.¹⁸ Dengan merasakan adanya keuntungan dari proses belajar mengajar, maka siswa akan merasa puas dan mereka akan merasa senang pergi ke sekolah serta akan termotivasi untuk belajar. Hal ini menunjukkan bahwa mutu proses belajar mengajar merupakan hal yang sangat penting dalam upaya memenuhi kepuasan siswa yang berkaitan dengan belajar siswa di sekolah.

D. Indikator-indikator Mutu Pembelajaran

Untuk mengetahui tingkat kualitas pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar, maka perlu diketahui dan dirumuskan indikator-indikator kualitas pembelajaran. Morrison, Mokashi & Cotter dalam risetnya telah merumuskan 10 indikator kualitas pembelajaran. Kesepuluh indikator kualitas pembelajaran tersebut meliputi:

1. *Rich and stimulating physical environment* (lingkungan fisik mampu menumbuhkan semangat siswa untuk belajar);
2. *Classroom climate conducive to learning* (suasana pembelajaran kondusif untuk belajar);
3. *Clear and high expectation for all students* (guru menyampaikan pelajaran dengan jelas dan semua siswa mempunyai keinginan untuk berhasil);

4. *Coherent, focused instruction* (guru menyampaikan pelajaran secara sistematis dan terfokus);
5. *Thoughtful discourse* (guru menyajikan materi dengan bijaksana);
6. *Authentic learning* (pembelajaran bersifat riil (autentik dengan permasalahan yang dihadapi masyarakat dan siswa);
7. Regular *diagnostic assessment for learning* (ada penilaian diagnostik yang dilakukan secara periodik);
8. *Reading and writing as essential activities* (membaca dan menulis sebagai kegiatan yang esensial dalam pembelajaran);
9. *Mathematical reasoning* (menggunakan pertimbangan yang rasional dalam memecahkan masalah);
10. *Effective use of technology* (menggunakan teknologi pembelajaran, baik untuk mengajar maupun kegiatan belajar).

E. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Peningkatan Mutu

Dalam peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh input dan faktor proses manajemen pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input pendidikan terdiri dari seluruh sumber daya sekolah menurut Subagio terdiri dari man, money, policy. 40 Dari pengertian diatas maka input pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi mutu dapat berupa:

1. Sumber daya manusia sebagai pengelola sekolah terdiri dari:
 - a. Kepala Sekolah merupakan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala.
 - b. Guru merupakan adalah pendidik professional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.
 - c. Tenaga kependidikan.
2. Sarana prasarana
Sarana prasarana pendidikan merupakan media belajar atau alat bantu yang pada hakikatnya akan lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran.
3. Kesiswaan
Siswa sebagai peserta didik merupakan salah satu input yang turut menentukan keberhasilan proses pendidikan. Penerimaan siswa berdasarkan pada criteria yang jelas transparan dan akuntabel.
4. Pembiayaan
Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan mutu dan kesesuaian pendidikan adalah pembiayaan pendidikan yang memadai. Sekolah harus memiliki dana yang cukup untuk menyelenggarakan pendidikan. Oleh karena itu pembiayaan harus dikelola secara transparan.

F. Strategi Peningkatan Mutu Belajar

Mutu pembelajaran merupakan bagian integral dari mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu sebelum memahami konsep mutu pembelajaran, terlebih dahulu harus diketahui konsep dasar tentang mutu pendidikan.

Kemendikbud mendefinisikan pengertian mutu pendidikan bahwa “mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan sekolah secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pada dasarnya mutu pendidikan merupakan kemampuan sekolah dalam menghasilkan nilai tambah yang diperolehnya menurut standar yang berlaku.

Bertitik tolak dari pemikiran tersebut, maka mutu pembelajaran merupakan kemampuan yang dimiliki sekolah penyelenggaraan pembelajaran secara efektif, sehingga menghasilkan manfaat yang bernilai tinggi bagi pencapaian tujuan pengajaran yang telah ditentukan.” Sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa peningkatan mutu pembelajaran akan terwujud secara baik apabila dalam pelaksanaannya didukung oleh komponen-komponen peningkatan mutu antara lain:

1. Penampilan guru

Komponen yang menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran adalah penampilan guru, artinya bahwa rangkaian kegiatan yang dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pengajaran sangat menentukan terhadap mutu pembelajaran yang dihasilkan. Kunci keberhasilannya mengingat bahwa guru yang merupakan salah satu pelaku dan bahwa pameran utama dalam

penyelenggaraan pembelajaran, sehingga diharapkan penampilan guru harus benar-benar memiliki kemampuan, keterampilan dan sikap yang professional yang pada akhirnya mampu menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran yang akan dicapai.

2. Penguasaan Materi/Kurikulum

Komponen lainnya yang menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran yaitu penguasaan materi/kurikulum. Penguasaan ini sangat mutlak harus dilakukan oleh guru dalam menyelenggarakan pembelajaran, mengingat fungsinya sebagai objek yang akan disampaikan kepada peserta didik. Dengan demikian penguasaan materi merupakan kunci yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan mutu pembelajaran, sehingga seorang guru dituntut atau ditekan untuk menguasai materi/kurikulum sebelum melakukan pengajaran di depan kelas.

3. Penggunaan Metode Mengajar

Peggunaan metode pengajar juga merupakan komponen dalam peningkatan mutu pembelajaran yang menunjukkan bahwa metode mengajar yang akan dipakai guru dalam menerangkan di depan kelas tentunya akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Dengan menggunakan metode mengajar yang benar dan tepat, maka memungkinkan akan mempermudah siswa memahami materi yang akan disampaikan.

4. Pandayaguna Alat/Fasilitas Pendidikan

Kemampuan lainnya yang menentukan peningkatan mutu pembelajaran yaitu pendayagunaan alat-fasilitas pendidikan. Mutu pembelajaran akan baik apabila dalam pelaksanaan pembelajaran didukung oleh alat/fasilitas pendidikan yang tersedia.

BAB VII

KEMAMPUAN INOVASI

A. Pengertian Inovasi

Greg Richards dan Julie Wilson menuliskan bahwa inovasi adalah pengenalan penemuan-penemuan baru atau menyebarkan makna penemuan baru tersebut ke dalam penggunaan umum di masyarakat. Inovasi produk bukan harus datang dari pimpinan puncak saja tetapi tanggungjawab semua pihak yang terlibat dalam proses produksi. Inovasi dipandang sebagai kreasi dan implementasi —kombinasi baru. Inovasi mengandung arti pengembangan dan implementasi sesuatu yang baru.

Strategi inovasi bukan tugas manajemen puncak saja, tetapi setiap orang bisa membantu membangun strategi inovatif. Inovasi sama dengan konsep-konsep bisnis yang sama sekali baru dan merupakan investasi. Definisi tersebut menggambarkan bahwa inovasi motif dan produk pada industri batik bukan berasal dari pengusaha, tetapi cenderung lebih banyak muncul dari pengrajin sendiri, karena pengrajin secara intens dan teknis memahami tentang motif-motif yang layak dimodifikasi. Kemungkinan lain adalah inovasi dirancang oleh desainer baik dari dalam maupun dari luar kelompok pengrajin.

Kata inovasi atau *innovation* berasal dari bahasa latin *innovatio* yang berarti renewal atau renovation, berdasar pada

novus (*new*). Inovasi diartikan sebagai “proses dan/atau —hasil pengembangan dan/atau pemanfaatan/mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologi) dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan/atau jasa), proses, dan/atau sistem yang baru, yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan (terutama ekonomi dan sosial).

Inovasi merupakan suatu gagasan ataupun barang/hal yang baru belum ada ataupun yang sudah ada tetapi belum diketahui oleh pengadopsi. Inovasi juga dapat berupa metode baru untuk meningkatkan mutu/kualitas terhadap suatu program atau barang yang sudah ada. Inovasi dapat diperoleh melalui diskoveri, invensi maupun pembaharuan/peningkatan suatu produk dengan metode/cara yang baru. Adapun beberapa pengertian inovasi menurut para ahli yang dikutip oleh Udin Syaifudin Sa’ud (2014), diantaranya adalah:

1. Sebuah inovasi adalah sebuah ide dan sebuah cara/langkah baru untuk untuk melengkapi kesadaran sosial Donal P. Ely (1982).
2. Inovasi adalah ide, tindakan ataupun sesuatu yang sudah ada tetapi diperbaharui oleh sekelompok orang yang mengadopsinya. Inovasi adalah perubahan Zaltman Duncan (1977 :12)
3. Inovasi adalah pilihan kreatif, pengaturan dan seperangkat manusia dan sumber – sumber material baru atau menggunakan cara unik yang akan menghasilkan peningkatan pencapaian tujuan – tujuan yang diharapkan Huberman (1973 :7)
4. Sebuah inovasi adalah sebuah gagasan, metode, tindakan, produk, dan atau jasa yang dianggap baru oleh individu

ataupun kelompok yang mengadopsinya. Anggapan sebagai ide terbaru oleh seseorang ditentukan oleh reaksinya dalam bertindak. Jika ide tersebut dianggap baru oleh orang tersebut, maka itu dikatakan sebuah inovasi. Baru yang dimaksud adalah bersifat kualitatif M. Rogers (1983 :11)

5. Inovasi adalah mengkreasikan dan mengimplementasikan sesuatu menjadi satu kombinasi. Dengan inovasi maka seseorang dapat menambahkan nilai dari produk, pelayanan, proses kerja, pemasaran, sistem pengiriman, dan kebijakan, tidak hanya bagi perusahaan tapi juga stakeholder dan masyarakat Schumpeter (1934).

Sementara itu, pengertian lain terkait inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan atau perekayasaan yang bertujuan mengembangkan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada ke dalam produk atau proses produksi.

Dari definisi – definisi dari para ahli, maka dapat dijabarkan beberapa kata kunci yang terkait inovasi, yakni:

1. Baru, dalam inovasi dapat diartikan sesuatu yang belum ada, dimengerti, diterima/dilakukan oleh penerima inovasi. Sifat baru disini bersifat kualitatif. Sebagaimana dikemukakan oleh M. Rogers, ” *The perceived newness of the idea for the individual determines his or her reaction to it if the idea seems to be new to the individual, it is an innovation.*
2. Kesengajaan, bahwa inovasi yang dilakukan tersebut secara sengaja dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Terprogram, inovasi dirancang dan disusun secara sistematis dan terstruktur dengan tujuan yang jelas. Lemahnya struktur pendukung, kurangnya proses konsultatif, kurangnya pendekatan secara holistik serta tidak adanya evaluasi dan perbaikan akan merusak proses penerapan inovasi di lembaga pendidikan. Terprogram dalam hal ini berkaitan tentang struktur kepengurusannya, kegiatan-kegiatannya, tujuan serta pembiayaannya.

Inovasi merupakan proses perubahan dengan cara memunculkan ide/gagasan, metode atau produk baru hasil dari invensi maupun diskoveri. Inovasi adalah pengembangan dari sikap kreatif, yang mana dapat diperoleh baik melalui pengkombinasian alternatif – alternatif yang ada (*combination play*). Kreativitas menghasilkan ide baru juga dapat melalui proses inkuibasi atau pengamatan secara langsung dari sekolah/madrasah lain dan bisa juga merupakan hasil dari diskusi. Inovasi dapat diartikan sebagai suatu perubahan yang sifatnya khusus (*specific*) yang mengandung kebaruan (*novel*), disengaja melalui suatu program yang direncanakan terlebih dahulu (*planned and deliberate*) serta dirancang untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui suatu sistem tertentu (*goals of the system*).

Menurut Mile sebagaimana dikutip oleh Hasibuan, proses perubahan tersebut berkaitan dengan pengembangan (*development*), penyebaran secara spontan (*diffusion*), diseminasi (penyebaran yang terarah dan teratur), perencanaan (*planning*), adopsi (*adoption*), penerapan (*implementation*) dan evaluasi (*evaluation*).

Menurut Alan William dalam bukunya *Creativity, Invention and Innovation* sebagaimana dikutip Nana:

Innovation can be described as the art of applying the new and the better; and more spesifically the process by which entrepreneurs are catalyst for change by converting opportunities into marketable realities.

Saat ini untuk banyak industri, pengembangan produk baru merupakan satu-satunya faktor yang paling penting didalam mengendalikan kesuksesan ataupun kegagalan perusahaan. Untuk kesuksesan pengembangan produk baru tersebut, perusahaan harus secara serempak menemukan dua sasaran kritis, yaitu: memaksimalkan secara tepat apa yang dibutuhkan konsumen dan meminimalkan waktu masuk produk kedalam pasar.

Kesuksesan perusahaan berlanjut pada tujuan strategik dan peta dari portofolio litbang yang dimiliki untuk menemukan secara tepat antara goal dari pengembangan produk baru dengan sumber daya dan kompetensi yang dimiliki saat ini. Inovasi sebagai penerapan yang berhasil dari gagasan kreatif dalam perusahaan. Inovasi merupakan sebuah mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan penilaian serta ide-ide yang baru dan menawarkan produk yang inovatif.

B. Tipe Inovasi

Berdasarkan bentuk pengaplikasiannya, inovasi dibedakan menjadi tiga, yakni: inovasi produk (*product innovation*), inovasi dalam pelayanan (*service innovation*) dan inovasi proses (*process innovation*). Inovasi produk merupakan pemunculan produk baru. Inovasi servis adalah cara baru dalam bentuk pelayanan yang diberikan kepada para pelanggan. Sedangkan inovasi proses adalah sebuah cara baru untuk membuat proses dalam menghasilkan produk atau jasa menjadi lebih ekonomis.

Sementara itu berdasarkan tingkat kebaruannya, inovasi dibedakan menjadi empat macam, yakni: inovasi inkremental,

inovasi arsitektural, inovasi modular dan inovasi radikal.

1. Inovasi inkremental adalah inovasi dengan cara meningkatkan komponen yang sudah ada. Dengan kata lain bahwa inovasi inkremental menekankan pada peningkatan bukan perubahan. Contohnya: layanan yang sudah ada terus ditingkatkan kualitasnya.
2. Inovasi radikal adalah inovasi dengan melakukan perubahan secara keseluruhan baik komponen maupun sistem yang ada. Inovasi secara radikal jarang ditemukan di lapangan.
3. Inovasi modular adalah inovasi dengan melakukan perubahan pada komponen, namun sistem yang digunakan tetap.
4. Inovasi arsitektur adalah inovasi dengan melakukan perubahan pada sistem yang sudah ada dengan cara baru dan meningkatkan komponen yang ada di dalamnya tanpa harus merubahnya.

C. Defusi dan Deseminasi Inovasi

Sebuah inovasi adalah sebuah gagasan, metode, tindakan, produk, dan atau jasa yang dianggap baru oleh para pengadopsinya

“an innovation is an idea, practice, or object that is perceived as new by an individual or other unit of adoption. It matters little, so far as human behavior is concerned, whether or not an idea is ‘objectively’ new as measured by lapse of time since its first use or discovery. The perceived newness of the idea for the individual determines his or her reaction to it if the idea seems to be new to the individual, it is an innovation.”

Inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan, dan/atau perancangan yang bertujuan mengembangkan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada ke dalam produk atau proses produksi. Inovasi yang telah dicetuskan perlu untuk disebar luaskan/dikomunikasikan. Komunikasi merupakan proses pengiriman pesan dari pemberi informasi/pesan kepada penerima informasi/pesan dengan menggunakan saluran komunikasi. Dalam penyebaran inovasi dapat dilakukan secara difusi dan atau diseminasi.

Difusi inovasi adalah proses untuk mengkomunikasikan inovasi melalui sarana komunikasi pada kurun waktu tertentu dalam sistem sosial. Itu artinya bahwa difusi merupakan proses mengkomunikasikan sebuah ide/gagasan dan atau metode yang dianggap baru dengan tujuan untuk melakukan pembaharuan. Difusi inovasi adalah proses mengkomunikasikan inovasi secara langsung/spontan. Difusi inovasi dibagi menjadi dua macam, yakni difusi sentralisasi (kapan dimulainya inovasi, penilai, saluran komunikasi yang digunakan terkait proses difusi dilakukan oleh pemimpin) dan difusi desentralisasi (proses difusi yang dilakukan oleh masyarakat bekerjasama dengan beberapa orang yang telah menerima inovasi).

Diseminasi adalah proses penyebarluasan inovasi yang direncanakan, diarahkan dan dikelola. Itu artinya bahwa diseminasi dilakukan dengan perencanaan yang matang. Namun, diseminasi sendiri terkadang datang setelah terjadi difusi inovasi.

Menurut Rogers sebagaimana dikutip oleh Sa'ud (2014) dalam proses difusi inovasi terdapat 4 (empat) elemen pokok, yaitu: suatu inovasi, dikomunikasikan melalui saluran komunikasi tertentu, dalam jangka waktu dan terjadi diantara anggota-anggota

suatu sistem sosial.

1. Inovasi (gagasan, tindakan atau barang) yang dianggap baru oleh seseorang. Dalam hal ini, kebaruan inovasi diukur secara subjektif menurut pandangan individu yang menerimanya.
2. Saluran komunikasi, adalah alat untuk menyampaikan pesan-pesan inovasi dari sumber kepada orang lain/penerima. Saluran komunikasi yang digunakan disesuaikan dengan kuantitas penerima. Jika komunikasi dimaksudkan untuk memperkenalkan suatu inovasi kepada khalayak umum dan tersebar luas, maka saluran komunikasi yang lebih tepat, cepat dan efisien, adalah media massa. Tetapi jika komunikasi untuk penerima secara personal, maka saluran komunikasi yang paling tepat adalah saluran interpersonal.
3. Jangka waktu, yakni proses keputusan inovasi dari mulai seseorang mengetahui sampai memutuskan untuk menerima atau menolaknya inovasi yang ada. Penguatan terhadap keputusan itu sangat berkaitan dengan dimensi waktu. Paling tidak dimensi waktu terlihat dalam (a) proses pengambilan keputusan inovasi, (b) keinovatifan seseorang (relatif lebih awal atau lebih lambat dalam menerima inovasi), dan (c) kecepatan pengadopsian inovasi dalam sistem sosial.
4. Sistem sosial (warga masyarakat) merupakan kumpulan unit yang berbeda secara fungsional dan terikat dalam kerjasama untuk memecahkan masalah dalam rangka mencapai tujuan bersama. Anggota sistem sosial dapat individu, kelompok informal, organisasi dan sub sistem yang lain. Itu artinya bahwa proses penyebaran inovasi tidak selalu berjalan lancar karena adanya perbedaan latar belakang dan sistem sosial yang berlaku.

Dari sini kita ketahui bahwa difusi inovasi merupakan mekanisme untuk mengkomunikasikan inovasi kepada para pengadopsi yang akan menerapkan inovasi dengan menggunakan saluran komunikasi yang tepat.

D. Proses Keputusan Inovasi

Inovasi adalah hal baru yang memerlukan proses dalam pengaplikasiannya. Artinya bahwa tidak semua inovasi dapat secara langsung diterima/diadopsi oleh kalayak umum. Inovasi perlu dikomunikasikan terlebih dahulu, kemudian proses putusan inovasi, yakni proses seseorang/individu menerima atau menolak suatu inovasi. Menurut Rogers sebagaimana dikutip oleh Sa'ud bahwa proses pengambilan keputusan inovasi adalah proses mental dimana seseorang/individu berlalu dari pengetahuan pertama mengenai suatu inovasi dengan membentuk suatu sikap terhadap inovasi, sampai memutuskan untuk menolak atau menerima, melaksanakan ide-ide baru dan mengukuhkan terhadap keputusan inovasi.

Mekanisme terkait pengambilan keputusan inovasi terdiri atas lima tahap, yaitu: pengetahuan (*knowledge*), persuasi (*persuasion*), keputusan (*decision*), pelaksanaan (*implementation*), dan konfirmasi (*confirmation*).

1. Tahap Pengetahuan

Dalam tahap ini, seseorang belum memiliki informasi yang lengkap mengenai inovasi. Oleh karena itu, inovasi perlu disampaikan melalui berbagai saluran komunikasi yang ada, bisa melalui media elektronik, media cetak, maupun komunikasi interpersonal diantara masyarakat. hal ini diharapkan para calon adaptor mengetahui informasi yang lengkap terkait inovasi tersebut.

2. Tahap Persuasi

Pada tahap ini individu tertarik pada inovasi dan aktif mencari informasi secara detail mengenai inovasi. Tahap kedua ini terjadi lebih banyak dalam tingkat pemikiran calon pengguna/adaptor. Dalam tahap ini akan muncul rasa menyenangkan atau tidak senang terhadap inovasi, dimana rasa senang atau tidak senang tersebut dipengaruhi oleh karakteristik inovasi itu sendiri, seperti: (1) kelebihan inovasi, (2) tingkat keserasian, (3) kompleksitas, (4) dapat dicoba dan (5) dapat dilihat.

3. Tahap Pengambilan Keputusan

Setelah mengalami tahan persuasi yang menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap inovasi, calon pengadopsi inovasi akan mengali tahap pengambilan keputusan inovasi. Pada tahap ini individu mengambil konsep inovasi dan menimbang keuntungan/kerugian dari menggunakan inovasi dan memutuskan apakah akan mengadopsi atau menolak inovasi tersebut. Ada dua macam penolakan inovasi, yakni: (a) penolakan aktif yaitu penolakan inovasi setelah melakukan melalui proses mempertimbangkan untuk menerima atau mencoba inovasi terlebih dahulu dan (b) penolakan pasif yakni penolakan inovasi tanpa pertimbangan sama sekali.

4. Tahap Implementasi

Pada tahap implementasi, pengadopsi mulai mengadopsi inovasi tersebut. Pengguna inovasi akan menentukan kegunaan dari inovasi dan dapat mencari informasi lebih lanjut tentang hal itu. Tahap ini merupakan tahap dimana pengadopsi akan mengambil keputusan untuk mengadopsinya terus menerus hingga menjadi sebuah rutinitas atau hanya diimplementasikan sementara waktu.

5. Tahap Konfirmasi

Setelah sebuah keputusan dibuat, seseorang kemudian akan mencari penguatan terhadap keputusan mereka. Tidak menutup kemungkinan seseorang kemudian mengubah keputusan yang tadinya menolak jadi menerima inovasi setelah melakukan evaluasi atau malah sebaliknya, yang awalnya menerima kemudian berhenti/menolak inovasi dengan alasan – alasan tertentu.

E. Tipe Keputusan Inovasi

Sementara itu, ada beberapa tipe keputusan inovasi:

1. Keputusan inovasi opsional, yakni pemilihan menerima atau menolak inovasi berdasarkan keputusan individu tanpa tergantung atau terpengaruh dorongan individu lain.
2. Keputusan inovasi kolektif, merupakan kebalikan dari keputusan inovasi opsional, yang artinya bahwa pemilihan penerimaan atau penolakan terhadap inovasi merupakan hasil kesepakatan bersama.
3. Keputusan inovasi otoritas, merupakan pemilihan menerima atau menolak inovasi berdasarkan yang dibuat oleh seseorang yang memiliki kedudukan dan wewenang yang lebih tinggi dari anggota lainnya
4. Keputusan inovasi kontingensi, yakni pemilihan menerima atau menolak suatu inovasi, setelah ada putusan inovasi yang mendahuluinya.

F. Jenis Inovasi

Dalam studi literatur, Schumpeter (1934) menyebutkan bahwa terdapat lima kemungkinan jenis inovasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan, yaitu:

- a. pengenalan produk baru atau perubahan kualitatif dari produk yang sudah ada,
- b. proses inovasi baru bagi industri,
- c. pembukaan pasar baru
- d. pengembangan sumber- sumber pasokan bahan baku baru atau input lainnya, serta
- e. perubahan dalam organisasi.

Berdasarkan sumbernya, menjelaskan beberapa klasifikasi dari inovasi, meliputi; inovasi yang dimulai dari munculnya organisasi (Emergent), inovasi yang diadopsi dari dalam perusahaan lain (Imported) dan inovasi yang didorong dari luar organisasi (Imposed).

G. Fokus Inovasi

Secara definitif, Amabile menjelaskan inovasi sebagai konsep yang membahas penerapan gagasan, produk atau proses yang baru. Oleh karena itu perusahaan diharapkan membentuk pemikiran – pemikiran baru dalam menghadapi baik pesaing, pelanggan dan pasar yang ada. Inovasi sebagai suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk atau proses atau jasa. Berdasarkan penjelasan tersebut, inovasi terfokus pada tiga hal utama, yaitu :

- a. gagasan baru, yaitu suatu olah pikir dalam mengamati suatu fenomena yang sedang terjadi.,

- b. produk atau jasa, yaitu langkah lanjutan dari adanya gagasan baru yang ditindak lanjuti dengan berbagai aktivitas, kajian, dan percobaan sehingga melahirkan konsep yang lebih konkret dalam bentuk produk dan jasa yang siap dikembangkan dan implementasikan.
- c. upaya perbaikan, yaitu usaha sistematis untuk melakukan penyempurnaan dan melakukan perbaikan secara terus menerus.

Inovasi juga membutuhkan proses yang memakan waktu. Seringkali sebuah proses yang instan kurang bisa menghasilkan sesuatu yang tidak optimal karena lemahnya variabel pengalaman dan pengamatan, sehingga untuk mencapai hasil yang optimal diperlukan persiapan. Untuk mentrigger proses inovasi diperlukan seorang inovator yang visioner, berpikir kreatif dan adaptif. Seseorang yang inovatif mampu mendekati masalah dari sudut yang berbeda dengan orang kebanyakan, mereka mengungkapkan masalah dan lebih memilih berpikir dengan cara yang tidak lazim.

H. Indikator Inovasi

Inovasi merupakan suatu mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan pemikiran-pemikiran baru, gagasan-gagasan baru dengan menawarkan produk yang inovatif serta peningkatan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan. 3 Indikator inovasi dalam penelitian ini meliputi :

- a. Keunikan dalam membuat sebuah produk akan menjadi awal kelangsungan bisnis tersebut. Selanjutnya tinggal melakukan inovasi atau perbaikan yang tanpa henti untuk

meningkatkan kualitas produk tersebut. Bila ini sudah dijalankan dijamin bisa mendapatkan margin keuntungan yang maksimal.

b. Kualitas

Kualitas yang lebih tinggi memungkinkan perusahaan meningkatkan kepuasan pelanggan, membuat produk laku terjual, dapat bersaing dengan pesaing, meningkatkan pangsa pasar dan volume penjualan, serta dapat dijual dengan harga yang lebih tinggi.

c. Multi Fungsi

Produk yang multifungsi menyebabkan perusahaan dapat mengurangi tingkat kesalahan, mengurangi pengerjaan kembali dan pemborosan, mengurangi pembayaran biaya garansi, mengurangi ketidakpuasan pelanggan, mengurangi inspeksi dan pengujian, mengurangi waktu pengiriman produk ke pasar, meningkatkan hasil (yield) dan kapasitas, dan memperbaiki kinerja penyampaian produk atau jasa.

BAB VII

PENINGKATAN MUTU BELAJAR: STUDI PADA AMSTERDAM INSTITUTE

A. Gambaran Umum Bimbel Amsterdam Institute

Kota Makassar terletak antara $119^{\circ} 24' 17' 38''$ bujur Timur dan $5^{\circ} 8' 6' 19''$ Lintang Selatan yang berbatasan sebelah utara dengan Kabupaten Maros, sebelah timur Kabupaten Maros, sebelah selatan Kabupaten Gowa dan sebelah barat adalah selat Makassar. Luas wilayah kota makassar tercatat 175,77 km persegi yang meliputi 14 kecamatan. Dan memiliki batas-batas wilayah administratif dari letak Kota Makassar, antara lain :

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Maros
- b. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Maros
- c. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Gowa dan Kabupaten Takalar
- d. Sebelah barat dengan selat Makassar

Amsterdam Institute merupakan lembaga konsultan pendidikan dan bimbingan belajar yang berpusat di Makassar, tepatnya di Kecamatan Tamalanrea Jaya. Terletak di 5.1065 LS dan 119.4868 BT.

Dengan lokasinya yg strategis, Ansterdam Institute terletak di antara:

- a. Sebelah utara dari Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, Universitas Hasanuddin

- b. Sebelah selatan dari STIKES Nani Hasanuddin
- c. Sebelah barat dari Maxi Store Perintis
- d. Sebelah timur dari Pusat Tekstil Top Mode

Bimbingan belajar Amsterdam Institute (AI) resmi beroperasi, Sabtu **30/11/2017**. Kepala Dinas Pendidikan Irman Yasin Limpo meresmikan langsung lembaga bimbingan belajar yang terletak di Jalan Perintis Kemerdekaan 10 depan Kantor Dinas Pendidikan Sulsel. Irman didampingi beberapa pejabat Disdik Sulsel dan Kepala sekolah SMA di Makassar. Dalam sambutannya, Irman berharap lembaga ini turut andil dalam pengembangan dunia pendidikan di Sulsel.

Mengambil nama ini karena merujuk pada satu kota yang memiliki kemajuan pendidikan di Negeri Kincir Angin Belanda, Amsterdam. Di kota ini juga terdapat simbol kemajuan pendidikan bernama University of Amsterdam. Nama Amsterdam sendiri merupakan singkatan atau akronim dari “A Movement in Steering and Direction toward Ambition”. Penggunaan nama AMSTERDAM memiliki Filosofi tersendiri bagi Lembaga dan diharapkan menambah tingkat elegansivitas.

Amsterdam Institute (AI) merupakan bimbingan belajar yang menawarkan berbagai program bimbingan Seperti program khusus sukses ujian nasional dan ujian masuk perguruan tinggi. Untuk tingkatan SD, SMP, dan SMA. Ada juga program khusus tes CPNS.

Direktur Marketing dan Promosi Amsterdam Institute, Achmad Fahrul mengatakan lembaga ini mengusung tema memberikan fasilitas mewah dan nyaman tapi biaya terjangkau. Kami punya ruang kelas yang nyaman. Ber AC, Wifi dan juga berkarpet. Kami juga ditunjang dengan tenaga pengajar yang sudah berpengalaman dan merupakan mahasiswa ataupun alumni dari berbagai jurusan

PTN. Seperti dari Kedokteran, Teknik dan jurusan lainnya.

Amsterdam Institute memiliki Beberapa keunggulan yang merupakan modal untuk bersaing dengan beberapa lembaga sejenis yang ada di kota Makassar. Keunggulan tersebut diantaranya:

1. Pengajar Handal dan Berpengalaman. Yakni alumni S1, S2, maupun mahasiswa S3 dari PTN berbagai program studi antara lain Kedokteran, Kedokteran Gigi, Teknik, Farmasi, Ekonomi, Hukum, dll. Amsterdam Institute juga memiliki pengajar dari Perguruan Tinggi Kedinasan, yakni STAN.
2. Kelas eksklusif berstandar internasional. Semua ruangan kelas di Amsterdam Institute menggunakan kursi dan meja berstandar internasional dan dilengkapi karpet tebal serta nyaman yang menambah kesan elegan dalam belajar dan konsultasi dalam kelas.
3. Handbook Terpadu. Buku soal pegangan atau handbook untuk siswa yang mengacu pada bahan ajar standar SBMPTN maupun seleksi masuk Perguruan Tinggi Kedinasan dan hanya ada di Amsterdam Institute.
4. Evaluasi Berkala (EB). Amsterdam Institute selalu memberikan evaluasi kepada siswa untuk mengukur peningkatan prestasi belajar, misalnya quiz dan tryout.
5. Tiap kelas terdiri 12-15 siswa. Kenyamanan adalah salah satu faktor dalam efektivitas belajar sehingga di Amsterdam Institute hanya diisi 12-15 siswa perkelas.
6. Pilihan waktu belajar. Siswa Amsterdam Institute bebas menentukan jadwal belajar, mulai pagi, siang, sore, dan malam.
7. Konsultasi Online 24 jam. Amsterdam Institute memberikan fasilitas kepada siswa yakni konsultasi online 24 jam dengan

Penasihat Akademik (PA) untuk menunjang pencapaian prestasi dan kelulusan siswa.

8. Lokasi Strategis. Amsterdam Institute berlokasi di area akademik yakni depan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dan hanya 2 menit dari Kampus Universitas Hasanuddin. Lokasi Amsterdam Institute didukung halte Bus Trans Makassar (BRT Mamminasata) yang menunjang transportasi ke seluruh akses di Makassar dengan biaya yang sangat murah.
9. Cafe Belajar. Amsterdam Institute menyiapkan fasilitas Cafe belajar sebagai alternatif untuk belajar di luar kelas dan tetap berkomunikasi dengan pengajar hebat dari Amsterdam Institute.
10. Asrama Gratis. Amsterdam Institute menyediakan fasilitas Asrama untuk Kalian yang tidak memiliki kerabat dan keluarga di Makassar.
11. Eduwisata. Program ini adalah agenda yang dikhususkan untuk siswa di luar kelas dengan belajar serta mengunjungi objek wisata untuk me-refresh kondisi siswa agar tetap memiliki motivasi yang tinggi.
12. Akses Wifi 24 jam. Amsterdam Institute dilengkapi dengan akses wifi 24 jam dengan kecepatan yang sangat baik untuk menunjang siswa dalam belajar dan mencari informasi.

Selain belajar mengajar, AI juga Intens melakukan kegiatan sosial. Pada acara peresmian itu, juga dirangkaikan dengan acara sunatan massal gratis. Puluhan anak yang ditinggal disekitar Perintis Kemerdekaan ini disunat gratis. Selain itu, juga dilakukan pemeriksaan gigi gratis.

B. Variabel dalam Meningkatkan Mutu Belajar

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah siswa yang belajar di bimbingan Amsterdam Institute di Makassar. Penelitian ini menyebar 100 koesioner, yang semuanya dijadikan data penelitian. Tingkat pengambilan 100% dikarenakan semua koesioner dikembalikan kepada peneliti. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, tabel dibawah ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini semua berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang dan perempuan sebanyak 57 orang. karena penelitian ini meneliti di Amsterdam Institute di Kota Makassar.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Perempuan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	43	43 %
2	Perempuan	57	57%
Total		100	100 %

Sumber : Hasil olahan data primer 2019

Dari tabel mengindikasikan bahwa siswa yang yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

b. Umur

Berdasarkan usia responden, tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur ≥ 13 Tahun yaitu sebanyak 35 responden dilanjutkan umur antara 15- 17 tahun yaitu sebanyak 65 responden.

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	13- 15 tahun	35	35 %
2	15 – 17 tahun	65	65 %
Total		100	100 %

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2019

Dari tabel memperlihatkan yang mendominasi sampel dalam penelitian ini adalah siswa yang berumur 15- 17 tahun sebanyak 65% dan 35 pesen adalah 13 – 15 tahun.

c. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini tingkat pendidikan yaitu SMA sebanyak 65 orang dan SMP sebanyak 35 orang.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	35	35 %
2	SMA	65	65 %
Total		100	100 %

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2019

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel atau lebih dikenal dengan analisa deskriptif merupakan prosedur pengolahan data dengan menggambarkan

dan meringkas data secara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik. Sebelum membahas pembuktian hipotesis secara deskriptif akan dijelaskan mengenai kondisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Sistem Informasi Manajemen

Tabel 4
Presepsi Responden Terhadap Variabel Sitem Informasi Manajemen

No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Informasi selalu akurat	41	44	12	3		25
2	Informasi harus relevan	40	42	17	1		25
3	Sistem informasi di Bimbingan belajar Amsterdam membantu saya dalam mudah mendapatkan informasi	35	47	17		1	25
4	Saya merasa puas dengan sistem informasi di bimbingan belajar Amsterdam	37	40	22	1		25
5	Saya merasa puas dengan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi di Bimbingan belajar Amsterdam	37	46	16	1		25
6	Kecepatan informasi tidak dirasakan saya saat menggunakan sistem informasi di bimbingan belajar Amsterdam	27	39	27	5	2	20
7	Sistem informasi memiliki kemudahan untuk diakses kapanpun saat dibutuhkan	34	42	22		1	24,75
8	Sistem informasi dibimbingan belajar Amsterdam memiliki kecepatan akses saat digunakan.	28	49	22	1		25
9	Sistem informasi di bimbingan Belajar Amsterdam dapat menjamin kemauan data pada saat data disimpan	37	46	17			33,3
10	Sistem informasi di bimbingan belajar Amsterdam menghasilkan informasi yang akurat.	38	47	11	3	1	20
11	Materi pelajaran yang tentor pilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran	42	43	13	2		25
12	Penyusunan bahan belajar yang tentor organisasikan, disusun secara sistematis	45	44		2		30,3

No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
13	Materi ajar yang tentor pilih dan diorganisasikan disesuaikan dengan karakteristik peserta didik.	42	40	15	2	1	20
14	Bahan belajar yang tentor gunakan disesuaikan dengan kurikulum yang berlaku	43	41	15	1		25
15	Saya memilih bimbingan belajar ini tanpa tanpa mempertimbangkan kendala yang mungki terjadi di bimbingan belajar Amsterdam	15	33	10	13	1	14,4
16	Saya yakin dengan ketepatan keputusan saya memilih bimbingan belajar di Amsterdam	37	41	18	3	1	20
17	Saya memilih bimbingan belajar di Amsterdam tapa meninjau situasi dan kendala mungkin yang akan terjadi nantinya	36	41	19	2	2	20
18	Sebelum memutuskan mendaftar di bimbingan belajar Amsterdam saya mengumpulkan semua informasi mengenai bimbingan belajar Amserdam	34	36	27	3		25
19	Saya merasa puas dengan sistem informasi yang saya pakai.	45	35	16	2	2	20
20	Saya tidak puas dengan fungsi yang ada pada sistem informasi	38	28	17	13	4	20
21	Data yang masuk harus data yang riil	36	40	24			33,3
22	Data-data masuk secara teratur	34	48	16	1	1	20

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan Tabel diatas, maka tanggapan responden terhadap item-item variabel sistem informasi manajemen dapat dideskripsikan sebagai berikut, rata-rata komposisi jawaban dari 100 responden terhadap item-item variabel SIM1 25, SIM2 25, SIM3 25, SIM4 25, SIM5 25, SIM6 20, SIM7 24,75, SIM8 25, SIM9 33,3, SIM10 20, SIM11 25, SIM12 30,3, SIM13 20, SIM14 25, SIM15,14,4, SIM16 20, SIM17, 20, SIM18, 25, SIM 19,20, SIM21, 20, SIM21 33,3 dan SIM22 20.

b. Motivasi Belajar

Tabel 5

Presepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Belajar

No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Melihat orang lain berprestasi, saya juga mempunyai keinginan untuk berprestasi juga	53	36	16	1		26,5
2	Saya akan berusaha meraih cita-cita dan keinginan saya walaupun berat.	50	45	4	1		25
3	Saya akan belajar sungguh-sungguh untuk meraih cita-cita saya.	54	43	3			33,3
4	Saya akan berusaha meningkatkan prestasi belajar agar kelak sukses di dunia kerja.	50	40	10			33,3
5	Apakah penyampaian materi tentor dibimbing belajar Amsterdam anda baik	37	50	13			33,3
6	Apakah anda selalu memerhatikan keterangan tentor anda mulai dari awal sampai selesai pelajaran	39	37	24			33,3
7	Apakah anda selalu bertanya kepada teman yang lebih pandai jika mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran di bimbingan belajar Amsterdam	32	52	14	1	1	20
8	Apakah tentor anda mendorong untuk rajin belajar	34	49	16	1		25
9	Kewajiban seorang pelajar adalah belajar	40	41	14	5		25
10	Tanpa disuruh saya mengerjakan tugas yang diberikan oleh guru	37	31	28	2	2	20
11	Saya giat belajar karena saya tahu manfaatnya.	43	40	17			33,3
12	Saya berusaha keras karena ingin mencapai prestasi belajar setinggi-tingginya	41	37	17	3	2	20
13	saya mengikuti kegiatan belajar di luar bimbingan belajar Amsterdam	32	40	11	15	2	20
14	Apakah anda puas suasana di bimbingan belajar Amsterdam	45	35	16	4	4	20,8
15	Ruangan belajar dibimbing belajar Amsterdam bersih	47	45	6	1	1	20

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan Tabel diatas, maka tanggapan responden terhadap item-item variabel motivasi belajar dapat dideskripsikan sebagai berikut, rata-rata komposisi jawaban dari 100 responden terhadap item-item variabel MB1 26,5 MB2 25, MB3 33,3. MB4 33,3, MB5 33,3, MB6 33,3, MB7 20, MB8 25, MB9 25, MB10 20, MB11 33,3, MB12 20, MB13,20, MB14 20,8 dan MB15 20.

c. Kemampuan Inovasi

Tabel 4.6
Presepsi Responden Terhadap Variabel Kemampuan Inovasi

No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Siswa yang belajar di Amsterdam mampu beradaptasi dengan baik	40	41	16	3		25
2	Memiliki café belajar	35	41	16	7	1	20
3	Kelas eksklusif berstandar internasional	37	47	16			33,3
4	Pengajar handal dan berpengalaman	36	51	7	6		25
5	Handbook terpadu	28	52	10			30
6	Siswa yang bimbingan belajar di Amsterdam Mampu bersaing disekolah-sekolah unggulan	28	42	26	6	1	20,6
7	Siswa harus belajar sungguh demi mencapai prestasi yang lebih baik	43	44	8	4	1	20

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan Tabel diatas, maka tanggapan responden terhadap item-item variabel kemampuan inovasi dapat dideskripsikan sebagai berikut, rata-rata komposisi jawaban dari 100 responden terhadap item-item variabel KI1 25, KI2 20, KI3 33,3, KI4 25, KI5 30, KI6 20,6 dan KI7 20.

d. Peningkatan Mutu Belajar

Tabel 4.7

Presepsi Responden Terhadap Variabel Peningkatan Mutu Belajar

No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Siswa dibimbing belajar sangat bergairah untuk belajar	42	44	14			33,3
2	Siswa selalu focus dalam mengikuti proses pembelajaran di bimbingan belajar Amsterdam	33	48	17	2		25
3	Tentor berpakaian rapi	47	44	8	1		25
4	Tentor ramah kepada siswa	52	39	9			33,3
5	Tentor harus menguasai materi/kurikulum sebelum mengajar dibimbing Amsterdam	49	40	11			
6	Tentor sebelum mengajar di bimbigan belajar di Amsterdam harus melakukan training sebelum mengajar	37	45	18			33,3
7	Tentor menjelaskan sampai siswa jelas atau mengerti ketika ada siswa yang bertanya	46	36	13	5		33,3
8	Tentor menggunakan media yang menarik sehingga kegiatan pembelajaran lebih menyenangkan	35	43	17	5		25
9	Tentor membentuk kelompok diskusi untuk menyelesaikan tugas/kasus dengan tujuan agar semua siswa ikut aktif terlibat memberikan pendapatnya	36	41	16	6	1	25
10	Tentor memberitahukan rencana materi yang akan diajarkan beserta tujuan yang akan dicapai oleh siswa	46	37	15	1	1	20
11	Apakah anda setuju bahwa peralatan yang anda gunakan di bimbingan belajar sudah mengikuti perkembangan teknologi	40	44	13	2	1	20
12	Apakah anda setuju, peralatan yang anda gunakan di bimbingan belajar sudah lengkap	39	41	15	4	1	20

No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-
		SS	S	N	TS	STS	Rata
13	Apakah anda setuju, bahwa tata letak peralatan di bimbingan belajar saat ini dapat memudahkan anda dalam bimbingan.	42	38	15	15	5	23
14	Apakah anda setuju, kondisi tempat bimbingan belajar anda sekarang sudah nyaman	50	35	9		4	24,5

Sumber : Output SPSS 21

Berdasarkan Tabel diatas, maka tanggapan responden terhadap item-item variabel peningkatan mutu belajar dapat dideskripsikan sebagai berikut, rata-rata komposisi jawaban dari 100 responden terhadap item-item variabel PMB1 33,3, PMB2 25, PMB3 25, PMB4 33,3, PMB5 33,3, PMB6 33,3, PMB7 25, PMB8 25, PMB9 20, PMB10 20, PMB11 20, PMB12,20, PMB13 23 dan PMB14 24,5.

Karakteristik bimbingan belajar Amsterdam yaitu melihat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat peningkatan mutu belajar diantaranya sistem informasi manajemen, motivasi belajar, kemampuan inovasi dan peningkatan mutu belajar.

Adapun variabel penelitian sebagai berikut :

1. Sistem informasi manajemen

Menurut Ais Zakiyudin (2011:15) dalam bukunya bahwa, sistem informasi manajemen adalah suatu sistem informasi manajemen menggambarkan ketersediaan suatu rangkaian data yang cukup lengkap yang disimpan agar dapat menyediakan informasi untuk mendukung operasi, manajemen, dan pembuatan keputusan dalam suatu organisasi.

Adapun indikator-indikator system informasi manajemen yaitu:

a. Informasi

Informasi merupakan hasil dari pengolahan data akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan data yang tidak memberikan arti serta tidak bermanfaat bagi seseorang bukanlah merupakan informasi bagi orang tersebut.

b. Manusia sebagai pengolah informasi

Perasn manusia disini sangat besar yaitu untuk menciptakan informasi yang akurat, tepat waktu, relevan, dan lengkap. Baik buruknya informasi yang dihasilkan tergantung dari profesionalitas dari manusia itu sendiri.

c. Konsep system

System adalah suatu bentuk kerja sama yang harmonis antara bagian/komponen/sub system yang saling berhubungan satu dengan bagian /komponen/sub system lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu system tidaklah berdiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan, baik itu lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

d. Konsep organisasi dan manajemen

Organisasi tidak bisa lepas dari kegiatan manajemen dan begitu pula sebaliknya karena kedua mempunyai hubungan yang begiyu erat dsn kuat.

e. Konsep pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah tindakan pimpinan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam organisasi yang dipimpinnya dengan melalui pemilihan satu diantara alternative-alternatif yang dimungkinkan.

f. Nilai informasi

Informasi dapat mengubah sebuah keputusan. Perubahan dalam nilai hasil akan menentukan informasi. Bahwa suatu informasi itu harus dapat menjadi ukuran yang tepat, yang nantinya dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan.

2. Motivasi belajar

Menurut Kompri (2016:232) motivasi belajar merupakan segi kejiwaan yang mengalami perkembangan, artinya terpengaruh oleh kondisi fisiologis dan kematangan psikologis siswa. Beberapa unsur yang mempengaruhi motivasi dalam belajar yaitu:

a. Cita-cita dan aspirasi siswa.

Cita-cita akan memperkuat motivasi belajar siswa baik intrinsik maupun ekstrinsik.

b. Kemampuan Siswa

Keinginan seorang anak perlu dibarengi dengan kemampuan dan kecakapan dalam pencapaiannya.

c. Kondisi Siswa

Kondisi siswa yang meliputi kondisi jasmani dan rohani. Seorang siswa yang sedang sakit akan mengganggu perhatian dalam belajar.

d. Kondisi Lingkungan Siswa.

Lingkungan siswa dapat berupa lingkungan alam, lingkungan tempat tinggal, pergaulan sebaya dan kehidupan bermasyarakat.

e. Kemampuan inovasi

Inovasi merupakan suatu mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Oleh sebab itu

perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan pemikiran-pemikiran baru, gagasan-gagasan baru dengan menawarkan produk yang inovatif serta peningkatan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan. 6 Indikator inovasi dalam penelitian ini meliputi :

- a. Keunikan dalam membuat sebuah produk akan menjadi awal kelangsungan bisnis tersebut. Selanjutnya tinggal melakukan inovasi atau perbaikan yang tanpa henti untuk meningkatkan kualitas produk tersebut. Bila ini sudah dijalankan dijamin bisa mendapatkan margin keuntungan yang maksimal.
- b. Kualitas
Kualitas yang lebih tinggi memungkinkan perusahaan meningkatkan kepuasan pelanggan, membuat produk laku terjual, dapat bersaing dengan pesaing, meningkatkan pangsa pasar dan volume penjualan, serta dapat dijual dengan harga yang lebih tinggi.
- c. Multi Fungsi
Produk yang multifungsi menyebabkan perusahaan dapat mengurangi tingkat kesalahan, mengurangi pengerjaan kembali dan pemborosan, mengurangi pembayaran biaya garansi, mengurangi ketidakpuasan pelanggan, mengurangi inspeksi dan pengujian, mengurangi waktu pengiriman produk ke pasar, meningkatkan hasil (*yield*) dan kapasitas, dan memperbaiki kinerja penyampaian produk atau jasa.

3. Peningkatan mutu belajar

Bertitik tolak dari pemikiran tersebut, maka mutu pembelajaran merupakan kemampuan yang dimiliki sekolah penyelenggaraan

pembelajaran secara efektif, sehingga menghasilkan manfaat yang bernilai tinggi bagi pencapaian tujuan pengajaran yang telah ditentukan.” Sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa peningkatan mutu pembelajaran akan terwujud secara baik apabila dalam pelaksanaannya didukung oleh komponen-komponen peningkatan mutu antara lain:

a. Penampilan guru

Komponen yang menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran adalah penampilan guru, artinya bahwa rangkaian kegiatan yang dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pengajaran sangat menentukan terhadap mutu pembelajaran yang dihasilkan. Kunci keberhasilannya mengingat bahwa guru yang merupakan salah satu pelaku dan bahwa pameran utama dalam penyelenggaraan pembelajaran, sehingga diharapkan penampilan guru harus benar-benar memiliki kemampuan, keterampilan dan sikap yang professional yang pada akhirnya mampu menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran yang akan dicapai.

b. Penguasaan Materi/Kurikulum

Komponen lainnya yang menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran yaitu penguasaan materi/kurikulum. Penguasaan ini sangat mutlak harus dilakukan oleh guru dalam menyelenggarakan pembelajaran, mengingat fungsinya sebagai objek yang akan disampaikan kepada peserta didik. Dengan demikian penguasaan materi merupakan kunci yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan mutu pembelajaran, sehingga seorang guru dituntut atau ditekan untuk menguasai materi/kurikulum sebelum melakukan pengajaran di depan kelas.

c. Penggunaan Metode Mengajar

Peggunaan metode pengajar juga merupakan komponen dalam peningkatan mutu pembelajaran yang menunjukkan bahwa metode mengajar yang akan dipakai guru dalam menerangkan di depan kelas tentunya akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Dengan menggunakan metode mengajar yang benar dan tepat, maka memungkinkan akan mempermudah siswa memahami materi yang akan disampaikan.

d. Pandayaguna Alat/Fasilitas Pendidikan

Kemampuan lainnya yang menentukan peningkatan mutu pembelajaran yaitu pendayagunaan alat-fasilitas pendidikan. Mutu pembelajaran akan baik apabila dalam pelaksanaan pembelajaran didukung oleh alat/fasilitas pendidikan yang tersedia.

C. Peningkatan Mutu Belajar Melalui Kemampuan Inovasi

1. Sub Struktural I

Hasil Olahan Data Sub I

Regression Sub I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: X3

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.267	.251	2.85100

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.555	2	143.278	17.627	.000 ^b
	Residual	788.435	97	8.128		
	Total	1074.990	99			

a. Dependent Variable: X3

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.745	4.363		.858	.393
	X1	.131	.034	.345	3.820	.000
	X2	.208	.063	.301	3.325	.001

a. Dependent Variable: X3

2. Uji Hipotesis Parameter Individual (Uji-F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ANOVA dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8

Hasil Uji Hipotesis Individual (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.555	2	143.278	17.627	.000 ^b
	Residual	788.435	97	8.128		
	Total	1074.990	99			

a. Dependent Variable: X3

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan 0,000 kurang dari 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa X1, X2 dan X3 secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan mutu belajar.

3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Caranya dengan melakukan Uji t dengan melihat nilai signifikan dari masing-masing variabel independen. Bila nilai signifikannya $< 0,05$ maka variabel independen tersebut secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

- a. Pengaruh variabel sistem informasi manajemen (X1)
- b. Pengaruh variabel motivasi belajar (X2)
- c. Pengaruh variabel kemampuan inovasi (X3)
- d. Pengaruh variabel peningkatan mutu belajar (Y)

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan sistem informasi manajemen terhadap peningkatan mutu belajar. Pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.267	.251	2.85100

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data sekunder yang diolah

Pada tabel nilai Adjusted R Square(R²) sebesar 0,251 atau 25,5 % artinya variasi variabel X1, X2, dan X3 mampu menjelaskan sebesar 25,5% variasi variabel nilai peningkatan mutu belajar.

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening/mediasi digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Tabel 8
Koefisien Determinasi Model
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.745	4.363		.858	.393
1 X1	.131	.034	.345	3.820	.000
X2	.208	.063	.301	3.325	.001

a. Dependent Variable: X3

Sumber : Data sekunder yang diolah

$PX3 X1 + PX3 X2$

$0,345 + 0,301 + e$

Berdasarkan hasil output SPSS diatas analisis model (1) :

1. Nilai standardized Coefficients X1 terhadap X3 sebesar 0,345 dan signifikan pada 0,301 yang berarti X1 mempengaruhi X3 merupakan nilai path atau jalur p2.
2. Nilai standardized Coefficients X2 0,301 dan signifikan pada 001 yang berarti X3 mempengaruhi nilai path atau jalur p5.

ANALISIS MODEL I

Tabel 4.9
Analisis Model I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.034	7.587		3.431	.001
X1	.029	.064	.046	.450	.654
X2	.256	.115	.223	2.234	.028
X3	.487	.176	.294	2.767	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data sekunder yang diolah

$$Y = \text{PYX1} + \text{PYX2} + \text{PYX3}$$

$$Y = 0,046 + 0,223 + 0,294$$

Berdasarkan hasil output SPSS diatas analisis model (2):

- a. Nilai standardized coefficients X1 terhadap Y sebesar 0,046 dan signifikan pada 0,382 yang berarti X1 mempengaruhi Y, merupakan nilai path atau jalur p1.
- b. Nilai standardized coefficients X2 terhadap Y sebesar 0,223 dan signifikan pada 028 yang berarti X1 mempengaruhi Y, merupakan nilai path atau jalur p4.
- c. Nilai standardized coefficients X3 terhadap Y sebesar 0,294 dan signifikan pada 007 yang berarti X3 mempengaruhi Y, merupakan nilai path atau jalur p3.

Sub Struktural II

Secara simultan, pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 0,182 dibulatkan 18% sisanya 82 dipengaruhi faktor lain di luar model. Model simultan terjadi signifikan. Dengan memperhatikan probabilitas F sebesar 8.340 pada $\text{sig } 000 < 0,01$. Setelah model

simultan terbukti signifikan, maka dilakukan penelusuran jalur pengaruh parsial. Dari tiga variabel yang ditempatkan sebagai prediktor, seluruhnya memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh prediktor secara parsial berpengaruh terhadap Y.

Secara langsung sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu belajar. Besaran pengaruh langsung kemampuan inovasi terhadap peningkatan mutu belajar adalah sebesar 0,294 atau dibulatkan menjadi 30%. Artinya, tinggi rendahnya peningkatan mutu belajar hanya mampu dipengaruhi oleh sistem informasi manajemen sebesar 30% sedangkan sisanya 70% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Secara langsung motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu belajar. Besaran pengaruh parsial dan langsung motivasi belajar terhadap peningkatan mutu belajar adalah sebesar 0,223 atau dibulatkan menjadi 22%. Artinya, tinggi rendahnya peningkatan mutu belajar hanya mampu dipengaruhi oleh motivasi belajar sebesar 22% dan sisanya 78% dijelaskan faktor lain di luar model.

Secara langsung kemampuan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu belajar. Besaran pengaruh kemampuan inovasi terhadap peningkatan mutu belajar 0,294 atau dibulatkan menjadi 30%. Artinya, tinggi rendahnya peningkatan mutu belajar mampu dipengaruhi oleh kemampuan inovasi sebesar 30% sedangkan sisanya 70% dipengaruhi faktor lain di luar model. Dari tiga variabel yang digunakan sebagai prediktor kinerja, variabel kemampuan inovasi juga teridentifikasi sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi peningkatan mutu belajar dibanding dua variabel lain yaitu sistem informasi manajemen dan motivasi belajar. Secara keseluruhan, pengaruh-pengaruh yang dibentuk dari

sub struktural 2 dapat digambarkan melalui persamaan struktural 2 yaitu $Y = \rho yX_1 + \rho yX_1 + \rho yX_1 + e_2$, atau $Y = 0,046 X_1 + 0,223 X_2 + 0,294 X_3$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke 3,4, dan 5 pada persamaan struktural 2 ini diperoleh diagram jalur empiris untuk model Y sebagaimana yang dijelaskan gambar berikut ini :

Hasil Olahan Data Sub II

Regression Sub 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.182	4.93934

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	610.438	3	203.479	8.340	.000 ^b
1 Residual	2342.122	96	24.397		
Total	2952.560	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

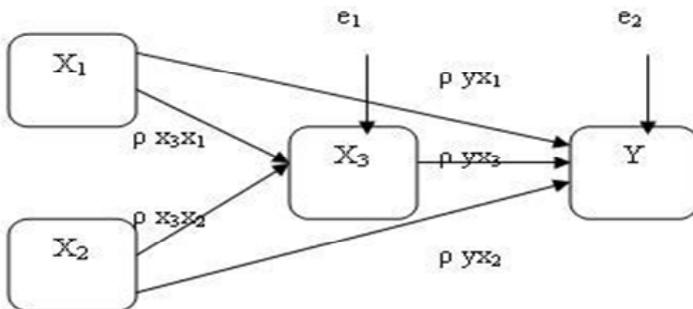
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.034	7.587		3.431	.001
1					
X1	.029	.064	.046	.450	.654
X2	.256	.115	.223	2.234	.028
X3	.487	.176	.294	2.767	.007

a. Dependent Variable: Y

Berikut ini analisis jalur menguji hubungan antara sistem informasi manajemen terhadap peningkatan mutu belajar dan apakah hubungan sistem informasi manajemen ke peningkatan mutu belajar dimediasi oleh variabel kemampuan inovasi motivasi belajar terhadap peningkatan mutu belajar dan apakah hubungan motivasi belajar ke peningkatan mutu belajar dimediasi oleh variabel kemampuan inovasi dengan persamaan seperti gambar berikut:

Gambar 1
Proses Pengujian Analisis Jalur



$$X_3 = X_3 X_1 + P X_3 X_2$$

$$Y = P Y_1 + P Y X_2 + P Y X_3$$

Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model

Model	Koefisien Jalur	t/p	R2
Sub struktural I (X1 X2 ke X3)			
X1 (PX3X1)	0,345	3.820	0,267
X2 (PX3X2)	0,301	3.325	
X1 (PYX1)	0,46	450	0,207
X2 (PYX2)	0,223	2.234	
X3 (PYX3)	0,294	2.767	

Indirect effect dan total effect :

1. Pengaruh tidak langsung / Indirect effect, X_1 ke Y melalui $X_3 = PX_3 X_1 \times PY X_3 = (0,345 \times 0,294) = 0,10143$ Dengan demikian pengaruh total efeknya $(0,46 + 0,10143) = 0,561$.
2. Pengaruh tidak langsung X_2 ke Y melalui $X_3 = PX_3 X_2 \times PY X_3 = (0,301 \times 0,294) = 0,088$. Dengan demikian pengaruh total efeknya $PY X_2 + IE = 0,223 + 0,088 = 0,311$.

Persamaan I

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui sistem informasi manajemen berpengaruh langsung atau tidak terhadap peningkatan mutu belajar dimediasi oleh kemampuan inovasi seperti pada tabel.

Tabel 10

Analisis Jalur I

Variabel	T_{hitung}	Nilai standardized beta	Sig	Keterangan
X1 Y	450	46	654	Signifikan
X1 X3	3.820	345	000	Signifikan
X3 Y	2.767	294	007	Signifikan

Persamaan II

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui X_2 berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap Y yang dimediasi oleh X_3 , seperti pada tabel :

Tabel 11
Analisis Jalur II

Variabel	T_{hitung}	Nilai standardized beta	Sig	Keterangan
X2 Y	2.234	223	028	Signifikan
X2 X3	3.325	301	001	Signifikan
X3 Y	2.767	294	007	Signifikan

D. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Belajar

Pada penelitian ini dapat ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu belajar bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar sistem informasi manajemen, Motivasi belajar, Kemampuan inovasi .

1. Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kemampuan motivasi belajar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen terhadap kemampuan inovasi berpengaruh. Hal ini hipotesis menyatakan sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu belajar di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu La ode ismail ahmad dan ristati sinen Penerapan sistem informasi manajemen sangat penting dilembaga pendidikan

khususnya di SMP Negeri 21 Makassar. Di mana menggunakan aplikasi pengolah data yaitu dapodik dan teknologi informasi dalam mendukung proses pembelajaran memberikan layanan pendidikan dengan memfasilitasi praktek pembelajaran dengan menggunakan infrastruktur teknologi, seperti fasilitas belajar dengan memadukan computer.

2. Pengaruh motivasi belajar terhadap kemampuan inovasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi belajar terhadap kemampuan inovasiberpengaruh.Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Amna Emda Motivasi memiliki kedudukan yang penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Munculnya motivasi tidak semata-mata dari diri siswa sendiri tetapi guru harus melibatkan diri untuk memotivasi belajar siswa. Adanya motivasi akan memberikan semangat sehingga siswa akan mengetahui arah belajarnya. Motivasi belajar dapat muncul apabila siswa memiliki keinginan untuk belajar.Oleh karena itu motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik harus ada pada diri siswa sehingga tujuan pembelajaran yang sudah dirumuskan dapat tercapai secara optimal.

3. Pengaruh kemampuan inovasi terhadap peningkatan mutu belajar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan inovasi terhadap peningkatan mutu belajar berpengaruh. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

peningkatan mutu belajar di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Hawwin Muzakki Mengelola pembelajaran merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu instansi pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran yang akhirnya bermuara pada peningkatan mutu pendidikan. Proses pembelajaran harus dilandaskan pada konsep belajar bagaimana belajar (*learning how to learn*) dan belajar sepanjang hayat (*life long learning*). Dalam rangka mengelola pembelajaran yang bermutu haruslah ada standar mutu pembelajaran yang hendak dicapai. Salah satu lembaga jaminan mutu pembelajaran yang dapat dijadikan patokan adalah ASEAN University Network Quality Assurance (AUN-QA).

AUN-QA merupakan lembaga penjamin mutu pendidikan yang dipakai oleh Negara-negara ASEAN termasuk Indonesia sebagai anggotanya. AUNQA memandang pembelajaran yang bermutu adalah pembelajaran dan pengembangan secara berkelanjutan (*continuous learning and development*). Dalam rangka mencapai itu diperlukan adanya pengelolaan terhadap dimensi-dimensi mutu pembelajaran serta faktor-faktor yang berpengaruh pada proses pembelajaran. Secara teoritis, standar yang sudah ada tersebut seyogyanya mampu memberikan acuan kepada setiap lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun secara praktis masih banyak kendala yang dihadapi oleh lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan umum maupun lembaga pendidikan Islam untuk mencapai standar tersebut. Itulah tugas kita sebagai pelaku pendidikan untuk terus berupaya dalam rangka mencapai proses

pembelajaran yang bermutu baik dalam skala nasional, regional, maupun internasional.

4. Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap peningkatan mutu belajar melalui kemampuan inovasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen terhadap peningkatan mutu belajar melalui kemampuan inovasi berpengaruh. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa sistem informasi manajemen terhadap peningkatan mutu belajar melalui kemampuan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu belajar di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Bambang setyo utomo, Widodo Berdasarkan pengujian hipotesis yang diajukan dengan Structure Equation Model (SEM) dengan Software AMOS, maka peningkatan kinerja inovasi guru secara umum dapat diambil suatu kesimpulan. Yaitu, sebelum moderasi adalah satu, peningkatan kinerja inovatif dipengaruhi oleh sertifikasi melalui profesionalisme. Dua, peningkatan kinerja inovasi guru dipengaruhi oleh sertifikasi melalui profesionalisme.

Dalam konteks teknologi informasi rendah adalah satu, peningkatan kinerja inovasi guru dipengaruhi oleh sertifikasi melalui profesionalisme. Dua, peningkatan kinerja inovasi guru dipengaruhi oleh sertifikasi melalui profesionalisme. Konteks teknologi informasi tinggi adalah satu, peningkatan kinerja inovasi guru dipengaruhi oleh sertifikasi melalui profesionalisme. Dua, peningkatan kinerja inovasi guru dipengaruhi oleh sertifikasi melalui profesionalisme.

Variasi dan lama kerja pengalaman kerja guru memiliki peran dalam proses peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian studi lanjutan variasi dan lama kerja pengalaman merupakan area studi yang menarik yang perlu dilakukan dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia.

5. Pengaruh motivasi belajar terhadap peningkatan mutu belajar melalui kemampuan inovasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi belajar terhadap peningkatan mutu belajar melalui kemampuan inovasi berpengaruh. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi belajar terhadap peningkatan mutu belajar melalui kemampuan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu belajar di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Alfiatu Solikhah Sekolah Unggulan menerapkan strategi peningkatan mutu pembelajaran, mulai dari pengorganisasian pembelajaran, penyampaian materi pembelajaran, hingga pengelolaan pembelajaran secara tepat. Dapat dikatakan bahwa bila guru di sebuah sekolah telah mampu melaksanakan strategi peningkatan mutu pembelajaran secara tepat, maka hasil pendidikannya memiliki kualitas unggul yang mampu memenuhi tuntutan kebutuhan di era global. Maka guru selaku pemegang tombak kesuksesan pendidikan, dituntut harus memiliki keterampilan yang tinggi untuk menerapkan strategi peningkatan mutu pembelajaran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar.
2. Variabel motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar.
3. Variabel kemampuan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu belajar di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar.
4. Variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu belajar melalui kemampuan inovasi di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar.
5. Variabel motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu belajar melalui kemampuan inovasi di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Untuk meningkatkan mutu belajar di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar sistem informasi manajemen harus berpengaruh terhadap peningkatan mutu belajar karena jika tidak berpengaruh maka peningkatan mutu belajar tidak akan bisa meningkat.
2. Untuk meningkatkan mutu belajar di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar motivasi belajar harus berpengaruh terhadap peningkatan mutu belajar karena jika tidak berpengaruh maka peningkatan mutu belajar tidak akan bisa meningkat
3. Untuk meningkatkan mutu belajar di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar kemampuan inovasi harus berpengaruh terhadap peningkatan mutu belajar karena jika tidak berpengaruh maka peningkatan mutu belajar tidak akan bisa meningkat.
4. Untuk meningkatkan mutu belajar di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar sistem informasi manajemen terhadap peningkatan mutu belajar melalui kemampuan inovasi harus berpengaruh terhadap peningkatan mutu belajar karena jika tidak berpengaruh maka peningkatan mutu belajar tidak akan bisa meningkat.
5. Untuk meningkatkan mutu belajar di bimbingan belajar Amsterdam Institute Kota Makassar motivasi belajar terhadap peningkatan mutu belajar melalui kemampuan inovasi harus berpengaruh terhadap peningkatan mutu belajar karena jika tidak berpengaruh maka peningkatan mutu belajar tidak akan bisa meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ismail Ode La Sinen Ristati. 2017. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Dalam Proses Pembelajaran Di SMP Negeri 21 Makassar. Jurnal Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Alauddin Makassar.
- Andayani Nonik Sri Putu Ni Sulastri Made Sedanayasa Gede. 2014. Penerapan Layanan Bimbingan Belajar Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Bagi Siswa Yang Mengalami Kesulitan Belajar Siswa Kelas X4 SMA Negeri 1 Sukasada. Jurnal Jurusan Bimbingan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha.
- Bambang Setiyo Pambudi (2013), Pengantar Manajemen. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Trunojoyo.
- Bernard Burnes, dkk (2003). "Organisational Learning: The New Management Paradigm?" Management Decision, 41 (5), hal.454.
- Emda Amna. 2017. Kedudukan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran. Jurnal. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Government of South Australia (1999), "Strategic Asset Management Framework," Second Edition, 1.
- Munthakhabah St Cita. Syam Husain. Nur Hasanah. 2014. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kuliah Kerja Profesi (KKP) Pada Perguruan Tinggi. Jurnal Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar.
- Muzakki Hawwin. 2015. Managing Learning For Quality Improvement (Mengelola Pembelajaran untuk Peningkatan Mutu). Jurnal. DLB Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri

(STAIN) Ponorogo.

- Richards Greg. Wilson Julie. 2012. Inovasi produk dan motif seni batik Pesisiran sebagai basis pengembangan industri kreatif dan kampung wisata. Jurnal.
- Solikah Alfiatu. 2014. Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran Pada Sekolah Unggulan. Jurnal. Studi Multi Situs di MI Darul Muta'alimin Patianrowo Nganjuk, MI Muhammadiyah 1 Pare dan SD KatolikFrateran 1 Kota Kediri.
- Sinen Ristati. 2017. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Dalam Proses Pembelajaran Di SMP Negeri 21 Makassar. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
- Stephen P. Robbins, Organizational Behavior, Concepts, Controversies, and Application, 1991
- Thahir Andi dan Hidriyanti Babay. 2014. Pengaruh Bimbingan Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pondok Pesantren Madrasah Aliyah Al-Utrujiyah Kota Karang. Jurnal Dosen dan Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, IAIN Raden Intan Lampung.
- Winarsih Sri. 2017. Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jurnal. Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.

	C. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar	52
	D. Sifat Motivasi	53
	E. Upaya Membangkitkan Motivasi Belajar Siswa	54
Bab 5	Peningkatan Mutu Belajar	55
	A. Pengertian Mutu	55
	B. Langkah Manajemen Mutu	58
	C. Konsep Mutu Dalam Pembelajaran	60
	D. Indikator-Indikator Mutu Pembelajaran	64
	E. Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu	65
	F. Strategi Peningkatan Mutu Belajar	67
Bab 6	Kemampuan Inovasi	69
	A. Pengertian Inovasi	69
	B. Tipe Inovasi	73
	C. Defusi dan Deseminasi Inovasi	74
	D. Proses Keputusan Inovasi	77
	E. Tipe Keputusan Inovasi	79
	F. Jenis Inovasi	80
	G. Fokus Inovasi	80
	H. Indikator Inovasi	81
Bab 7	Peningkatan Mutu Belajar: Studi pada Amsterdam Institute	83
	A. Gambaran Umum Bimbel Amsterdam Institute	83
	B. Variabel dalam Meningkatkan Mutu Belajar	87
	C. Peningkatan Mutu Belajar Melalui Kemampuan Inovasi	99
	D. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Belajar	108
Bab 8	Penutup	113
	Daftar Pustaka	115
	Tentang Penulis	117