

Analisis Lingkungan Internal

Maya Sari Dewi

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Corresponding Author : mayasaridewi999@gmail.com

ABSTRACT	
ARTICLE INFO <i>Article history:</i> Received 10 Januari 2022 Revised 15 Januari 2022 Accepted 20 Januari 2022	Lembaga pendidikan yang bermutu atau berkualitas pasti selalu menganalisis situasi atau keadaan baik diluar atau didalam lembaga itu sendiri. Oleh karena itu kemampuan suatu lembaga untuk menganalisis lingkungan (internal dan eksternal) akan berpengaruh terhadap eksistensi atau kemajuan suatu lembaga pendidikan. Banyak hal yang harus dianalisa, salah satunya lingkungan internal lembaga pendidikan. Lingkungan internal biasanya ada didalam organisasi. Sehingga sangat penting untuk menganalisis lingkungan internal lembaga pendidikan. Dengan demikian lembaga akan mengetahui apa saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan. Sehingga lembaga pendidikan dapat merumuskan rencana (<i>action plan</i>) yang tepat.
Kata Kunci	<i>Lingkungan, Internal</i>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci kemajuan suatu bangsa. Negara yang maju biasanya diikuti dengan pendidikan yang maju. Untuk mewujudkan pendidikan yang berdaya saing harus didukung oleh lembaga pendidikan yang berkualitas. Berkualitas disini diartikan mempunyai sarana dan prasarana yang memadai, sumber daya manusia yang mendukung, kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan atau perubahan jaman dan lain sebagainya. Pemerintah dalam hal ini tidak boleh diam untuk mendukung sistem pendidikan nasional supaya Indonesia mampu bersaing dengan negara-negara lain yang sistem pendidikannya sudah maju

Di era digital seperti sekarang, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh setiap lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dituntut peka terhadap perubahan yang ada atau perkembangan jaman, yang mana adalah keniscayaan. Lembaga pendidikan yang bermutu atau berkualitas pasti selalu menganalisis situasi atau keadaan baik diluar atau didalam lembaga itu sendiri. Oleh karena itu kemampuan suatu lembaga untuk menganalisis lingkungan (internal dan eksternal) akan berpengaruh terhadap eksistensi atau kemajuan suatu lembaga pendidikan.

Banyak hal yang harus dianalisa, salah satunya lingkungan internal lembaga pendidikan. Lingkungan internal biasanya ada didalam organisasi. Sehingga sangat penting untuk menganalisis lingkungan internal lembaga pendidikan. Dengan demikian lembaga akan mengetahui apa saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan. Sehingga lembaga pendidikan dapat merumuskan rencana (*action plan*) yang tepat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode library research menggunakan berbagai sumber kepustakaan sebagai sumber data penelitian, Penelitian ini adalah telaah yang berkaitan kepada pemikiran seorang tokoh dalam waktu tertentu, maka secara metodologis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan isi (perpustakaan). Maksudnya adalah penelitian berhubungan erat dengan pemikiran yang dituangkan dalam karya atau buku (isi); yaitu penelitian berbicara tentang pandangan tokoh mengenai keadaan yang semestinya dalam membangun suatu keadaan yang semestinya berdasarkan konsep yang telah disistematiskan kemudian dihubungkan dengan keadaan atau kondisi suatu benda, tempat, dan keadaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Lingkungan Lembaga Pendidikan

Dalam pembahasan ini ditekankan pada analisis lingkungan internal lembaga pendidikan di sekolah. Analisis lingkungan internal di lembaga pendidikan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pendidikan nasional/tujuan sekolah. Lingkungan internal mencermati kekuatan dan kelemahan di lingkungan internal organisasi sendiri yang dapat dikelola manajemen meliputi antara lain:

- a. Struktur organisasi termasuk susunan dan penempatan personelya.
- b. Sistem organisasi dalam mencapai efektivitas organisasi termasuk efektivitas komunikasi internal.
- c. Sumber daya manusia, sumber daya alam, tenaga terampil (skill) dalam tingkat pemberdayaan sumber daya, termasuk komposisi dan kualitas sumber daya manusianya.
- d. Biaya operasional berikut sumber dananya.
- e. Faktor-faktor lain yang menggambarkan dukungan terhadap proses kinerja/misi organisasi yang sudah ada maupun yang secara potensial dapat muncul di lingkungan internal.

Adapun bentuk-bentuk dalam analisis internal lembaga pendidikan diatas dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Fungsi pengelolaan kurikulum
 - 1) Dokumen kurikulum lengkap
 - 2) Silabus mata pelajaran tersedia
 - 3) Rencana pembelajaran belum lengkap
 - 4) Tim pengembang kurikulum dan pengujian berfungsi rendah
- b. Fungsi ketenagaan/personalia
 - 1) Jumlah guru memenuhi rasio
 - 2) Kelayakan mengajar memadai
 - 3) Pelatihan rendah
 - 4) Metode dan strategi mengajar berbasis ICT
 - 5) Program peningkatan ketrampilan guru tinggi

- 6) Kesejahteraan guru belum sesuai UMR
- c. Fungsi pengembangan sarana
 - 1) Daya guna sarana rendah
 - 2) Fasilitas sarana ICT belum mendukung pembelajaran ICT
 - 3) Jumlah buku siswa berstandar nasional memadai
 - 4) Jumlah buku siswa berstandar bahasa inggris belum memadai
 - 5) Ruang kelas sesuai standar
 - 6) Ruang perpustakaan belum sesuai standar
 - 7) Ruang kantor manajemen dan guru belum memadai
 - 8) Ruang kantin sekolah belum memadai
 - 9) MKCK sesuai standar
- d. Fungsi evaluasi dan ketercapaian kompetensi lulusan
 - 1) UN diatas standar nasional
 - 2) Ketuntasan belajar siswa rendah
 - 3) Standar kompetensi lulusan sudah sesuai
 - 4) Kegiatan remedial belum optimal
 - 5) Percepatan siswa belum memadai
- e. Fungsi kegiatan belajar mengajar
 - 1) Kedisiplinan belajar tinggi
 - 2) Partisipasi belajar tinggi
 - 3) Kemampuan guru dalam pengelolaan belajar belum maksimal
 - 4) Kemampuan guru dalam pembelajaran aktif, kreatif dan menyenangkan belum merata
 - 5) Pengawasan mutu pembelajaran rendah
 - 6) Pengawasan pembelajaran rendah
- f. Fungsi keuangan
 - 1) Biaya operasional tetap terpenuhi
 - 2) Alokasi gaji guru belum sesuai UMR
 - 3) Alokasi sarana berbasis ICT
 - 4) Alokasi dana pembelajaran tersedia
 - 5) Biaya pembangunan rendah
 - 6) Biaya rehab tersedia 20% dari pendapatan

Perumusan Visi dan Misi

Visi merupakan bayangan cermin mengenai keadaan *internal* dan kehandalan inti seluruh organisasi. Menurut Jamal Ma'mur Asmani merupakan idealisasi pemikiran tentang masa depan organisasi merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi. Selanjutnya untuk mengetahui visi yang baik Danin mengungkapkan beberapa indikator visi yang baik sebagai berikut :

- a) Visi yang mampu merangsang kreativitas dan bermakna secara fisik psikologis baik kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan anggota komite sekolah.

- b) Visi yang dapat menumbuhkan kebersamaan dan pencarian kolektif bagi kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan anggota komite sekolah untuk tumbuh secara professional.
- c) Visi yang dapat mereduksi setiap egoistik-individual atau egoistikunit ke format berpikir kolegialitas dan berkerja dengan cara-cara yang dapat diterima oleh orang lain.
- d) Visi yang mampu merangsang kesamaan sikap dan sifat dalam aneka perbedaan pada diri kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan anggota komite sekolah, sekaligus menghargai perbedaan serta menjadikan perbedaan itu sebagai potensi untuk maju secara sinergis.
- e) Visi yang mampu merangsang seluruh anggota, dari yang hanya bekerja secara proforma ke kinerja riel yang bermaslahat, efektif, efesien dengan akuntabilitas tertentu.

Misi merupakan terjemahan dari visi yang berisi program-program jangka pendek, menengah dan panjang. Misi merupakan penjabaran tujuan yang dicapai dalam kurun waktu tertentu, serta digunakan sebagai program pokok madrasah. Komariah dan Triatna menyebutkan ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Merupakan suatu pernyataan yang bersifat umum tentang niat organisasi yang berlaku untuk kurun waktu panjang.
- b) Mencakup filsafat yang dianut dan digunakan organisasi.
- c) Secara implisit menggambarkan citra yang hendak di proyeksi ke masyarakat luas.
- d) Merupakan pencerminan jati diri yang di ingin diciptakan, ditumbuhkan dan dipelihara.
- e) Menunjukkan produksi yang menjadi andalan
- f) Menggambarkan dengan jelas kebutuhan apa yang di upayakan untuk memuaskan para pelanggan.

Misi madrasah berjalan dengan baik mengindikasikan kepemimpinan di sekolah berjalan baik pula. Kepemimpinan yang baik tersebut mengindikasikan bahwa manajemen persekolahan telah berfungsi sebagaimana mestinya. Siklus ini harus dijaga mobilitas dan kontinuitasnya tersebut. Unsur yang paling bertanggung jawab dalam menjaga mobilitas dan kontinuitas tersebut, baik secara vertikal maupun horizontal adalah kepala madrasah. Berdasarkan hal tersebut kepala madrasah harus melaksanakan fungsinya dengan baik. Fungsi-fungsi kepala madrasah sebagai manajer adalah seperti perencanaan, pengorganisasian, Pelaksanaan kegiatan, dan juga melakukan evaluasi.

Penetapan Tujuan, Sasaran dan Strategi

Perumusan tujuan biasanya hanya dua/tiga butir untuk faktor FKK (Faktor Kunci Keberhasilan), sehingga memberi ukuran lebih spesifik dan akuntabel. Tujuan mencerminkan pernyataan kondisi yang diinginkan bukan merupakan proses/aktivitas. Untuk merumuskan tujuan yang baik perlu didasarkan pada FKK yang dihasilkan dari analisis lingkungan strategi dengan mengkaji relevansinya dengan misi organisasi.

Menurut Akdon, pencapaian tujuan dapat menjadi tolak ukur untuk menilai kinerja organisasi. Tujuan mempunyai kriteria sebagai berikut :

- a) Tujuan harus serasi dan mengklarifikasi misi, visi dan nilai-nilai organisasi.
- b) Pencapaian tujuan akan dapat memenuhi atau berkontribusi memenuhi misi, program dan sub program organisasi.
- c) Tujuan akan menjangkau hasil-hasil penilaian lingkungan internal/eksternal dan yang diprioritaskan, serta mungkin dikembangkan dalam merespon isu-isu.
- d) Tujuan cenderung untuk secara esensial tidak berubah kecuali terjadi pergeseran lingkungan, atau dalam hal isu strategic hasil yang diinginkan telah tercapai.
- e) Tujuan Biasanya secara relative erjangka panjang, yaitu sekurang kurangnya tiga tahun atau lebih. Namun tetap disesuaikan dengan tingkat organisasi, kondisi, posisi dan lokasi.
- f) Tujuan harus dapat mengatasi kesenjangan antara tingkat pelayanan saat ini dengan yang diinginkan.
- g) Tujuan menggambarkan hasil program/sub program yang di inginkan.
- h) Tujuan menggambarkan arah yang jelas dari organisasi, program dan sub program, tetapi belum menetapkan ukuran-ukuran spesifik atau strategi.
- i) Tujuan harus menantang, namun realitas dan dapat dicapai. Sementara itu, sasaran merupakangambaran hal yang ingin diwujudkan melalui tindakan-tindakan yang diambil organisasi guna mencapai tujuan. Sasaran organisasi merupakan kegiatan integral,tak terpisahkan dari sebuah proses perencanaan strategis. Sasaran fokusnya pada *action*,yaitu kegiatan yang bersifat spesifik,terperinci dapat diukur dan dapat diwujudkan. Sasaran harus menyatakan alokasi anggaran/ sumber yang akan mendukung pelaksanaan kegiatan.

Indikator sasaran meliputi :

- a) Ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran dalam kurun waktu rencana strategi.
- b) Ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran organisasi.
- c) Menjadi patokan penilai keberhasilan /kegagalan penyelenggaraan pemerintahan dalam mencapai misi dan visi organisasi.

Strategi organisasi merupakan suatu pernyataan mengenai arah dan tindakan yang di inginkan waktu yang akan datang. Strategi organisasi mencakup kebijakan, program dan kegiatan-kegiatan manajemen untuk melaksanakan misinya. Rencana Strategis meliputi penetapan tujuan, sasaran dan strategi organisasi yang berisi kebijakan dan program (pada saatnya akan dioperasionalkan dalam bentuk kegiatan pada rencana kerja tahunan). Rencana strategi merupakan kelanjutan dari faktor kunci keberhasilan,dimana setiap FKK akan memandu penetapan tujuan dan setiap tujuan dirinci menjadi beberapa sasaran dan masingmasing sasaran memiliki beberapa strategi yang dituangkan dalam kebijakan dan program.

Komponen dalam rencana strategi paling tidak terdiri dari visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi. Rencana strategi meliputi keseluruhan kegiatan proses perencanaan strategi dari visi, misi, nilainya sampai menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi yang berisi kebijakan dan program. Dari hasil analisis lingkungan strategi diperoleh rumusan faktor keberhasilan (FKK). Setiap FKK dirinci lebih lanjut menjadi beberapa sasaran dan masing-masing sasaran memiliki beberapa strategi yang akan dituangkan dalam kebijakan dan program.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diuraikan kesimpulan bahwa, analisis faktor-faktor internal bagi lembaga pendidikan penting dilakukan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan lembaganya agar dapat menyusun rencana kerja dan kegiatan yang tepat serta mengantisipasi kemungkinan terburuk terjadi di dalam proses kerja mendatang sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai. Kelebihan lembaga dapat menjadi nilai jual untuk berkarya dan meningkatkan daya saing. Kekurangan yang diketahui di awal menjadi catatan bagi lembaga untuk dicari solusi, antisipasi, dan alternatif lain guna menutupi dan memberdayakannya agar tetap potensial

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, *Strategic Management for Educational Management* (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Hanun Asrohah, *Hand Out Kuliah Manajemen Strategik Pendidikan* (Surabaya: IAIN Sunan Ampel, 2012)
- Jamal Ma'mur Asmani, *Membangun Organisasi Sekolah* (Jogyakarta : Diva Press, 2012)
- Zaini, M. F., Hidayat, R., Fadhli, M., & Pasaribu, M. H. (2020). Manajemen Mutu Pendidikan : Perspektif Al-Qur'an dan Tafsir. *Education Achievement: Journal of Science and Research*, 1(1).
- Zulfahmi, Ritonga, A. A., Azmar, Nasution, S. R., & Zaini, M. F. (2022). Tafsir Tematik Manajemen Pendidikan Islam: Leadership dan Administrasi Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.2780>

Copyright Holder :

© Name. (2022).

First Publication Right :

© ALACRITY : Journal Of Education

This article is under:



Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional