



**KAMPUS
MERDEKA**
INDONESIA JAYA

PELATIHAN PENINGKATAN KOMPETENSI MANAJERIAL PENGELOLA PESANTREN BERBASIS PROBLEM BASED LEARNING

Pemateri :

Dr. Fenny Ayu Monia, M.Pd



CURRICULUM VITAE



Dr. Fenny Ayu Monia, M.Pd

Tempat, Tanggal Lahir

Sawah Lunto, 09 Juni 1991

Pendidikan

S1 Pendidikan Matematika

Universitas Islam Riau (2009 - 2014)

S2 Administrasi Pendidikan

Universitas Negeri Padang (2014-2016)

S3 Administrasi Pendidikan

Universitas Negeri Padang (2016-2023)

Pekerjaan

- Dosen STIA LPPN Padang 2019-2020
- Dosen UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (2020-Sekarang)
- Editor Jurnal Al-Marsus

LATAR BELAKANG



Jumlah Pesantren vs Jumlah Santri

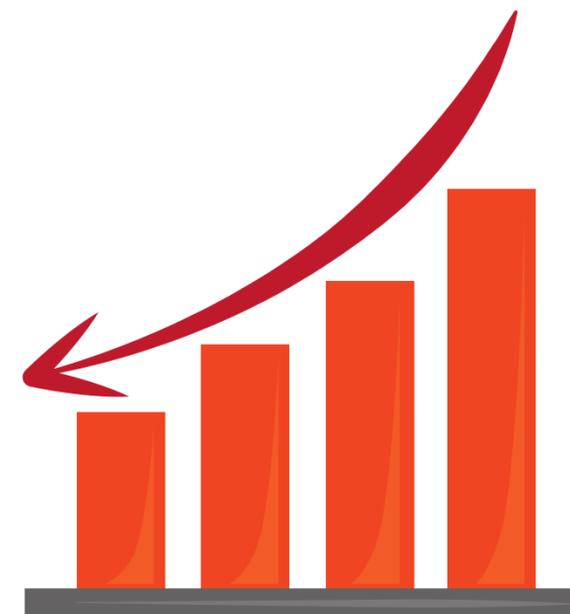
Tahun	2021/2022	2023/2024
Jumlah Pesantren	35.806	38.485
Jumlah Santri	4.919.208	4.701.564

Sumber : Data statistik emis pendidikan islam

Faktor yang menyebabkan



Menurunnya kepuasan orang tua terhadap kualitas layanan pendidikan



Menurunnya minat dan kepercayaan masyarakat

LATAR BELAKANG

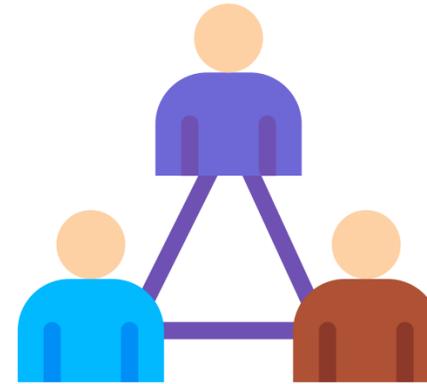
Akar Masalah Pesantren



Lemahnya manajemen pesantren



Tidak jelasnya visi misi dan rencana strategi pesantren



Kebijakan mono manajemen, struktur organisasi dan jalur koordinasi terpusat pada kiyai

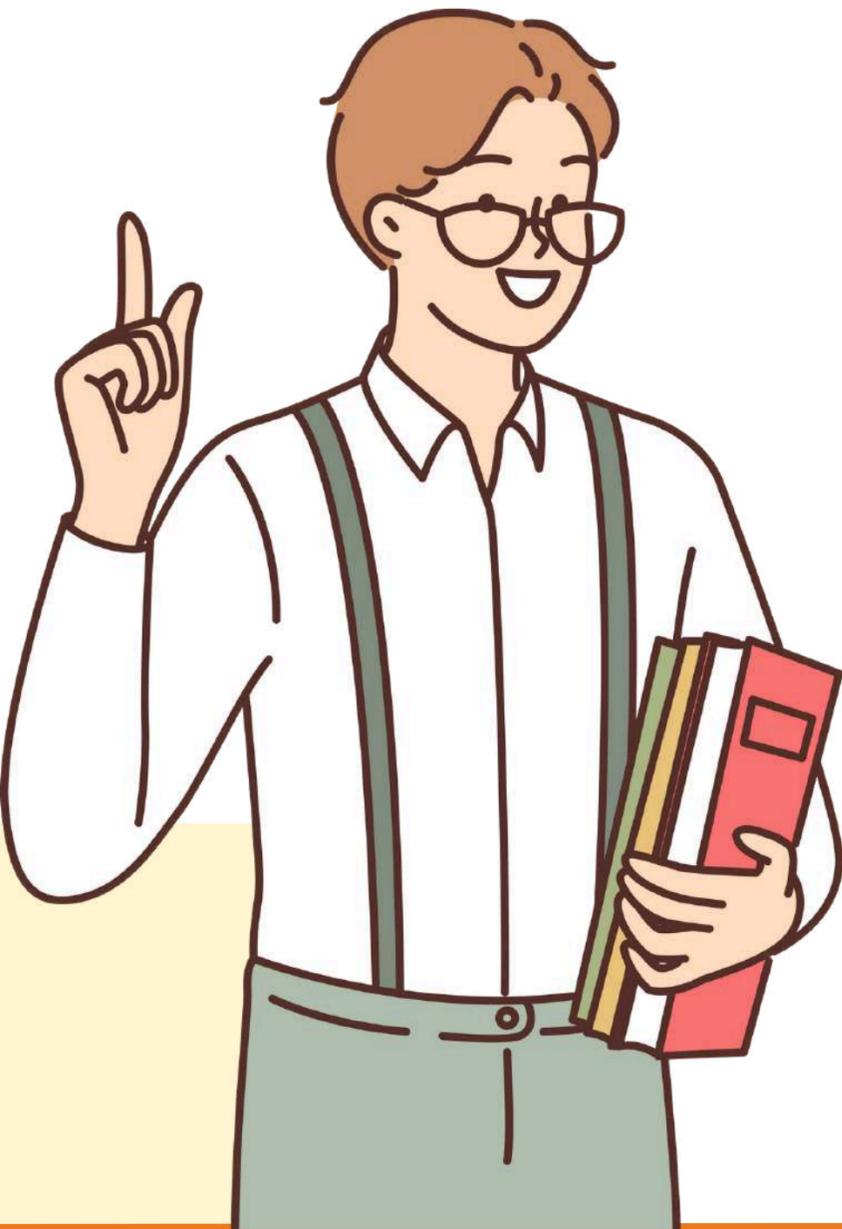


Kurangnya dukungan SDM yang profesional

LATAR BELAKANG



SOLUSI



Pelatihan Peningkatan
Kompetensi Manajerial
Pengelola Pesantren



**KAMPUS
MERDEKA**
INDONESIA JAYA

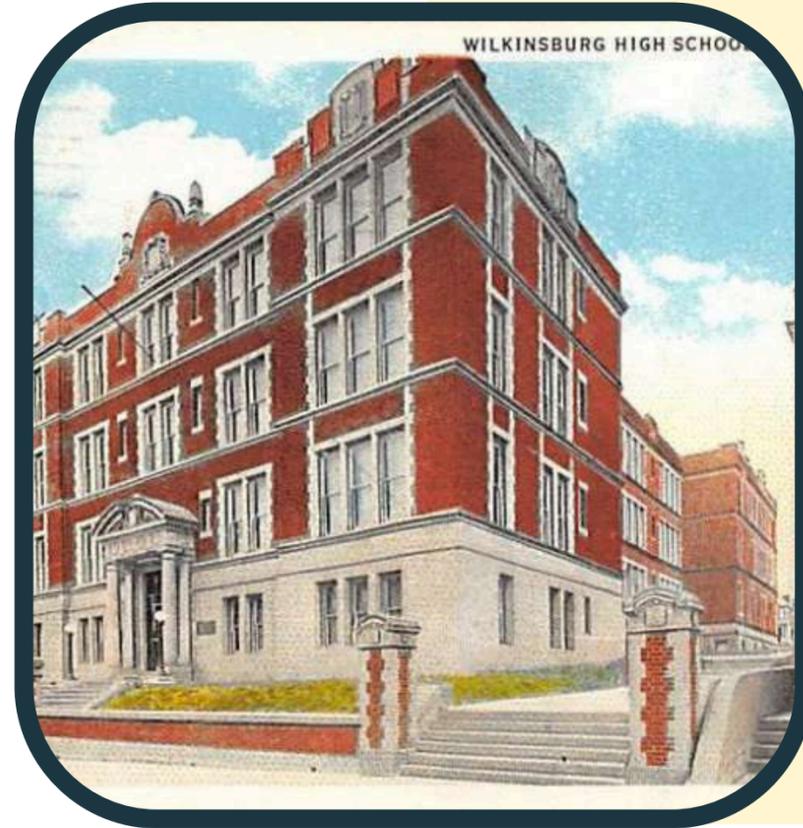
KOMPETENSI MANAJERIAL



ANALISIS KASUS

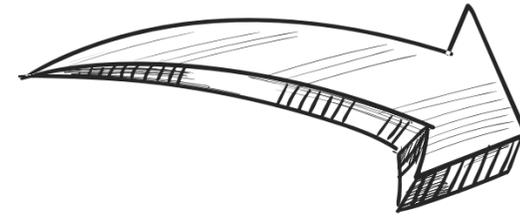


**ENRON
CORPORATION**



**WILKINSBURG JUNIOR
HIGH SCHOOL**

KONSEP KOMPETENSI MANAJERIAL



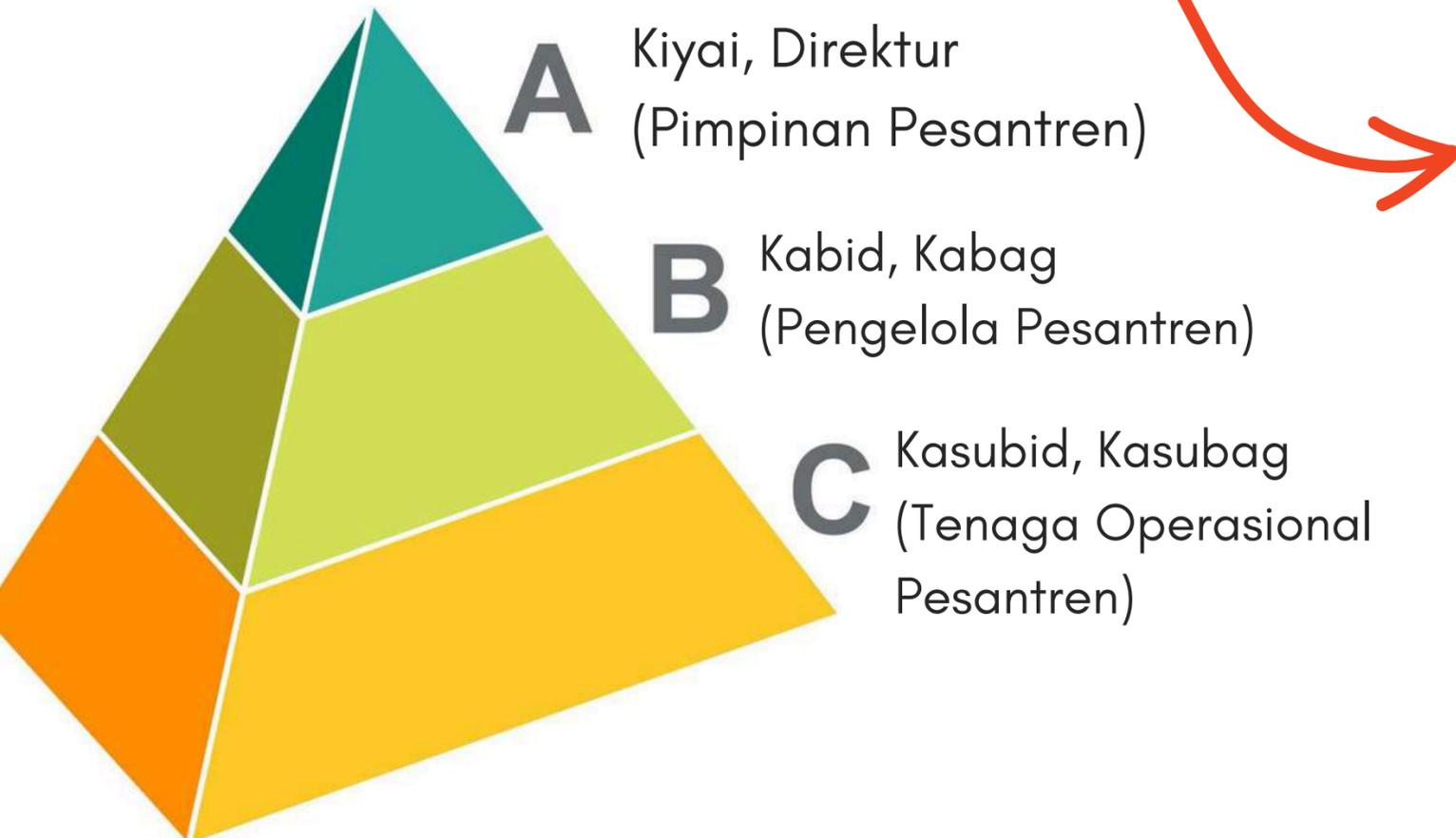
Kompetensi manajerial adalah seperangkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan atau sikap dalam menjalankan fungsi manajemen dan mendayagunakan segala sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Hill & McShane (2008) menyatakan bahwa seorang manajer yang memiliki kompetensi manajerial yang baik adalah manajer yang menguasai keterampilan manajerial dan memiliki etika manajerial.

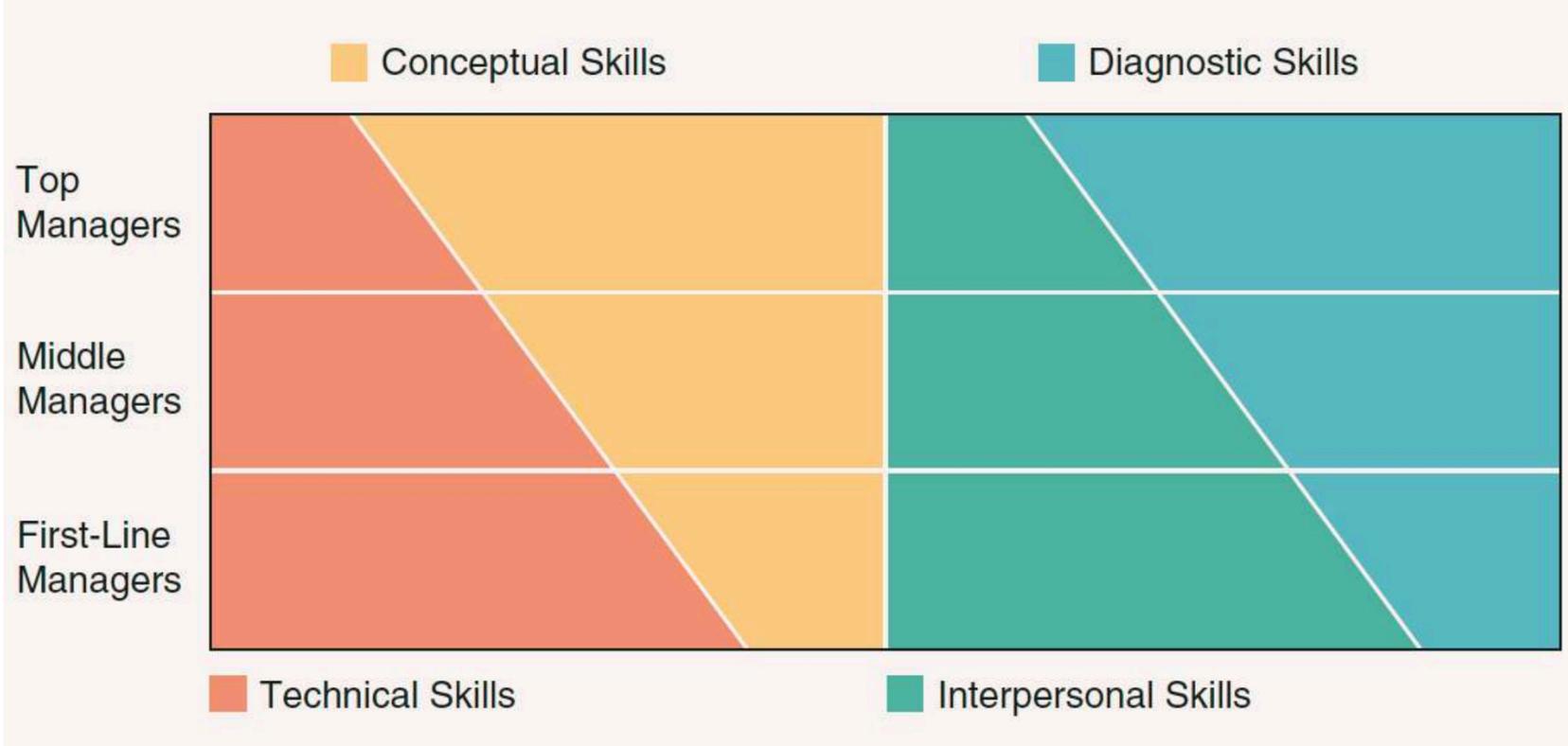


HUBUNGAN TINGKATAN MANAJER DENGAN KETERAMPILAN MANAJERIAL

TINGKATAN MANAJER



Urutan prioritas keterampilan manajerial berdasarkan tingkatan level manajer



KETERAMPILAN MANAJERIAL

Keterampilan Konseptual

Keterampilan ini merupakan keterampilan seorang manajer dalam menghasilkan ide atau gagasan.

Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan khusus, metode dan teknik khusus dalam melaksanakan tugas

Keterampilan Interpersonal

Keterampilan ini merupakan keterampilan seorang manajer dalam berkomunikasi dan menjalin hubungan kerja dengan berbagai pihak

Keterampilan Diagnostik

Keterampilan ini merupakan keterampilan manajer dalam menganalisis hubungan sebab-akibat dalam menemukan solusi masalah.

ETIKA MANAJERIAL

Etika merupakan acuan untuk mengukur apakah perilaku seseorang atau sekelompok orang benar atau salah. Etika pada dasarnya merupakan komitmen untuk melakukan apa yang baik dan menghindari apa yang tidak baik. Sedangkan etika manajerial adalah standar perilaku yang menjadi pedoman bagi seorang manajer dalam menata organisasi.



PENTINGNYA ETIKA MANAJERIAL



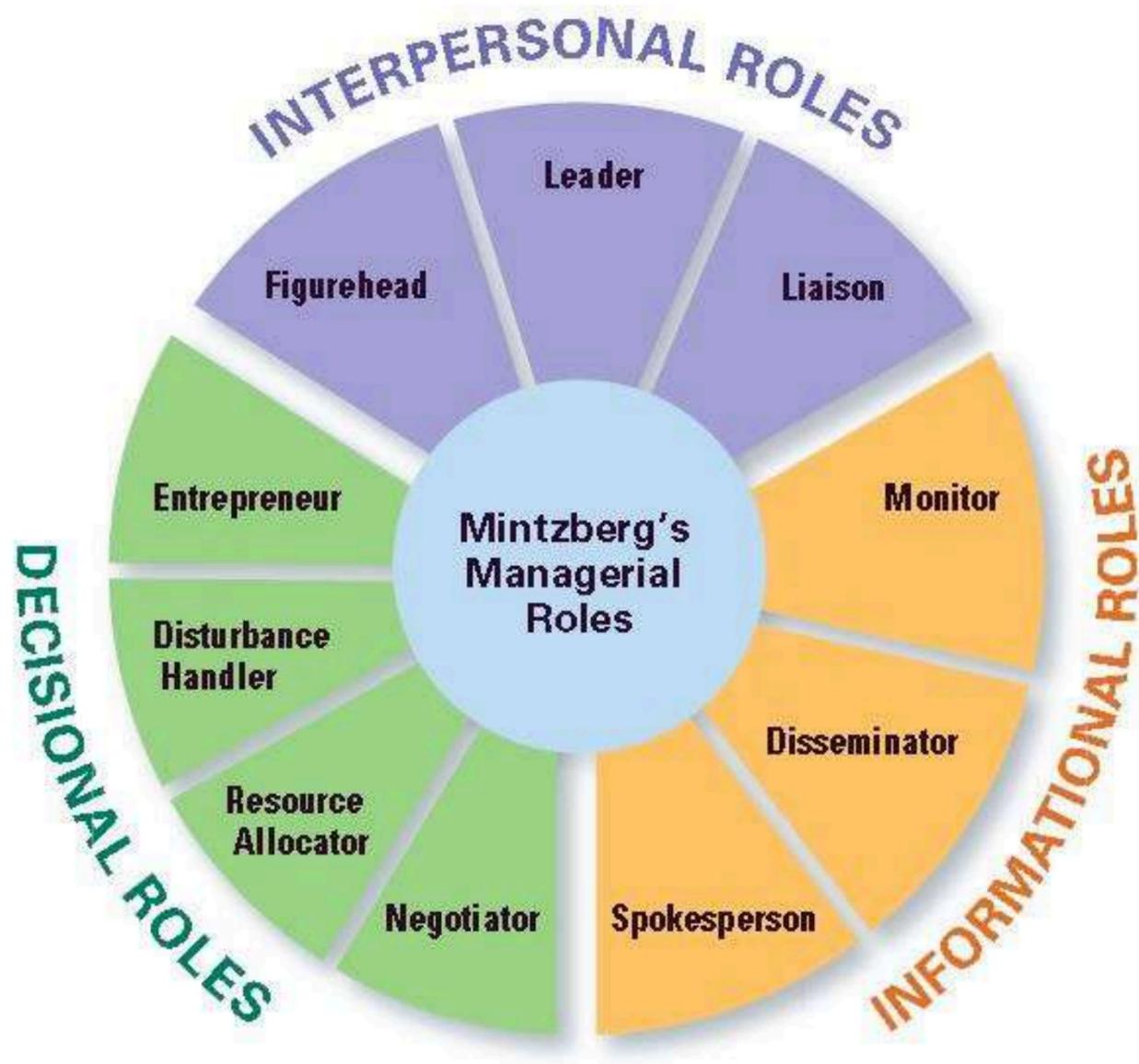
Etika manajerial penting agar pimpinan tidak melakukan hal-hal berikut :

- Meletakkan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi.
- Bersifat subjektif dan tidak adil dalam membuat keputusan.
- Melakukan upaya pembenaran saat melakukan kesalahan.



PERAN DAN TANGGUNG JAWAB MANAJERIAL

Peran Manajerial Henry Mintzberg



- Figurehead (Simbolis)
- Leader (Pemimpin)
- Liaison (Penghubung):
- Monitor (Pemantau)
- Disseminator (Penyebarkan Informasi)
- Spokesperson (Juru Bicara)
- Entrepreneur (Wirausaha)
- Disturbance Handler (Penangkal Gangguan)
- Resource Allocator (Pengalokasi Sumber Daya)
- Negotiator (Negosiator)

PERAN DAN TANGGUNG JAWAB MANAJERIAL



Based on Managerial Position Description Questionnaire (MPDQ)



PLANNING

PENGEMBANGAN PERENCANAAN LEMBAGA



ANALISIS KASUS



BLACKBERRY

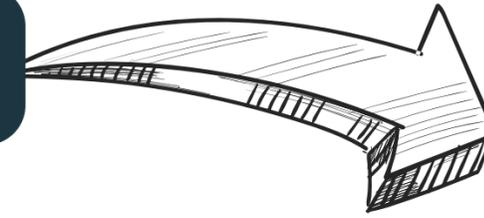


**ANNUR ISLAMIC
INTERNATIONAL
SCHOOL**

FUNGSI DASAR MANAJEMEN



KONSEP PERENCANAAN (PLANNING)

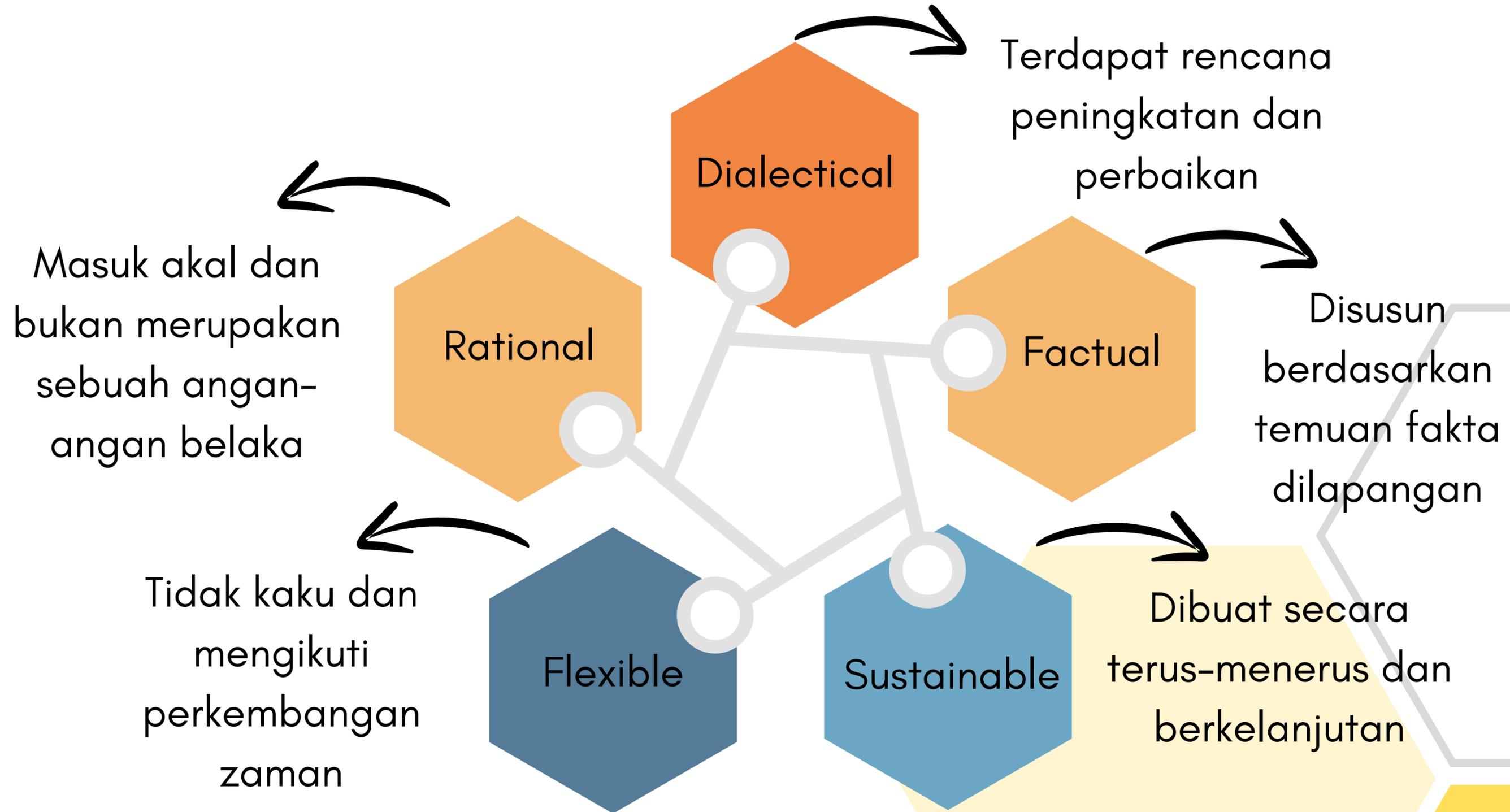


Perencanaan secara garis besar diartikan sebagai proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkann rencana aktivitas kerja organisasi.

- Apa yang akan dikerjakan?
- Siapa yang mengerjakan?
- Kapan dilaksanakan?
- Dimana dilaksanakan?
- Mengapa dilaksanakan
- Bagaimana melaksanakannya?



SIFAT-SIFAT PERENCANAAN





HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

Kegiatan-kegiatan perencanaan perlu memperhatikan hal-hal berikut:

Keadaan internal dan eksternal organisasi (Analisis Strength, Weakness, Opportunities, and Threats)

Fokus untuk menghindari kegagalan masa lampau, meminimalisir dan mengatasi munculnya masalah dimasa akan datang.

Fokus terhadap kebutuhan dan memberikan pelayanan terbaik

Rumusan rencana program harus bersifat spesifik, terukur dan memiliki rencana waktu pelaksanaan yang jelas.

Program yang direncanakan harus disesuaikan dengan sumber daya pendukung

MANFAAT PROSES PERENCANAAN

- Memberikan arah tindakan pada organisasi.
- Meningkatkan fokus kerja kepada sasaran-sasaran dan hasil-hasil yang hendak dicapai
- Meningkatkan kerjasama tim
- Membantu mengantisipasi permasalahan dengan memperhitungkan situasidan perubahan lingkungan yang akan terjadi
- Memberikan arahan dalam pembuatan keputusan.
- Merupakan prasyarat bagi terlaksananya fungsi-fungsi manajemen yang lain.



LANGKAH-LANGKAH PERENCANAAN

1

Merumuskan misi dan tujuan.

2

Menilai situasi dan kondisi

3

Mempertimbangkan faktor pendukung dan penghambat

4

Mengembangkan rencana dan alternatif strategi



KENDALA DALAM PROSES PERENCANAAN

- Kurangnya kemampuan dalam membuat rencana.
- Kurangnya komitmen dalam proses pembuatan rencana.
- Kurangnya informasi mengenai situasi yang sedang dan akan terjadi dimasayang akan datang.
- Kurangnya partisipasi dari setiap bidang dalam proses perencanaan



ORGANIZING

PENGGORGANISASIAN STRUKTUR KERJA LEMBAGA



ANALISIS KASUS

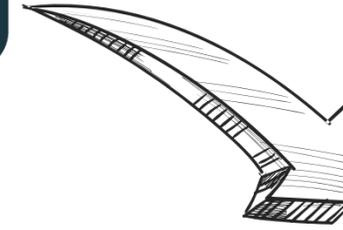


YAHOO!



**ZETA CHARTER
SCHOOL**

KONSEP PENGORGANISASIAN (ORGANIZING)



Pengorganisasian dalam lembaga pendidikan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pengaturan kekuasaan, tanggung jawab dan wewenang pekerjaan, struktur organisasi dan jalur koordinasi sehingga setiap personil mengetahui kedudukannya, tanggungjawabnya, tugas, wewenang dan cara berhubungan satu sama lain.

pengorganisasian merupakan suatu penciptaan hubungan tugas yang jelas antara personil sehingga setiap personil dapat bekerja bersama-sama dalam kondisi yang baik untuk mencapai tujuan



LANGKAH-LANGKAH PENGORGANISASIAN

1
Penetapan struktur organisasi dan perincian tugas pokok

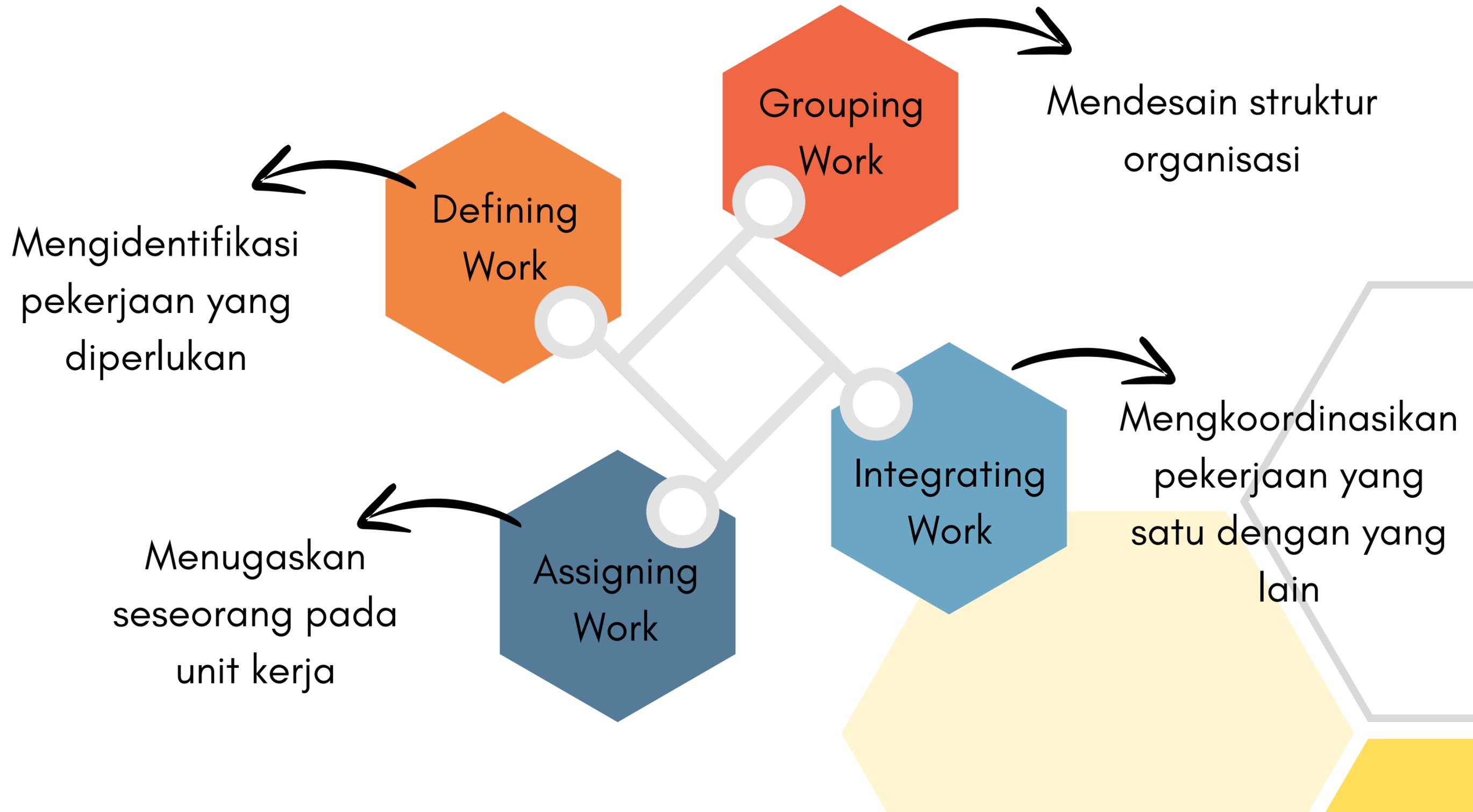
2
Pembagian pekerjaan

3
Mengelompokkan kegiatan

4
Menyusun tingkat hirarki

5
Mengalokasikan sumber daya

KEGIATAN ORGANIZING





MANFAAT PENGORGANISASIAN



Mempermudah jalur koordinasi dan komunikasi didalam menjalankan pekerjaan



Meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja karena setiap orang ditunjuk berdasarkan kemampuannya dan diberikan rincian tugas yang jelas sehingga mereka tahu apa yang akan dikerjakan



Mempermudah pimpinan dalam melakukan proses pengawasan.

PRINSIP PENGORGANISASIAN



Masing-masing unit mempunyai kesadaran tinggi untuk sanggup menerima tujuan yang telah di tetapkan.



Pembagian organisasi kedalam bidang atau unit-unit harus diatur sedemikianrupa.



Pembentukan struktur organisasi harus memiliki keseimbangan tugas antar unit, serta adanya kesederhanaan wewenang dan tanggung jawab



ACTUATING & CONTROLLING

PELAKSANAAN DAN PENGAWASAN KERJA



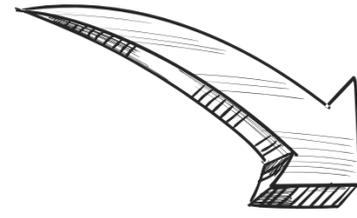
ANALISIS KASUS



**TOSHIBA
CORPORATION**

KONSEP PELAKSANAAN (ACTUATING)

Actuating merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota organisasi sedemikian rupa hingga mereka mau melaksanakan dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.



Actuating dalam istilah lain disebut juga sebagai motivating (membangkitkan motivasi), directing (memberikan arah), influencing (mempengaruhi), commanding (memberikan komando atau perintah)



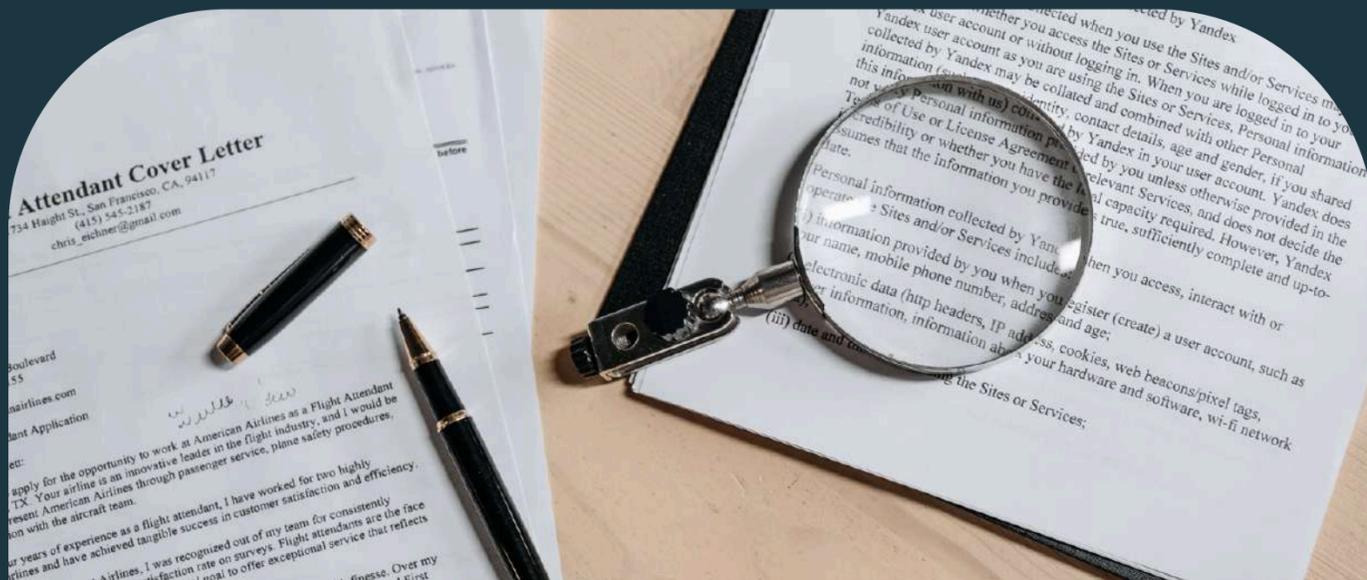


TUJUAN ACTUATING

- Menciptakan kerja sama yang lebih efisien.
- Mengembangkan kemampuan dan ketrampilan staf.
- Menumbuhkan rasa memiliki dan menyukai pekerjaan.
- Mengusahakan suasana lingkungan kerja yang meningkatkan motivasi dan prestasi kerja.
- Membuat organisasi berkembang secara dinamis.

FUNGSI ACTUATING

- Mempengaruhi orang-orang, agar bersedia melakukan apa yang diinginkan, atau apa yang tidak diinginkan (follower).
- Menaklukkan daya tolak seseorang, jika ada anggota/karyawan yang enggan mengerjakan tugasnya, melalui fungsi actuating ini sebagai solusinya.
- Membuat orang dapat mengerjakan tugasnya dengan baik karena adanya arahan kerja dari pimpinan.
- Memelihara dan memupuk kesetiaan pada pimpinan, tugas, dan organisasi tempat mereka bekerja.
- Memupuk rasa tanggung jawab seorang terhadap pekerjaannya.

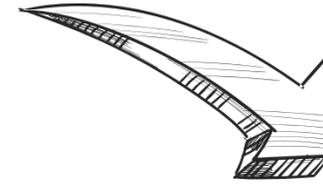




LANGKAH - LANGKAH ACTUATING

1. Memberikan semangat, motivasi, inspirasi atau dorongan
2. Memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pemberian pendidikan dan pelatihan.
3. memberikan petunjuk-petunjuk yang benar, jelas dan tegas.
4. Menjalinkan komunikasi secara efektif

KONSEP PENGAWASAN (CONTROLLING)



Pengawasan adalah segala keseluruhan upaya dalam pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya .

Pengawasan merupakan suatu upaya melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan guna mencapai tujuan yang diinginkan.



TUJUAN CONTROLLING

- Menjamin ketepatan pelaksanaan sesuai rencana, kebijaksanaan dan perintah.
- Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
- Membina kepercayaan masyarakat pada kepemimpinan organisasi.
- Memperbaiki kesalahan dan mengusahakan pencegahan timbulnya kesalahan baru.
- Mengetahui efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya



LANGKAH - LANGKAH PENGAWASAN



LANGKAH 01

Menetapkan standar dan cara penilaian kinerja



LANGKAH 02

mengukur dan mengevaluasi prestasi kerja



LANGKAH 03

Membandingkan hasil pengukuran dengan target atau standar yang telah ditentukan.



LANGKAH 04

Mengambil tindakan korektif.



LANGKAH 05

Meninjau dan menganalisis ulang rencana, apakah sudah realistis atau tidak.

TERIMA KASIH

