



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 2, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/03/2024
 Reviewed : 01/04/2024
 Accepted : 15/04/2024
 Published : 29/04/2024

Herry Sumual¹
 Suiling Pontoh²
 Maria Wihelmina
 Kaparang³
 Victor Nomel
 Kumajas⁴
 Meytha Meyske
 Wongkar⁵
 Samuel Harry Mosey⁶

PERANAN MANAJEMEN PENDIDIKAN KREATIF DAN INOVATIF DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA

Abastrak

Sumber daya manusia sangat penting untuk menunjang perubahan, dimana diperlukannya sumber daya yang berkualitas, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka diperlukannya manajemen pendidikan yang baik untuk menunjang perubahan kearah yang lebih baik. Metode penelitian yang digunakan yakni menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian studi pustaka. Hasil dari penelitian ini yaitu manajemen pendidikan yang kreatif dan inovatif merupakan hal yang sangat penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas. Pendidik serta tenaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menyiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk berkompetisi serta berkolaborasi dengan masyarakat global dengan mempertimbangkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif dapat dilaksanakan.

Kata kunci: Manajemen Pendidikan, Kreatif dan Inovatif, Sumber Daya Manusia

Abstract

Human resources are very important to support change, where quality resources are needed, both natural and human resources. In order to create quality human resources, good education management is needed to support changes for the better. The research method used is using a qualitative approach with a literature study research method. The result of this research is that creative and innovative education management is very important in preparing superior and quality human resources (HR). Educators and education personnel have the responsibility to prepare human resources who are able to compete and collaborate with the global community by considering creative and innovative learning can be implemented.

Keywords: Education Management, Creative and Innovative, Human Resources

PENDAHULUAN

Di era millennial ini manusia dihadapkan pada perubahan zaman yang semakin pesat. Peralannya, manusia harus siap dengan melakukan segala upaya mulai dari pembangunan, pemberdayaan, pelatihan hingga pendidikan agar terciptanya manusia yang berakhlak serta beradab. Sumber daya manusia sangat penting untuk menunjang perubahan, dimana diperlukannya sumber daya yang berkualitas, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Di era millennial ini dibutuhkan upaya unuk menyiapkan sumbe daya manusia yan memadai agar manusia dapat menyesuaikan serta dapat bersaing dalam skala yang lebih luas.

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Negeri Manado

email: herrysumual@unima.ac.id, suilingpontoh27@gmail.com, mariawkaparang@gmail.com, victornomelkumajas@gmail.com, meythawongkar65@admin.smp.belajar.id, samuelmosey30@guru.sma.belajar.id

Agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka diperlukannya manajemen pendidikan yang baik untuk menunjang perubahan kearah yang lebih baik. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi serta efektivitas sebuah organisasi. Dalam hal pendidikan, sumber daya manusia membutuhkan peningkatan kualitas seiring berkembangnya zaman. Pendidikan merupakan usaha sadar serta terencana yang dilakukan secara berkesinambungan dengan mengikuti arah perkembangan zaman.

Sejak dahulu, pendidikan adalah bidang yang dinilai memiliki peranan penting terhadap kemajuan suatu bangsa. Sejak berlakunya UUD 1945, pendidikan menjadi sistem yang krusial dan dianggap sebagai landasan dalam membangun sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi. Manusia juga dihadapkan dengan perubahan zaman yang pesat juga perkembangan pengetahuan dari tahun ke tahun. Dengan adanya sebuah pendidikan, maka manusia bisa meningkatkan ilmu pengetahuan serta keterampilan agar terciptanya manusia yang terdidik. Maka dari itu diperlukannya sebuah manajemen pendidikan yang kreatif dan inovatif dalam menunjang terjadinya pendidikan yang memiliki kualitas, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang dapat menunjang pembangunan dalam sebuah bangsa.

Pendidikan memegang kendali penting dalam terciptanya tatanan masyarakat yang memiliki peran penting dalam terciptanya sebuah kemajuan bangsa. Menurut Ningrum (2016) Pendidikan memiliki tiga peranan penting dalam tatanan masyarakat, yaitu sebagai agen konservatif (*agent of conservation*), agen inovatif (*agent of innovation*), dan agen perubahan (*agent of change*). Dalam perannya sebagai agen konservatif, Pendidikan memiliki peran untuk menjaga dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya yang tinggi agar masyarakat tidak kehilangan identitas dirinya sendiri dalam menyikapi perubahan globalisasi. Sementara itu dalam agen inovatif, pendidikan berperan dalam membangun sebuah ilmu menjadi pengetahuan yang nantinya akan menghasilkan masyarakat yang belajar dan gemar mencari informasi baru. Pendidikan dalam agen perubahan yakni menjadi sesuatu yang menyebabkan terjadinya transformasi sosial yang dimana bersifat dinamis dan tidak terjadi di masa sekarang saja, tetapi juga di masa depan.

Manajemen merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan rangkaian peraturan, pengendalian, proses, pengelolaan serta pelaksanaan dalam mencapai tujuan manajemen itu sendiri. Dalam rangka membentuk sebuah pendidikan yang kreatif dan inovatif, diperlukannya manajemen di dalamnya. Menurut Margiati dan Puspaningtyas (2021, hal.40) Manajemen merupakan pembenahan secara struktural kegiatan yang akan dilaksanakan, yang berfungsi untuk mengatur agar perencanaan dapat disusun secara rapi. Manajemen memiliki peran penting dalam pendidikan. Maka dari itu diperlukannya manajemen pendidikan secara inovatif dan kreatif, dimana pendidikan dilaksanakan secara terstruktur dengan mengikuti perkembangan zaman dan dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat global. Dengan hal itu maka akan terlahir sumber daya manusia yang berkualitas dan siap terhadap perkembangan zaman.

METODE

Metode penelitian yang digunakan yakni menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian studi pustaka. Tujuan dari pendekatan ini yaitu untuk menjelaskan hasil penelitian secara menyeluruh mengenai peranan manajemen pendidikan kreatif dan inovatif dalam meningkatkan sumber daya manusia. Sumber data sekunder yang diambil yaitu melalui studi literatur sebelumnya, yang meliputi buku, jurnal, makalah, serta studi lainnya yang relevan dengan tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dan informasi yang digunakan ialah metode pengumpulan data kualitatif dengan studi pustaka; data reduksi, pemaparan data, kemudian penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Pendidikan Kreatif dan Inovatif

Manajemen merupakan proses dari sebuah perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang terdapat prosedur pengelolaan yang dilakukan baik oleh organisasi maupun suatu kelompok sebagai upaya untuk merealisasikan tujuan yang diharapkan. Manajemen merupakan

suatu ilmu dan seni yang mengatur serta merancang sebuah langkah dalam memanfaatkan segala sumber daya dengan dan efisien agar sebuah organisasi mendapatkan tujuan yang diharapkan.

Menurut Khoiriah, dkk (2023) manajemen pendidikan merujuk pada proses pengelolaan pelatihan yang bertujuan mencapai target khusus, baik dalam jangka pendek, menengah dan panjang. Dalam konteks ini, manajemen pendidikan melibatkan serangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai pengawasan, guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Tujuan dari manajemen pendidikan menurut Amin dan Yuliananingsih (2016) yaitu untuk meningkatkan produktivitas dengan melihat dari efisiensi serta efektivitas dalam penyelenggaraan pendidikan. Pendidikan itu sendiri membutuhkan waktu yang sangat panjang. Hasil dari pendidikan minimal memerlukan jangka waktu enam belas tahun, yakni pendidikan dasar 6 tahun, pendidikan menengah 3 tahun serta pendidikan tinggi minimal 4 tahun untuk menghasilkan sumber daya manusia yang terdidik dan berkualitas.

Manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai serangkaian proses dalam kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama di ranah pendidikan dengan memanfaatkan seluruh sumberdaya yang ada, yang dikelola untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Imam dan Noor (2017) sumber daya pada sektor pendidikan ialah man (manusia; guru, siswa, tenaga pendidik), money (uang; biaya), materials (bahan dan alat pembelajaran), method (Teknik penyampaian pembelajaran), machines (mesin; fasilitas), market (pasar), dan minutes (waktu).

Manajemen pendidikan tidak terlepas dari unsur kegiatan yang mengkoordinasikan berbagai kegiatan serta sumberdaya yang diperlukan. Manajemen pendidikan mengandung beberapa unsur pokok yang dijelaskan oleh Basuki Wibawa (2016) yaitu: (a) Kontinyu: manajemen pendidikan merupakan kegiatan yang dilaksanakan secara bersama-sama dan merupakan tindakan yang berkelanjutan. (b) Efektif: yaitu kegiatan yang dilakukan harus tepat sesuai sasaran dan tujuan yang diharapkan dengan memanfaatkan waktu yang ada.

Menurut Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021) dalam Rama, dkk (2022) mengemukakan bahwa terdapat beberapa fungsi dan tugas pada manajemen, diantaranya sebagai berikut.

Perencanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan manajemen dalam lingkup pendidikan dan tenaga kependidikan dapat dibagi menjadi tahap pengembangan, strategi, serta persiapan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi pada masa depan. Salah satu metode yang efektif dalam mengidentifikasi potensi di dalam sebuah organisasi adalah melalui kegiatan Inventarisasi. Selama proses perencanaan, penting untuk melakukan analisis kebutuhan guna mengidentifikasi perbedaan kinerja, mengevaluasi tugas dan beban kerja untuk membimbing pendidik dan staf pengajar agar memahami tugas dan tanggung jawab mereka di sekolah sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Pembagian tugas dilakukan melalui analisis posisi, di mana setiap pekerja diberikan tugas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tertentu. Terakhir, analisis utilisasi digunakan untuk mengevaluasi tugas dan tanggung jawab profesional secara khusus.

Perekrutan Pendidik serta Tenaga Kependidikan

Perekrutan merupakan proses mencari calon yang memiliki potensi untuk posisi yang diharapkan oleh suatu organisasi. Perekrutan Pendidik serta Tenaga Kependidikan dilakukan dalam upaya untuk menunjang proses perencanaan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan serta dapat menghasilkan para pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas.

Penempatan Kerja

Penempatan kerja harus sesuai dengan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, yang memenuhi persyaratan profesionalisme. Pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki keterampilan serta memiliki latar belakang yang sesuai dengan profesinya sehingga suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan fungsinya serta tugasnya masing-masing.

Kompensasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kompensasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) memiliki peranan signifikan dalam dunia pendidikan, karena dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Penghargaan yang diberikan pada para pendidik dan tenaga kependidikan adalah bentuk apresiasi atas kontribusi yang diberikan terhadap instansi atau organisasi, serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja, memotivasi, dan merawat kepuasan kerja.

Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Aspek ini memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan PTK guna meningkatkan efisiensi kerja. Pada konteks ini, staf pendidikan mengikuti pelatihan dengan upaya peningkatan kompetensi dan menyesuaikan dengan kebutuhan masa depan organisasi. Pelatihan dapat dirujuk sebagai peningkatan wawasan, kecakapan, dan sikap dengan usaha untuk memperbaharui kualitas kerja sesuai dengan standar yang berlaku.

Evaluasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Evaluasi Pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisi. Supervisi akademik memiliki tujuan untuk menilai guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah berhak melakukan monitoring. Monitoring dilakukan untuk meninjau ulang kompetensi dan kinerja guru dalam setiap sesi pembelajaran. Hasil tindak lanjut supervisi adalah pengawasan yang bertujuan untuk menyusun langkah berikutnya agar pendidik serta tenaga kependidikan mendapat bimbingan untuk kedepannya agar lebih baik lagi.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting organisasi. Sumber daya manusia adalah unsur utama dari sebuah organisasi, yang merupakan kunci utama dalam berkembangnya sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah sekelompok manusia yang menjadi penggerak, perencana serta pemikir bagi sebuah organisasi, yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Eri Susan (2019) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sekelompok orang yang aktif bekerja dan menjadi penggerak dari sebuah organisasi suatu institusi ataupun perusahaan yang berfungsi sebagai harta yang sangat penting, yang dituntut untuk diberikan pelatihan dan diperhatikan perkembangan kemampuan yang dimiliki.

Peningkatan SDM adalah proses penting dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan yang ideal. Pendidikan merupakan wadah untuk meningkatkan kualitas SDM di berbagai variasi program pendidikan dilakukan secara terstruktur dan sistematis serta sesuai dengan kepentingan yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan serta teknologi. Menurut Jahari (2008) dalam Fitriyah Ekawati (2018) kualitas sumber daya manusia mencakup dua aspek penting, yaitu sebagai berikut.

Aspek Fisik

Aspek fisik yaitu kualitas sumber daya manusia ditentukan dari program peningkatan kesehatan secara jasmani, seperti mengadakan ekstrakurikuler, senam, dan program peningkatan kesehatan dan gizi.

Aspek Non-Fisik

Aspek Non-Fisik yaitu kualitas sumber daya manusia berhubungan dengan kemampuan manusia dalam berpikir dan meningkatkan keterampilan serta potensi yang mereka miliki. Disini upaya dari pendidikan serta pelatihan sangat diperlukan untuk menunjang perkembangan keterampilan serta kemampuan manusia dalam berpikir dan mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Marayasa, Sugiarti dan Septiowati (2023) mengemukakan beberapa prinsip utama dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut.

Berkelanjutan

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara berkesinambungan yang berfokus pada pertumbuhan dan peningkatan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu target yang sudah dirancang. Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa manusia akan terus mengalami pertumbuhan serta perkembangan seiring berjalannya waktu dengan mencakup pemberian kesempatan untuk belajar, berkembang dan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya,

Perencanaan

Sumber daya manusia memerlukan perencanaan yang matang agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan yang ada di masyarakat, sasaran serta strategi yang tepat. Dengan adanya perencanaan yang matang, sumber daya manusia dapat menjadi investasi yang bisa memberikan manfaat secara kontinyu bagi sebuah organisasi maupun institusi.

Berbasis Kinerja

Pengembangan sumber daya manusia harus memperhatikan analisis kinerja yang mendalam agar dapat mengidentifikasi wilayah yang perlu dikembangkan potensi sosialnya. Hal

ini sangat penting dalam meningkatkan efektivitas program kerja karena hanya focus pada aspek yang dibutuhkan.

Dukungan Manajemen

Dukungan dalam pengembangan manajemen merupakan faktor penting dalam terciptanya lingkungan yang kondusif serta mendorong partisipasi aktif para penggerak organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Individualisasi

Penerapan prinsip individualisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu secara pribadi sehingga program pengembangan dapat ditujukan secara relevan dengan kebutuhan yang dikehendaki.

Partisipatif

Prinsip partisipatif ini dapat melibatkan individu dalam proses manajemen yang tengah dirancang sehingga mereka dapat merasa lebih diakui serta dihargai. Prinsip ini membantu para individu dalam mengidentifikasi tantangan yang akan mereka hadapi di masa yang akan datang.

Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan sebagai bentuk memberikan umpan balik yang konstruktif serta berkelanjutan dalam upaya mendorong pengembangan sumber daya manusia. Dengan melihat dampak serta hasil dari program, organisasi dapat menyesuaikan strategi dan memperbaiki hal yang perlu ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Keterkaitan dengan Tujuan Organisasi

Pengembangan SDM memiliki prinsip menyelaraskan upaya pengembangan dengan tujuan yang diharapkan. Dengan mengaitkan pengembangan SDM dengan tujuan organisasi, maka dari itu program yang dirancang akan lebih relevan serta berfokus pada aspek yang dibutuhkan.

Penggunaan Teknologi

Pengembangan SDM memiliki prinsip untuk meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi dalam memberikan pelatihan serta pengembangan bagi anggota organisasi. Penggunaan teknologi dapat membantu organisasi agar tetap memiliki ide serta gagasan baru dan dapat bersaing di era digital ini.

Fleksibilitas

Pengembangan sumber daya manusia memiliki prinsip yang relevan dan fleksibel, dalam artian, dapat beradaptasi dengan lingkungan yang berubah-ubah secara dinamis. Dalam hal ini program pengembangan sumber daya manusia dapat merespons perubahan serta kemajuan yang terjadi di era globalisasi.

Manajemen pendidikan sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia karena memungkinkan pengembangan sistem, proses, dan strategi untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi lingkungan belajar. Hal ini memastikan bahwa semua aspek pendidikan, termasuk pengajaran, penilaian, pengembangan kurikulum, dan alokasi sumber daya, selaras dan terkoordinasi dalam mencapai misi atau visi bersama. Manajemen pendidikan juga mengedepankan profesionalisme dan akuntabilitas di kalangan pendidik, administrator, dan pemangku kepentingan lainnya, serta menumbuhkan budaya perbaikan berkelanjutan. Pada akhirnya, manajemen pendidikan merupakan landasan keunggulan dalam pengembangan sumber daya manusia.

Peranan Manajemen Pendidikan Kreatif dan Inovatif dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Dapat diketahui, SDM adalah bentuk penentu keberhasilan sebuah negara dengan menggali potensi-potensi yang menjadi peluang besar bagi kemajuan bangsa. Maka dari itu, perlunya kebijakan-kebijakan serta strategi yang tepat khususnya dalam hal pendidikan agar sumber daya manusia dapat menjawab dan memenuhi tantangan dunia secara global. Dalam ranah pendidikan, sumber daya manusia adalah para siswa serta pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk mencapai kualitas tinggi dalam pendidikan, dibutuhkan manajemen yang mampu menciptakan SDM berkualitas.

Pendidikan merupakan suatu usaha yang kompleks dan dinamis yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat efektif. Pendidik, administrator, dan pemangku kepentingan lainnya harus memiliki keterampilan, pengetahuan, dan disposisi yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan efektif bagi siswa. Ini

mencakup kualitas seperti kesabaran, antusiasme, integritas, keterbukaan, dan kemauan untuk belajar. Selain itu, pendidik harus memiliki akses terhadap sumber daya yang memadai yang memungkinkan pengajaran yang dipersonalisasi dan menarik. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, pendidikan tidak akan mampu menyebarkan pengetahuan secara efektif dan menanamkan sifat serta perilaku yang diinginkan pada siswa.

Manajemen pendidikan harus mengikuti perkembangan zaman agar tetap relevan dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan organisasi, komunitas, dan individu. Dunia terus berubah dan berkembang, dan jika manajemen pendidikan tidak beradaptasi dan berkembang sesuai dengan hal tersebut, maka hal tersebut berisiko menjadi ketinggalan jaman dan tidak efektif. Mengikuti perkembangan zaman memastikan bahwa manajemen pendidikan tetap terkini dan relevan untuk mengatasi tantangan dan peluang terkini di dunia saat ini. Manajemen pendidikan yang terus berkembang dan beradaptasi mempunyai masa depan yang cerah, sedangkan manajemen yang tidak mengikuti perkembangan zaman akan ketinggalan zaman dan kehilangan relevansinya.

Menurut Delipiter Lase (2019, hlm.33) menyatakan bahwasannya dalam mengikuti perkembangan zaman, manajemen pendidikan harus disesuaikan dengan perubahan yang terjadi di dunia global. Pembelajaran serta keterampilan dalam inovasi pendidikan meliputi penguasaan pengetahuan yang dimiliki, mengembangkan keterampilan yang beraneka ragam, pembelajaran yang kreatif dan inovatif, mampu kritis dalam berpikir dan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi masyarakat. Sementara itu menurut Sitti Rabiah (2019, hlm.59) mengungkapkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif, efisien dan produktif. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, peningkatan mutu pendidikan menjadi penting, guna menjaga daya saing dalam era globalisasi.

Pendidikan kreatif dan inovatif dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era globalisasi dengan menawarkan perspektif dan pendekatan baru terhadap pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menghadapi dunia yang semakin saling terhubung dan kompleks. Pendekatan ini mendorong pemahaman dan kolaborasi lintas budaya, mendorong apresiasi terhadap perspektif yang berbeda, dan menumbuhkan pandangan yang lebih global. Hal ini juga menumbuhkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kondisi manusia, mendorong pemikiran kritis dan kreativitas, serta mendorong beragam perspektif dan gagasan. Singkatnya, pendidikan kreatif dan inovatif membekali peserta didik dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam dunia yang multikultural dan global.

Manajemen pendidikan yang kreatif dan inovatif dibutuhkan dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas. Kreativitas merupakan penentu kualitas pendidikan serta perkembangan kemampuan sumber daya manusia. Kreativitas muncul dalam diri manusia disebabkan oleh potensi yang ada di dalam diri seseorang yang sudah diturunkan atau bawaan secara genetik, yang dimana peran orangtua sebagai pendidik pertama dan utama bagi seseorang menjadi hal penentu dalam sikap kreativitas seseorang. Menurut Amrullah, dkk (2018, hlm.194) Kreativitas dalam dunia pendidikan memiliki 5 (lima) aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang pendidik yaitu sebagai berikut.

Aspek Pembelajaran

Pembelajaran yang menarik merupakan hal yang penting, sehingga para siswa sebagai calon sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dapat menyadari pentingnya belajar dan mengaplikasikan bidang keilmuannya kepada kegiatan sehari-hari.

Manajemen Kelas

Pendidik harus lebih kreatif dalam mengubah ukuran kelas serta sesi pembelajaran yang akan dilaksanakan sehingga pembelajaran tidak membosankan dan dapat menjadi makna bagi para siswa.

Tugas

Tugas yang diberikan oleh pendidik harus dapat memicu motivasi belajar para siswa, dalam bentuk tugas individu maupun tugas kelompok.

Interaksi dengan Siswa

Pendidik tidak hanya mengajar secara satu arah, tetapi juga membiarkan para siswa untuk berpikir kritis dan menggunakan kemampuan dasarnya serta ilmu pengetahuan yang ia miliki sebagai pemecah masalah.

Karakter Pendidik

Pendidik harus mampu untuk lebih antusias serta mampu untuk berpikir luas dan aktif dalam mendengarkan umpan balik dari para siswanya.

Menurut Meilita dkk (2023, hlm.70) inovasi pendidikan merupakan sebuah sikap manusia dalam menciptakan serta menyiarkan sebuah penemuan praktik baru dalam bentuk organisasi serta teknologi. Inovasi pendidikan tidak hanya melihat dari pertimbangan efektivitas serta efisiensinya saja, tetapi juga harus mengacu kepada usaha secara sadar dan terencana dalam membentuk manusia yang memiliki jati diri serta sadar terhadap kenyataan dan sanggup untuk bertindak dalam mengatasi dunia yang dihadapinya.

Dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, maka cara pendidik serta tenaga kependidikan dalam memberikan informasi atau pembelajaran harus mengikuti perubahan zaman. Menurut Delipiter Lase (2019, hlm.38) pendidik serta tenaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menyiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk berkompetisi serta berkolaborasi dengan masyarakat global. Berikut ada beberapa hal yang bisa dipertimbangkan dalam menetapkan bagaimana pendidikan dan pembelajaran yang kreatif dan inovatif akan dilaksanakan.

Pembelajaran Berpusat pada Siswa (Student-Centered Learning)

Delipiter Lase (2019, hlm38) menjelaskan bahwa model pembelajaran ini memiliki tujuan untuk mengasah kemampuan siswa sebagai calon sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu memecahkan masalah serta lebih peka terhadap lingkungan sekitar. Pendidik tidak lagi menjadi pusat utama ilmu pengetahuan di kelas. Para siswa harus mampu berkontribusi aktif dalam membantu memecahkan permasalahan yang ada masyarakat global, dengan menghubungkan informasi yang di dapatkan dan menghubungkannya dengan pengetahuan yang siswa miliki, yang nantinya diterapkan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Pendidik merekonsiliasi gaya belajar siswa yang dapat memotivasi serta tanggung jawab siswa, sehingga siswa dapat terlibat secara langsung dalam berbagai jenis kegiatan secara langsung.

Kolaborasi

Pendidik serta tenaga kependidikan mampu untuk mempersiapkan siswa agar mampu bekerjasama untuk menemukan informasi serta dapat berkolaborasi dengan masyarakat sekitar. Pendidik pun harus mampu berkolaborasi dengan berbagai Lembaga pendidikan lainnya agar dapat saling berbagi ilmu pengetahuan, informasi serta dapat mempelajari berbagai praktik dan metode yang telah dikembangkan, sehingga manajemen pendidikan dapat dilaksanakan secara kreatif dan inovatif.

Meaningful Learning

Para siswa diberikan kesempatan untuk menggali potensi yang ada dalam dirinya. Dalam hal ini, pendidik memberikan arahan serta bimbingan bagi para siswa dalam mengembangkan potensi serta keterampilan yang ia miliki. Pendidik memberikan arahan mengenai pembelajaran yang dapat membantu siswa dalam memahami potensi yang ada di dalam dirinya dan mengaplikasikannya pada kehidupan sehari-hari.

Sekolah terintegrasi dengan Masyarakat

Sekolah tidak lagi menjadi satu-satunya tempat belajar bagi para siswa, lingkungan kini berpengaruh besar terhadap perkembangan keterampilan para siswa. Masyarakat membutuhkan generasi muda yang lebih peka terhadap permasalahan lingkungan sosial serta lebih terbuka terhadap perkembangan zaman.

SIMPULAN

Dengan adanya manajemen pendidikan yang terus berkembang dan mengikuti zaman, maka dari itu dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkompetisi dengan masyarakat global. Manajemen pendidikan yang kreatif dan inovatif berperan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia dengan memperkenalkan ide-ide dan inisiatif baru yang menantang status quo. Hal ini mendorong pemikiran segar, menumbuhkan inovasi dan kreativitas di kalangan pendidik dan administrator, serta membangkitkan antusiasme dan motivasi untuk perubahan. Pendekatan manajemen pendidikan ini memungkinkan organisasi untuk mengeksplorasi berbagai cara untuk mengatasi tantangan, mengidentifikasi solusi terhadap masalah yang ada, dan menemukan cara baru untuk meningkatkan pengalaman belajar. Manajemen pendidikan yang kreatif dan inovatif memastikan bahwa sumber daya manusia dan

peserta didik tertantang, terlibat, dan dimungkinkan untuk mencapai potensi mereka sepenuhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Maswardi., Yuliananingsih. (2016). Manajemen Mutu Aplikasi dalam Bidang Pendidikan. Yogyakarta: Media Akademi.
- Amrullah, S., Tae, L.F., Irawan, F.I., Ramdani, Z., Prakoso, B.H. (2018). Studi Sistematis Aspek Kreativitas dalam Konteks Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Psikologis*. 5(2), 187-200
- Ekawati, Fitriyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Islamic Educational Management*. 3(2). 118-139
- Eri, Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9(2), 952-962
- Khoiriah, Siti Umi. Lubis, Lia., Anas, Diva Kayla. (2023). Perkembangan Sistem Manajemen Pendidikan di Era Society 5.0. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora*. 2(2), 117-132
- Lase, Delipiter. (2019). Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Sundermann*. 12(2), 28-43
- Machali, Imam., Hamid, Noor. (2017). Pengantar Manajemen Pendidikan Islam: Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengawasan dalam Pengelolaan Pendidikan Islam. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Marayasa, I Nyoman., Sugiarti, Endang., Septiowati., Rini. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bekasi: Dewangga Publishing
- Margiati, Dirta Putri. Puspaningtyas, Nicky Dwi. (2023). Implementasi Manajemen Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 1 Sidodadi. *Journal of Arts and Education*. 1(1). 39-44
- Meilita, Indah., Timur, Lelono Surya., Asbari, Masduki. (2023). Pendidikan Melalui Permainan: Membangun Kreativitas dan Inovasi paad Generasi Digital. *Journal of Information Systems and Management*. 2(05), 68-72
- Ningrum, Epon. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi GEA*. 9(1), 1-9
- Rabiah, Sitti. (2019). Manajemen Pendidikan Ting-gi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Sinar Manajemen*. 6(1), 58-67
- Rama, Alzet., Giatman, Muhammad., Maksum, Hasan., Dermawan, Andri. (2022). Konsep Fungsi dan Prinsip Manajemen Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*. 8(2), 130-136
- Wibawa, Basuki. (2016). Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan dan Vokasi. Jakarta: Bumi Aksara