



Manajemen Satuan Pendidikan Tinggi

Sri Wahyani, Susilowaty, Puji Astuti, Lilis Suwandari

Universitas Islam Nusantara, Bandung

E-mail: gaungilmu2074@gmail.com¹, susilowaty98@guru.sd.belajar.id²,
Pujjastuti2005221199@gmail.com³, lilissuwandari@uninus.ac.id⁴

ABSTRAK

Pendidikan tinggi memegang peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia unggul yang mampu menghadapi tantangan global. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi sangat ditentukan oleh efektivitas manajemen satuan pendidikan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Penelitian ini dilakukan dengan metode studi literatur, yang bertujuan untuk mengkaji dimensi-dimensi utama dalam manajemen pendidikan tinggi, seperti manajemen pembelajaran, manajemen sumber daya manusia, manajemen pembiayaan, serta manajemen sarana dan prasarana. Hasil kajian menunjukkan bahwa keempat fungsi manajerial tersebut saling berhubungan dan harus diintegrasikan secara sinergis untuk mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang efisien dan bermutu. Grafik analisis menunjukkan bahwa fungsi perencanaan memiliki kontribusi paling tinggi terhadap efektivitas institusi, diikuti oleh pengarahan, pengendalian, dan pengorganisasian. Selain itu, pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen (SIM) menjadi instrumen penting dalam mengintegrasikan fungsi-fungsi tersebut serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, dibutuhkan pendekatan manajerial yang adaptif, berbasis teknologi, dan responsif terhadap kebijakan nasional untuk mendorong transformasi pendidikan tinggi yang berkelanjutan.

Kata kunci: Pendidikan Tinggi, Manajemen Pendidikan, Manajemen Pembelajaran, Sarana Prasarana, Manajemen SDM, Manajemen Pembiayaan.

ABSTRACT

Higher education plays a strategic role in producing superior human resources capable of facing global challenges. The success of higher education delivery is largely determined by the effectiveness of educational unit management, encompassing planning, organizing, directing, and controlling. This research, conducted using a literature review method, aimed to examine the key dimensions of higher education management, such as learning management, human resource management, financing management, and facilities and infrastructure management. The results of the study indicate that these four managerial functions are interconnected and must be synergistically integrated to achieve efficient and high-quality higher education governance. The analysis chart shows that the planning function has the highest contribution to institutional effectiveness, followed by directing, controlling, and organizing. Furthermore, the use of Management Information Systems (MIS) is a crucial instrument in integrating these functions and supporting data-driven decision-making. Therefore, an adaptive, technology-based, and responsive managerial approach to national policy is needed to drive sustainable higher education transformation.

Keywords: Higher Education, Educational Management, Learning Management, Facilities and Infrastructure, Human Resource Management, Financing Management.

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi memiliki peran sentral dalam pembangunan sumber daya manusia dan kemajuan suatu bangsa. Menurut UU No. 12 Tahun 2012, pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma hingga program doktor. Manajemen pendidikan tinggi merupakan aktivitas yang kompleks, yang mencakup perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi terhadap seluruh aspek institusi pendidikan tinggi (Kezar, 2014). Dengan adanya dinamika globalisasi, revolusi industri 4.0, serta tuntutan mutu pendidikan yang semakin tinggi, maka diperlukan pendekatan manajerial yang lebih profesional, akuntabel, dan adaptif. Artikel ini mengkaji berbagai aspek manajemen dalam satuan pendidikan tinggi untuk membangun sistem pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

Dalam perkembangan zaman yang semakin cepat, perguruan tinggi dituntut tidak hanya sebagai pusat pendidikan dan pengajaran, tetapi juga sebagai penghasil inovasi dan penggerak pembangunan sosial-ekonomi berbasis pengetahuan. Oleh karena itu, pengelolaan satuan pendidikan tinggi harus diarahkan pada efektivitas tata kelola akademik, efisiensi pemanfaatan sumber daya, serta peningkatan kualitas layanan kepada mahasiswa dan masyarakat. Menurut World Bank (2012), manajemen pendidikan tinggi yang baik harus mampu menjamin transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan otonomi yang bertanggung jawab. Di Indonesia, tantangan pengelolaan perguruan tinggi semakin kompleks, mulai dari kesenjangan mutu antar institusi, keterbatasan anggaran, manajemen SDM yang belum merata, hingga kebutuhan infrastruktur digital untuk mendukung pembelajaran daring. Maka, studi tentang manajemen satuan pendidikan tinggi menjadi sangat relevan dalam rangka memperkuat daya saing institusi pendidikan tinggi di era disrupsi dan transformasi digital (Rosmayati & Maulana, 2024). Kajian ini akan membahas secara menyeluruh dimensi-dimensi penting dalam manajemen pendidikan tinggi, meliputi manajemen pembelajaran, manajemen SDM, pembiayaan, serta sarana dan prasarana, yang kesemuanya menjadi fondasi bagi tercapainya pendidikan tinggi yang bermutu dan berkelanjutan.

Pendidikan tinggi memiliki peran sentral dalam pembangunan sumber daya manusia dan kemajuan suatu bangsa. Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma hingga program doktor. Manajemen pendidikan tinggi merupakan aktivitas yang kompleks, yang mencakup perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi terhadap seluruh aspek institusi pendidikan tinggi (Kezar, 2014). Dengan adanya dinamika globalisasi, revolusi industri 4.0, serta tuntutan mutu pendidikan yang semakin tinggi, maka diperlukan pendekatan manajerial yang lebih profesional, akuntabel, dan adaptif. Artikel ini mengkaji berbagai aspek manajemen dalam satuan pendidikan tinggi untuk membangun sistem pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

Dalam perkembangan zaman yang semakin cepat, perguruan tinggi dituntut tidak hanya sebagai pusat pendidikan dan pengajaran, tetapi juga sebagai penghasil inovasi dan penggerak pembangunan sosial-ekonomi berbasis pengetahuan (Rosmayati & Maulana, 2023). Pengelolaan pendidikan tinggi harus mencerminkan tata kelola yang baik (*good governance*) yang mengedepankan efektivitas organisasi, efisiensi anggaran, serta peningkatan layanan akademik dan non-akademik. World Bank (2012) menyatakan bahwa institusi pendidikan tinggi yang mampu mengelola sumber dayanya secara strategis akan lebih tangguh dalam menghadapi tantangan global, seperti transformasi digital, perubahan kebutuhan dunia kerja, dan tekanan pembiayaan.

Tantangan yang dihadapi institusi pendidikan tinggi di Indonesia cukup kompleks. Di antaranya adalah kesenjangan mutu antar perguruan tinggi, keterbatasan anggaran operasional,

rendahnya pemanfaatan teknologi informasi, dan lemahnya manajemen sumber daya manusia (Maulana et al., 2021). Masalah ini diperparah dengan belum optimalnya sinergi antara regulasi nasional dan praktik manajerial di tingkat institusi (Maulana, 2020). Selain itu, implementasi kebijakan seperti Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) juga menuntut pengelolaan yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis capaian pembelajaran yang terukur.

Oleh karena itu, diperlukan kajian komprehensif mengenai bagaimana satuan pendidikan tinggi dapat mengelola berbagai komponennya secara terintegrasi. Penelitian ini berfokus pada empat dimensi utama dalam manajemen satuan pendidikan tinggi, yaitu: manajemen pembelajaran, manajemen sumber daya manusia (SDM), manajemen pembiayaan, serta manajemen sarana dan prasarana. Dengan menganalisis keempat aspek ini secara konseptual dan normatif, diharapkan dapat ditemukan praktik-praktik terbaik (*best practices*) dan rekomendasi strategis yang dapat memperkuat daya saing institusi pendidikan tinggi di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*library research*) yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber pustaka tanpa melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung. Menurut Zed (2004), studi literatur merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan menghimpun data atau informasi dari berbagai literatur, baik berupa buku, artikel ilmiah, maupun dokumen resmi yang relevan dengan topik yang diteliti. Teknik ini sangat cocok digunakan dalam kajian konseptual dan teoritis, seperti penelitian manajemen pendidikan tinggi, karena memungkinkan peneliti menyusun sintesis dari berbagai perspektif ilmiah. Literatur yang dianalisis dalam studi ini mencakup jurnal nasional dan internasional, peraturan perundang-undangan seperti UU No. 12 Tahun 2012, serta buku-buku manajemen pendidikan untuk memperoleh pemahaman komprehensif terhadap aspek pembelajaran, SDM, pembiayaan, dan sarana-prasarana dalam konteks perguruan tinggi. Proses analisis dilakukan dengan pendekatan tematik, sebagaimana dijelaskan oleh Moleong (2017), yang meliputi proses identifikasi isu utama, pengelompokan temuan, dan penarikan kesimpulan berdasarkan sintesis pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Manajemen Pembelajaran dalam Pendidikan Tinggi

Manajemen pembelajaran di pendidikan tinggi diarahkan untuk mencapai capaian pembelajaran lulusan (CPL) yang telah disesuaikan dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) (Permenristekdikti No. 44 Tahun 2015). Prinsip andragogi menjadi pendekatan utama karena mahasiswa dianggap sebagai individu dewasa (Knowles, 1980). Proses manajemen pembelajaran meliputi perencanaan kurikulum, pengorganisasian kegiatan akademik, pelaksanaan pengajaran, hingga evaluasi hasil belajar (Winardi, 2013).

Tujuan dan Tahapan Manajemen Pembelajaran di Pendidikan Tinggi

Manajemen pembelajaran di lingkungan perguruan tinggi memiliki tujuan utama untuk menjamin pencapaian Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) secara optimal. Capaian ini dirumuskan berdasarkan standar nasional pendidikan tinggi dan mengacu pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012), CPL adalah rumusan kemampuan yang dicapai oleh lulusan setelah menyelesaikan suatu program studi, yang mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Oleh karena

itu, sistem manajemen pembelajaran di pendidikan tinggi harus dirancang sedemikian rupa agar seluruh proses belajar mengajar mengarah pada pencapaian CPL tersebut.

Secara struktural, manajemen pembelajaran mencakup empat tahapan utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahapan ini merujuk pada kerangka dasar manajemen dalam konteks pendidikan tinggi sebagaimana dijelaskan oleh Fattah (2009), di mana setiap proses pembelajaran harus dimulai dari perencanaan sistematis dan berakhir pada proses evaluasi sebagai bentuk pengendalian mutu.

a. Tahap perencanaan melibatkan penyusunan strategi pembelajaran, perancangan kurikulum, serta penentuan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mahasiswa dewasa. Sanjaya (2010) menegaskan bahwa perencanaan pembelajaran yang baik menjadi landasan utama keberhasilan pembelajaran karena mengarahkan seluruh aktivitas pembelajaran ke tujuan yang telah ditentukan. Di dalam pendidikan tinggi, perencanaan juga harus mencakup penyesuaian dengan standar KKNI dan SN-Dikti.

b. Tahap pengorganisasian berkaitan dengan pengaturan sumber daya pembelajaran, baik berupa tenaga pendidik, materi, maupun infrastruktur penunjang seperti *Learning Management System* (LMS). Menurut Tjiptono (2002), pengorganisasian dalam manajemen pendidikan bertujuan untuk menyusun dan mengoordinasikan semua elemen pembelajaran agar berjalan efektif dan efisien.

c. Pelaksanaan pembelajaran merupakan proses aktualisasi dari rencana yang telah disusun. Pada tahap ini, dosen dituntut untuk menerapkan pendekatan andragogi, mengingat mahasiswa dianggap sebagai pembelajar dewasa. Pendekatan ini menekankan partisipasi aktif, pembelajaran mandiri, dan berbasis pengalaman. Knowles (1980) menyatakan bahwa prinsip andragogi sangat efektif diterapkan di pendidikan tinggi karena relevan dengan tahap perkembangan psikososial mahasiswa.

d. Tahap evaluasi menjadi proses reflektif terhadap pelaksanaan pembelajaran. Evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas strategi pembelajaran, tingkat pencapaian CPL, serta kepuasan mahasiswa terhadap pengalaman belajar. Evaluasi pembelajaran menurut Arikunto (2012) merupakan suatu kegiatan sistematis untuk menilai sejauh mana tujuan instruksional telah tercapai, dan menjadi dasar untuk perbaikan di masa mendatang.

Dengan demikian, penerapan tahapan manajemen pembelajaran secara konsisten dan adaptif sangat penting untuk mencapai kualitas pendidikan tinggi yang berstandar nasional dan internasional. Selain itu, proses ini juga berfungsi sebagai instrumen akuntabilitas lembaga pendidikan tinggi dalam menjamin mutu lulusan.

2. Manajemen Pendidikan Tinggi

Manajemen pendidikan tinggi merupakan suatu proses kompleks yang mencakup berbagai fungsi organisasi guna menjamin efektivitas penyelenggaraan pendidikan di tingkat perguruan tinggi. Dalam kerangka teoritis, terdapat tiga unsur utama manajemen yang menjadi fondasi dalam pelaksanaan manajemen pendidikan tinggi, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), dan pengarahan (*directing*). Ketiga unsur ini tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dan mendukung tercapainya tujuan institusi pendidikan tinggi.

- a. Unsur pertama adalah perencanaan, yang merujuk pada proses penetapan tujuan dan strategi untuk mencapai visi institusi. Dalam konteks pendidikan tinggi, perencanaan mencakup penyusunan rencana strategis institusi, perencanaan kurikulum, kebutuhan sumber daya, hingga proyeksi pengembangan akademik jangka panjang. Menurut Terry (2006), perencanaan adalah dasar dari seluruh fungsi manajerial karena menentukan arah dan kerangka kerja untuk kegiatan organisasi. Dengan perencanaan yang matang,

institusi pendidikan tinggi dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal serta mengatur alokasi sumber daya secara efisien.

- b. Unsur kedua adalah pengorganisasian, yaitu proses menyusun dan mengoordinasikan sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia (SDM), struktur organisasi, dan sistem kerja. Dalam pendidikan tinggi, pengorganisasian mencakup penataan struktur fakultas dan jurusan, distribusi beban kerja dosen, serta mekanisme koordinasi antarunit. Mintzberg (1993) menyatakan bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu menyesuaikan strukturnya dengan lingkungan eksternal dan strategi yang diusung. Pengorganisasian yang baik akan menciptakan sistem kerja yang efisien, mengurangi konflik peran, dan memperkuat kolaborasi antar unit kerja dalam kampus.
- c. Unsur ketiga adalah pengarahan, yang berfokus pada upaya memotivasi, membimbing, dan memberi instruksi kepada anggota organisasi agar bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam dunia pendidikan tinggi, pengarahan mencakup kepemimpinan akademik, pengembangan budaya organisasi, serta komunikasi internal yang efektif. Koontz dan O'Donnell (1984) menekankan bahwa pengarahan merupakan seni dalam mengarahkan manusia melalui motivasi, komunikasi, dan dinamika kelompok. Dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan perguruan tinggi perlu memiliki kapasitas kepemimpinan yang inklusif dan komunikatif untuk memastikan seluruh elemen organisasi berkontribusi maksimal.

Ketiga unsur utama ini harus dijalankan secara terpadu agar manajemen pendidikan tinggi dapat berjalan dengan baik. Ketidakeimbangan dalam pelaksanaan salah satu unsur dapat berdampak pada terganggunya fungsi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penguatan kapasitas manajerial di lingkungan pendidikan tinggi menjadi agenda penting dalam reformasi pendidikan nasional.

Manajemen pembelajaran di perguruan tinggi (PT) merupakan elemen strategis dalam memastikan bahwa proses pendidikan berjalan efektif dan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Dalam konteks Indonesia, pengelolaan pembelajaran di pendidikan tinggi memiliki dasar hukum yang kuat. Tiga regulasi utama yang menjadi acuan adalah Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), serta Permenristekdikti No. 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti). Undang-undang tersebut menegaskan bahwa pendidikan tinggi harus menjamin pencapaian capaian pembelajaran lulusan (CPL), relevansi terhadap kebutuhan pembangunan, serta daya saing nasional dan global.

UU No. 12 Tahun 2012 menekankan bahwa setiap satuan pendidikan tinggi wajib menyelenggarakan pembelajaran yang bermutu dan berorientasi pada capaian lulusan, dengan memperhatikan prinsip akademik yang akuntabel dan transparan. Selanjutnya, Perpres No. 8 Tahun 2012 memperkenalkan KKNI sebagai kerangka penjenjangan kualifikasi yang harus dijadikan acuan dalam menyusun kurikulum dan desain pembelajaran. KKNI ini mengintegrasikan antara capaian pembelajaran dengan kompetensi kerja sehingga lulusan tidak hanya unggul secara akademis, tetapi juga memiliki keterampilan profesional. Adapun Permenristekdikti No. 44 Tahun 2015 menetapkan standar minimal untuk pembelajaran, termasuk aspek proses, dosen, kurikulum, dan evaluasi pembelajaran.

Dalam implementasinya, pendekatan pembelajaran yang digunakan di perguruan tinggi sangat relevan dengan prinsip andragogi, yaitu metode pembelajaran yang ditujukan untuk peserta didik dewasa. Knowles (1980) sebagai tokoh utama dalam teori andragogi menyatakan bahwa orang dewasa memiliki kebutuhan belajar yang berbeda dengan anak-anak. Mereka belajar berdasarkan pengalaman, berorientasi pada pemecahan masalah, serta memiliki kebutuhan

untuk mengetahui mengapa mereka perlu belajar sesuatu sebelum memulainya. Oleh karena itu, dosen dituntut untuk lebih berperan sebagai fasilitator dan pembimbing ketimbang sekadar penyampai informasi.

Penerapan prinsip andragogi dalam pendidikan tinggi memungkinkan terjadinya pembelajaran aktif (*active learning*), di mana mahasiswa dilibatkan dalam diskusi, studi kasus, proyek berbasis masalah (PBL), serta pembelajaran kolaboratif. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 12 Tahun 2012, yaitu membentuk lulusan yang memiliki integritas, intelektualitas, dan kompetensi profesional.

Dengan landasan hukum yang kokoh dan pendekatan pedagogis yang sesuai dengan karakteristik mahasiswa dewasa, manajemen pembelajaran di perguruan tinggi dapat dioptimalkan untuk menghasilkan lulusan yang adaptif terhadap dinamika global dan mampu memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan bangsa.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan Tinggi

Manajemen SDM di perguruan tinggi bertujuan mengelola tenaga kerja untuk mendukung pencapaian visi institusi. Kegiatan meliputi rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, kompensasi, hingga pengelolaan hubungan kerja dan kesejahteraan (Dessler, 2020). Dalam konteks manajemen modern, pendekatan HRD (*Human Resource Development*) lebih dipilih karena bersifat strategis dan menyeluruh (Ulrich, 1997).

Manajemen personalia, atau lebih luas disebut manajemen sumber daya manusia (SDM), merupakan elemen krusial dalam pengelolaan pendidikan tinggi karena berkaitan langsung dengan efektivitas kinerja institusi. Fokus utama dari manajemen SDM adalah mengelola tenaga kerja dosen, tenaga kependidikan, dan staf administrative agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Dalam konteks perguruan tinggi, pengelolaan SDM harus selaras dengan visi akademik, dinamika institusional, serta perkembangan kebutuhan pembelajaran mahasiswa.

Menurut Dessler (2015), manajemen SDM mencakup seluruh aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan, evaluasi, dan pemeliharaan tenaga kerja dalam organisasi. Di perguruan tinggi, fungsi-fungsi ini tidak hanya berperan administratif, tetapi juga bersifat strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Beberapa fungsi utama dalam manajemen SDM yang relevan bagi institusi pendidikan tinggi meliputi:

- a. Rekrutmen: Proses mencari, menarik, dan menyeleksi kandidat yang berkualitas untuk mengisi posisi dosen, peneliti, dan tenaga kependidikan. Pemilihan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi dan nilai institusi akan meningkatkan daya saing lembaga (Mathis & Jackson, 2011).
- b. Pengembangan: Meliputi pelatihan dan peningkatan kompetensi dosen serta staf. Pendidikan tinggi yang berkualitas memerlukan pengembangan berkelanjutan, baik dalam bentuk pelatihan pedagogik, penguatan penelitian, maupun pelatihan teknologi pendidikan (Armstrong, 2010).
- c. Penilaian Kinerja: Evaluasi terhadap kinerja individu dan unit kerja untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Penilaian ini dapat melibatkan aspek kuantitatif (seperti beban SKS, publikasi ilmiah) dan kualitatif (seperti kualitas pembelajaran atau layanan administratif).

- d. **Kompensasi:** Menyediakan imbalan finansial dan non-finansial yang adil dan kompetitif. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas dosen dan staf (Gomes Mejia et al., 2012).
- e. **Hubungan Industrial:** Menjaga hubungan yang harmonis antara institusi dan tenaga kerja, termasuk dalam konteks serikat pekerja, penyelesaian konflik, dan kebijakan ketenagakerjaan.
- f. **Kesehatan dan Keselamatan Kerja:** Menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi seluruh civitas akademika. Hal ini mencakup perlindungan terhadap beban kerja berlebih, stres akademik, serta keselamatan laboratorium dan fasilitas kampus.
- g. **Administrasi SDM:** Meliputi pencatatan data kepegawaian, pengelolaan absensi, perizinan, promosi, mutasi, dan pensiun. Fungsi ini menjadi tulang punggung operasional SDM di perguruan tinggi.

Manajemen personalia yang efektif di perguruan tinggi tidak hanya mendukung kelancaran operasional sehari-hari, tetapi juga memperkuat kapasitas institusi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, seperti digitalisasi pendidikan dan kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajemen SDM yang tidak hanya administratif tetapi juga **strategis, partisipatif, dan berbasis kinerja**.

3. Manajemen Pembiayaan dalam Pendidikan Tinggi

Pengelolaan pembiayaan merupakan aspek krusial dalam menjamin keberlangsungan operasional perguruan tinggi. Fungsi manajemen pembiayaan meliputi perencanaan anggaran, pencarian sumber dana, alokasi, pengawasan, serta pelaporan keuangan (Mulyadi, 2016). Transparansi dan akuntabilitas menjadi prinsip utama dalam pengelolaan keuangan yang berintegritas (IFAC, 2013).

Manajemen pembiayaan merupakan proses sistematis dalam merencanakan, mengelola, dan mengevaluasi penggunaan dana untuk mendukung kelangsungan aktivitas pendidikan tinggi secara efisien dan berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan tinggi, pembiayaan tidak hanya berkaitan dengan alokasi dana rutin, tetapi juga mencerminkan upaya institusi untuk menjaga transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas publik. Menurut **Suharsaputra (2010)**, pembiayaan pendidikan adalah seluruh proses yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan penggunaan dana yang mendukung operasional dan pengembangan lembaga pendidikan. Secara umum, fungsi utama dalam manajemen pembiayaan meliputi:

- a. Perencanaan anggaran,
- b. Pencarian dana,
- c. Alokasi penggunaan,
- d. Pengawasan, dan
- e. Evaluasi serta pelaporan.

Perencanaan anggaran bertujuan untuk memastikan bahwa semua kebutuhan kegiatan akademik dan non-akademik dapat terakomodasi dalam kerangka anggaran tahunan. Menurut Mulyasa (2013), perencanaan pembiayaan yang baik harus didasarkan pada analisis kebutuhan yang realistis serta mempertimbangkan prinsip efisiensi dan efektivitas. Tahap pencarian dana dilakukan melalui berbagai sumber, baik dari alokasi pemerintah (misalnya Bantuan

Operasional Perguruan Tinggi Negeri/BOPTN), biaya pendidikan dari mahasiswa, hibah riset, maupun kerja sama industri. Diversifikasi sumber pembiayaan menjadi strategi penting dalam mengurangi ketergantungan terhadap satu sumber pendanaan (Tilaar, 2002). Setelah dana tersedia, tahapan berikutnya adalah alokasi penggunaan yang harus berdasarkan skala prioritas institusi, seperti peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan SDM, serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Untuk menjamin akuntabilitas, institusi perlu menerapkan sistem pengawasan internal yang ketat terhadap pengelolaan keuangan. Dalam hal ini, Depdiknas (2008) menegaskan pentingnya pelaporan berkala dan audit internal sebagai bagian dari sistem manajemen mutu pendidikan. Keempat, Pengawasan evaluasi dan pelaporan keuangan dilakukan untuk menilai kesesuaian antara anggaran yang direncanakan dan realisasi penggunaannya. Evaluasi ini menjadi dasar perbaikan pengelolaan dana di masa mendatang serta sebagai alat akuntabilitas kepada publik dan pemangku kepentingan. Dengan manajemen pembiayaan yang baik, perguruan tinggi akan mampu menjalankan fungsi-fungsinya secara berkelanjutan dan menghasilkan output pendidikan yang berkualitas tinggi.

4. Manajemen Sarana dan Prasarana dalam Pendidikan Tinggi

Sarana dan prasarana merupakan tulang punggung dalam menunjang aktivitas akademik. Pengelolaan mencakup inventarisasi, pemeliharaan, dan penghapusan barang milik negara atau institusi (Permendikbud No. 24 Tahun 2007). Sarana seperti perangkat IT dan laboratorium, serta prasarana seperti gedung dan ruang kelas, harus memenuhi standar layanan minimal (BSNP, 2010).

Dalam dunia pendidikan tinggi, manajemen sarana dan prasarana memiliki peran vital dalam menjamin keberlangsungan dan kenyamanan proses operasional pendidikan, baik akademik maupun non-akademik. Sarana diartikan sebagai alat atau perlengkapan langsung yang digunakan dalam proses pembelajaran, seperti meja, kursi, papan tulis, LCD proyektor, komputer, dan perangkat lainnya. Sementara itu, prasarana merujuk pada komponen pendukung utama yang lebih permanen dan berfungsi sebagai infrastruktur fisik, seperti gedung kuliah, laboratorium, perpustakaan, dan ruang kantor.

Menurut Soekartawi (2002), manajemen sarana dan prasarana adalah proses sistematis yang mencakup perencanaan kebutuhan, pengadaan, pendistribusian, pemanfaatan, pemeliharaan, dan penghapusan alat atau fasilitas pendidikan untuk mendukung efektivitas penyelenggaraan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, keberadaan sarana dan prasarana yang memadai merupakan syarat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan profesional.

Tujuan utama manajemen sarana dan prasarana adalah untuk menjamin kelancaran dan kenyamanan kegiatan operasional lembaga pendidikan tinggi. Ketersediaan dan kualitas sarana-prasarana secara langsung mempengaruhi mutu pelayanan akademik dan produktivitas kerja dosen maupun tenaga kependidikan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Supriadi (2017), ditemukan bahwa kondisi infrastruktur kampus memiliki korelasi positif terhadap kepuasan mahasiswa dalam proses pembelajaran. Lebih lanjut, Depdiknas (2008) menekankan bahwa fungsi manajemen sarana dan prasarana harus dilaksanakan secara terintegrasi, mulai dari:

- a. Perencanaan kebutuhan,
- b. Pengadaan barang dan fasilitas,
- c. Inventarisasi,
- d. Distribusi ke unit pengguna,
- e. Penggunaan dan pemeliharaan, hingga

- f. Penghapusan barang yang rusak atau tidak layak pakai.

Manajemen yang baik bukan hanya fokus pada penyediaan fasilitas, tetapi juga memastikan bahwa penggunaan dan pemeliharannya berjalan sesuai prinsip efisiensi dan keberlanjutan (Maulana & Nurwati, 2022). Dengan kata lain, aspek keberlanjutan (sustainability) kini juga menjadi isu penting dalam pengelolaan infrastruktur pendidikan, seperti efisiensi energi, pemanfaatan ruang hijau, dan manajemen limbah pendidikan.

Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana dalam Pendidikan Tinggi

Manajemen sarana dan prasarana dalam pendidikan tinggi tidak hanya sebatas pada pengadaan fasilitas fisik, tetapi juga mencakup berbagai fungsi yang terstruktur untuk memastikan keberlanjutan, efisiensi, dan efektivitas pemanfaatan sumber daya. Menurut Depdiknas (2008) dan diperkuat oleh Sudjana (2010), fungsi manajemen sarana dan prasarana melibatkan tujuh tahapan utama, yaitu:

a. **Perencanaan kebutuhan**

Tahapan ini mencakup identifikasi dan analisis terhadap kebutuhan sarana dan prasarana berdasarkan data rasio mahasiswa, dosen, ruang kuliah, serta pertumbuhan program studi. Perencanaan yang baik harus mempertimbangkan proyeksi jangka panjang dan anggaran yang tersedia. Perencanaan ini juga harus melibatkan pemangku kepentingan agar sesuai dengan kebutuhan aktual di lapangan (Soekartawi, 2002).

b. **Pengadaan**

Setelah rencana kebutuhan disusun, proses pengadaan dilakukan melalui mekanisme yang sesuai dengan aturan pengadaan barang dan jasa pemerintah maupun swasta. Proses ini harus menjunjung prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Di banyak perguruan tinggi negeri, proses ini diatur oleh sistem e-procurement untuk mencegah terjadinya penyimpangan anggaran.

c. **Inventarisasi**

Inventarisasi adalah kegiatan mencatat, mengklasifikasi, dan mendokumentasikan seluruh aset yang dimiliki oleh institusi. Menurut Permendikbud No. 75 Tahun 2016, inventarisasi wajib dilakukan secara berkala agar data aset selalu terbaru dan dapat digunakan sebagai dasar evaluasi serta audit internal.

d. **Distribusi**

Distribusi adalah proses penyaluran barang dan fasilitas ke unit-unit kerja atau fakultas yang memerlukan. Distribusi harus berdasarkan skala prioritas dan keadilan kebutuhan. Kesalahan dalam distribusi dapat menimbulkan ketimpangan antar unit, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan akademik.

e. **Penggunaan**

Setelah fasilitas tersedia, manajemen perlu mengatur tata cara penggunaannya agar optimal dan tidak terjadi pemborosan atau kerusakan dini. Pihak pengelola perlu membuat SOP penggunaan, termasuk jadwal penggunaan laboratorium, ruang multimedia, serta perlengkapan teknologi pendidikan.

f. **Pemeliharaan**

Fasilitas pendidikan yang digunakan secara rutin membutuhkan pemeliharaan berkala agar tetap dalam kondisi optimal. Menurut Sagala (2005), pemeliharaan terdiri dari pemeliharaan preventif (pencegahan kerusakan) dan kuratif (perbaikan ketika rusak).

Kegiatan ini mencakup pengecekan listrik, AC, jaringan internet, bangunan, hingga perangkat laboratorium.

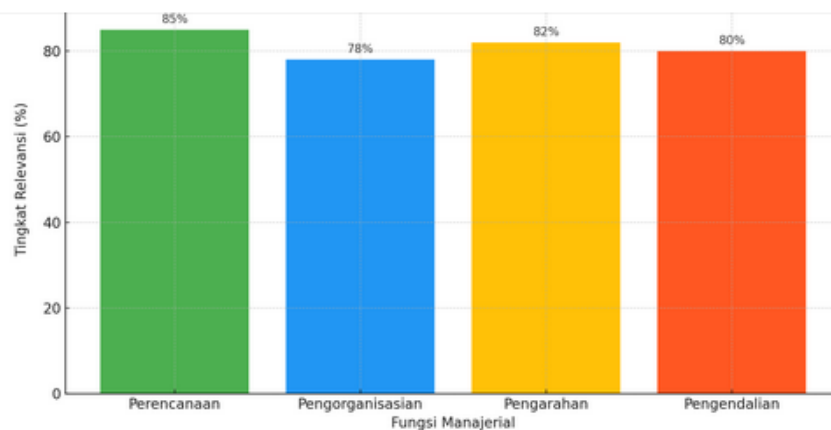
g. **Penghapusan**

Penghapusan dilakukan terhadap barang atau fasilitas yang sudah rusak berat, usang, atau tidak layak pakai lagi. Proses ini dilakukan melalui prosedur legal dan administratif agar tidak menimbulkan potensi kerugian aset negara atau lembaga.

Penerapan tujuh fungsi ini secara terstruktur dan terintegrasi akan mendukung terciptanya lingkungan kampus yang aman, nyaman, dan kondusif bagi kegiatan belajar mengajar serta riset. Di era transformasi digital saat ini, manajemen fasilitas juga perlu menyesuaikan dengan teknologi baru seperti digital inventory system, e-maintenance, dan aplikasi manajemen aset berbasis cloud.

5. Keterpaduan Fungsi Manajerial dalam Pendidikan Tinggi

Keberhasilan manajemen pendidikan tinggi ditentukan oleh sinergi dari seluruh fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sistem informasi manajemen (SIM) menjadi alat penting dalam mengintegrasikan seluruh proses tersebut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi (Laudon & Laudon, 2020).



Grafik 1. Keterkaitan Fungsi Manajerial terhadap Kebutuhan Pendidikan Tinggi
(Laudon & Laudon, 2020)

Berdasarkan grafik yang ditampilkan, terlihat bahwa masing-masing fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian—memiliki tingkat keterkaitan yang signifikan terhadap kebutuhan pendidikan tinggi, khususnya dalam mendukung efektivitas pengelolaan institusi. Fungsi perencanaan menempati posisi tertinggi dengan persentase 85%, menunjukkan bahwa aktivitas ini menjadi fondasi utama dalam menyusun visi, strategi, serta arah kebijakan kampus secara menyeluruh. Selanjutnya, pengorganisasian memiliki kontribusi sebesar 78%, yang menunjukkan pentingnya penataan struktur kerja dan pendistribusian sumber daya agar berjalan secara efisien dan sistematis. Fungsi pengarahan, dengan tingkat keterkaitan sebesar 82%, berkaitan erat dengan proses pemberian motivasi, pengarahan visi kolektif, serta kepemimpinan yang mendorong kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Sementara itu, pengendalian sebesar 80% berperan dalam menjamin ketercapaian tujuan institusi melalui sistem evaluasi, pemantauan, dan perbaikan berkelanjutan. Keempat fungsi ini secara keseluruhan harus berjalan secara sinergis dan terpadu. Dalam konteks ini, Sistem Informasi Manajemen (SIM) menjadi instrumen penting

yang mampu mengintegrasikan seluruh proses manajerial tersebut, mendukung pengambilan keputusan berbasis data, serta meningkatkan efisiensi kinerja institusi, sebagaimana ditegaskan oleh Laudon dan Laudon (2020).

SIMPULAN

Manajemen satuan pendidikan tinggi merupakan komponen krusial dalam memastikan tercapainya tujuan institusional berupa mutu lulusan, efisiensi pengelolaan sumber daya, dan daya saing global. Kajian ini menegaskan bahwa keberhasilan manajemen pendidikan tinggi ditentukan oleh keterpaduan empat fungsi manajerial utama: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Masing-masing fungsi memiliki peran strategis yang saling melengkapi dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan berkelanjutan. Selain itu, pengelolaan komponen inti pendidikan tinggi seperti pembelajaran, sumber daya manusia, pembiayaan, serta sarana dan prasarana memerlukan pendekatan yang sistematis dan akuntabel. Dalam era digital dan kompleksitas kebijakan seperti Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), keberadaan Sistem Informasi Manajemen (SIM) menjadi elemen penting dalam mengintegrasikan seluruh proses manajerial dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Oleh karena itu, manajemen pendidikan tinggi yang adaptif terhadap perubahan, berbasis teknologi, dan berorientasi mutu menjadi kunci untuk menciptakan institusi yang unggul dan relevan dengan kebutuhan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed.). London: Kogan Page.
- Depdiknas. (2008). *Pedoman Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Gomes Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing Human Resources* (7th ed.). Pearson Higher Ed.
- Kezar, A. (2014). *How Colleges Change: Understanding, Leading, and Enacting Change*. New York: Routledge.
- Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Cambridge Adult Education.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1984). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western College Publishing.
- Maulana, A. (2020). Korelasi Perspektif Standar Rasio Likuiditas, Solvabilitas Dan Rentabilitas Koperasi Terhadap Kinerja Keuangan Primer Koperasi Kartika Ardagusema Cimahi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 69–84.

- Maulana, A., & Nurwati, U. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Primkop Kartika Ardagusema Pussenarmed Cimahi. *Koaliansi : Cooperative Journal*, 1(1), 35–50. <https://doi.org/10.32670/koaliansi.v1i1.989>
- Maulana, A., Priyatna, S., Saeful Insan, H., & Helmawati, H. (2021). Program Pelatihan dan Pengembangan : Manfaatnya bagi Pegawai dan Organisasi Koperasi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 381–388. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.609>
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rosmayati, S., & Maulana, A. (2023). Bibliometric Analysis of Teacher Leadership Using VOSviewer. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 233–245. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/article/view/5256>
- Rosmayati, S., & Maulana, A. (2024). Peluang Dan Tantangan Ekonomi Bisnis Dan Kesehatan Di Era Society 5.0. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 113–130. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v15i1.4124>
- Sagala, S. (2005). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, W. (2010). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Soekartawi. (2002). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana, D. (2010). *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Tinggi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Suharsaputra, U. (2010). *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik di Lembaga Pendidikan Formal*. Bandung: Refika Aditama.
- Supriadi, D. (2017). Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana terhadap Kepuasan Mahasiswa dalam Pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 34–42.
- Tilaar, H. A. R. (2002). *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Strategis Kebijakan Pendidikan Nasional dalam Kerangka Otonomi Daerah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- World Bank. (2012). *Tertiary Education for the Knowledge Society*. Washington, DC: The World Bank.
- Zed, M. (2004). *Literatur dan Metode Penelitian*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.