

SCANNING LINGKUNGAN EKSTERNAL DAN INTERNAL LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Oleh : Anisa Febriyanti

Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Purwokerto
Email: anisafebri26@gmail.com

Abstract

Education was always faced with the problem of the complex, start from the competition in the management of education institutions, leadership, finance staffing, curriculum community support and the level of trust. Adult private schools is growing rapidly along with the needs of the community will be better quality education. Private schools based on Islam is currently has become a trend by the users of education along with the demands and changes of the age.

The changes occur in the environment education institutions requires a paradigm shift in respect of the environment around. In order to achieve their aims and various mission of an educational institution, then the interaction between stakeholders that there must be intertwined with one another. External and internal environment in the educational institution must be understood by all the stakeholders. The introduction of the internal and external environment in the right educational institutions, then will affect the strategic decision makers about the direction that will be taken and the action to be taken in order to make the innovation of education institutions which they manage.

Key Words: Scanning External Environment and Internal environment.

Abstrak

Pendidikan saat ini selalu dihadapkan pada masalah yang kompleks, mulai dari persaingan dalam pengelolaan lembaga pendidikan, kepemimpinan, keuangan, kepegawaian, kurikulum, dukungan masyarakat, dan tingkat kepercayaan. Sekolah-sekolah swasta dewasa ini berkembang pesat seiring kebutuhan masyarakat akan kualitas pendidikan yang lebih baik. Sekolah swasta yang berbasis Islam pun saat ini telah menjadi trend oleh para pengguna pendidikan seiring dengan tuntutan dan perubahan zaman.

Perubahan yang terjadi di lingkungan lembaga pendidikan menuntut adanya pergeseran paradigma dalam memandang lingkungan sekitar. Dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai misi dari sebuah lembaga pendidikan, maka interaksi antara *stakeholder* yang ada harus saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Lingkungan eksternal dan internal dalam lembaga pendidikan harus dipahami oleh seluruh *stakeholder* yang ada. Pengenalan lingkungan internal dan eksternal dalam lembaga pendidikan yang tepat, maka akan berpengaruh kepada para pengambil keputusan strategik tentang arah yang hendak ditempuh dan tindakan yang akan diambil dalam rangka membuat inovasi terhadap lembaga pendidikan yang dikelolanya.

Kata Kunci: Scanning Lingkungan Eksternal dan Lingkungan Internal.

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman dan era globalisasi, maka lembaga pendidikan saat ini harus mampu mengenali adanya perubahan situasi dan kondisi yang ada. Perubahan yang terjadi di lingkungan lembaga pendidikan menuntut adanya pergeseran paradigma dalam memandang lingkungan sekitar. Dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai misi dari sebuah lembaga pendidikan, maka interaksi antara *stakeholder* yang ada harus saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

Lingkungan eksternal dan internal dalam lembaga pendidikan harus dipahami oleh seluruh *stakeholder* yang ada. Pengenalan lingkungan internal dan eksternal dalam lembaga pendidikan yang tepat, maka akan berpengaruh kepada para pengambil keputusan strategik tentang arah yang hendak ditempuh dan tindakan yang akan diambil

Scanning Lingkungan Eksternal dan Internal Lembaga Pendidikan Islam

dalam rangka membuat inovasi terhadap lembaga pendidikan yang dikelolanya.

Pemahaman dan penelusuran terhadap lingkungan eksternal dan internal lembaga pendidikan (*scanning* lingkungan) sangat membantu para *stakeholder* yang ada di lembaga pendidikan tersebut. *Scanning* lingkungan eksternal dan internal dapat memantau terhadap perubahan yang terjadi didalam lembaga tersebut, sehingga bisa dicari kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada dilembaga tersebut atau yang lebih sering kita kenal dengan Analisis SWOT.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam makalah ini adalah :

1. Bagaimana peran lingkungan internal dan eksternal dalam pendidikan?
2. Bagaimana sistem *scanning* lingkungan eksternal dan internal dalam lembaga pendidikan ?
3. Bagaimana contoh *scanning* lingkungan eksternal dan internal dalam lembaga pendidikan ?

C. Pengenalan Lingkungan Internal dan Internal

Dalam rangka menetapkan tujuan dan mengembangkan misi sebuah lembaga pendidikan, maka seorang pimpinan/ manajer dalam lembaga pendidikan seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan internal saja. Seorang pimpinan dan pengambil keputusan dari lembaga tersebut juga harus menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal terhadap lembaga yang dikelolanya. (Hani Handoko, 2009: 61)

Seorang pimpinan/ manajer dalam lembaga pendidikan harus mampu mengidentifikasi, menganalisa, mengevaluasi, mendiagnosa, dan bereaksi terhadap kekuatan-kekuatan lingkungan, baik berupa kesempatan, risiko, ancaman yang mempunyai pengaruh pada organisasi tersebut. Dalam lembaga pendidikan ada 2 lingkungan yang

mempengaruhi terhadap tercapai/ tidaknya tujuan lembaga pendidikan tersebut, yaitu:

1. Lingkungan Internal

Lingkungan internal merupakan lingkungan yang berada di dalam organisasi/ lembaga pendidikan tersebut. (Sondang P. Siagian, 2012 : 64). Komunikasi yang baik dari para pimpinan dan karyawan maka akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan internal lembaga pendidikan meliputi: (a) Struktur lembaga pendidikan. Struktur lembaga pendidikan meliputi: struktur organisasi yang ada di lembaga tersebut, penempatan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di dalamnya, (b) Sistem Lembaga Pendidikan, (c) Sistem komunikasi internal yang terjalin dengan baik antara kepala sekolah, guru, pegawai, dan siswa maka akan tercipta sistem lembaga pendidikan yang bagus di dalamnya, (d) Sumber Daya Manusia. Motivasi kerja masing-masing individu dalam lembaga/ organisasi berbeda-beda. Motivasi kerja yang tinggi akan membentuk profesionalisme kerja yang tinggi pula dalam diri orang tersebut. Dengan adanya motivasi kerja dan profesionalisme yang tinggi maka akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas, (e) Biaya Operasional/ Keuangan, dan (f) Dukungan kinerja terhadap misi yang telah ditentukan oleh lembaga pendidikan tersebut. (Malayu S.P. Hasibuan, 2008: 94)

Menurut Irfan Fahmi, (2015: 103) faktor internal dalam lembaga pendidikan juga mencakup keseluruhan kehidupan lembaga pendidikan yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota lembaga yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut meliputi: (a) visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi, (b) strategi pencapaian tujuan, (c) sifat dan jenis kegiatan, dan (d) jenis teknologi yang digunakan. Analisis faktor internal, meliputi: (a) Visi, Misi, Sasaran dan Tujuan Organisasi. Organisasi bagaimanapun bentuknya dituntut memiliki visi, misi dan tujuan yang ingin dicapainya, tanpa adanya visi, misi, sasaran dan tujuan yang jelas organisasi akan sulit untuk diarahkan (Yosal

Scanning Lingkungan Eksternal dan Internal Lembaga Pendidikan Islam

Iriantara, 2013: 46). Untuk mencapai visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi ini diperlukan perangkat sumber daya manusia yang baik, baik dalam artian kualitas. Apabila perangkat ini tidak memenuhi syarat maka diperlukan perbaikan, berupa pengembangan sumber daya manusia. Dalam lembaga pendidikan elemen sumber daya manusia meliputi bagian manajemen organisasi dan tenaga pengajar, (b) Strategi Pencapaian Tujuan. Visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi bisa saja sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, akan tetapi strategi yang digunakan untuk mencapainya bisa bermacam-macam (Rosady Ruslan, 2012: 66). Dengan semakin berkembangnya lembaga pendidikan di masyarakat, baik itu yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, maka lembaga dengan strategi yang paling jitu yang dapat dengan mudah mencapai visi, misi, sasaran dan tujuan tersebut. Kemampuan untuk merencanakan suatu strategi harus didukung oleh kemampuan perangkat organisasi khususnya sumber daya manusia dalam melakukan analisis baik itu eksternal maupun internal organisasi, (c) Sifat dan Jenis Kegiatan. Jenis dan sifat kegiatan organisasi sangatlah penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas. Lembaga pendidikan bisa merupakan organisasi yang memerlukan inovasi dan kreativitas, akan tetapi bisa pula hanya rutin saja. Untuk beberapa kegiatan misalnya yang terjadi dalam Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, kegiatannya bisa merupakan kegiatan rutin seperti melaksanakan program pemerintah berupa penyelenggaraan program Kejar Paket A, B dan C sedangkan lembaga yang lainnya seperti

halnya Lembaga Pendidikan Keterampilan, Kursus, Lembaga Bimbingan Belajar dan yang lainnya adalah merupakan contoh dari sekian banyak organisasi penyelenggara pendidikan luar sekolah yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas yang tinggi. Karena apabila sedikit saja mereka lengah untuk melakukan inovasi maka lembaga mereka akan semakin ditinggalkan oleh konsumen atau pengguna jasa. LPK misalnya, lembaga ini menuntut daya inovasi dan kreativitas yang tinggi dari para stafnya, baik itu dalam bidang ilmu pengetahuan yang mereka tawarkan pada pelanggan, ataupun metode pembelajaran yang selalu mengalami perkembangan disesuaikan dengan perkembangan jaman. Kondisi seperti ini menuntut organisasi tersebut untuk lebih banyak mengembangkan sumber daya manusianya melalui berbagai cara, misalnya melalui pelatihan, magang, ataupun *short course* di luar negeri, dan (d) Jenis Teknologi yang digunakan. Perkembangan jaman telah menuntut setiap organisasi untuk menggunakan teknologi baik yang sudah sangat canggih ataupun sederhana. Kondisi seperti ini menuntut organisasi untuk dapat mempersiapkan sumber daya manusia agar dapat menangani dan mengoperasikan teknologi tersebut. Pihak manajemen harus sudah memperhitungkan beberapa program pengembangan sumber daya manusia sebelum mereka menggunakan atau menerapkan suatu teknologi di dalam organisasinya. Di era persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini, di mana informasi merupakan bagian yang paling penting menuntut organisasi untuk selalu dapat *meng-update* setiap informasi terkini yang sedang berkembang. Peran informasi dalam organisasi penyelenggara pendidikan luar sekolah sangat penting sekali, sehingga diperlukan tenaga-tenaga dalam bidang teknologi informasi yang cakap. Sumber daya manusia yang cakap tidak begitu saja dimiliki oleh organisasi, melainkan perlu dikembangkan program-program pengembangan bagi mereka yang disesuaikan dengan kebutuhannya.

Scanning Lingkungan Eksternal dan Internal Lembaga Pendidikan Islam

2. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal terdiri atas unsur-unsur diluar organisasi/ lembaga, yang sebagian besar tak dapat dikendalikan dan berpengaruh dalam pembuatan keputusan oleh manajer. Lingkungan eksternal meliputi: politik, kebijakan pemerintah, sosial budaya, perkembangan IPTEK, dll. Apabila faktor tersebut dapat menjadi faktor pendukung dalam keberhasilan lembaga, maka akan menjadi peluang. Kemudian sebaliknya, apabila faktor tersebut menjadi faktor penghambat keberhasilan lembaga maka akan menjadi sebuah ancaman.

Lembaga pendidikan selalu berada dalam lingkungan yang tidak akan terlepas daripengaruh lingkungan eksternal dimana lembaga pendidikan tersebut berada. Agar visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi tersebut dapat terlaksana, maka organisasi harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan eksternal tersebut. Analisis eksternal adalah suatu review dari kecenderungan legislative, sosial, ekonomi, persaingan dan teknologi dan asumsi-asumsi dari organisasi mengenai kecenderungan-kecenderungan ini dan dampaknya terhadap organisasi. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain: (a) Kebijakan pemerintah. Kebijakan-kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan pemerintah, surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia organisasi yang bersangkutan. Organisasi pendidikan luar sekolah seperti halnya lembaga penyelenggara taman bermain anak (*playgroup*), TPA, lembaga PAUD dan lain sebagainya akan merespon peraturan pemerintah, sebagai contoh: peraturan pemerintah yang menyatakan bahwa setiap pengajar atau tutor dalam lembaga Pendidikan Anak Usia Dini harus memiliki sertifikat kompetensi sebagai tutor atau pendidik anak usia dini. Peraturan ini akan direspon oleh pengelola organisasi

PLS dengan mengirimkan staf pengajarnya untuk mengikuti program sertifikasi melalui sekolah atau lembaga yang menyelenggarakan sertifikasi kompetensi tersebut, (b) Sosio-budaya masyarakat. Sosio-budaya masyarakat juga merupakan factor eksternal yang sangat mempengaruhi organisasi, karena bagaimanapun organisasi didirikan adalah untuk kepentingan masyarakat yang memiliki latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Tantangan terberat yang dihadapi organisasi penyelenggara pendidikan luar sekolah adalah bagaimana menghadapi orang-orang yang memiliki latar belakang sosio-budaya yang berbeda tersebut. Tenaga pengajar atau tutor akan selalu dihadapkan pada permasalahan sosio-budaya yang berbeda ini, karena mereka adalah staf yang paling dekat dengan warga belajar. Demikian pula bagian humas atau public relation, memerlukan kecakapan tersendiri untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang bervariasi tersebut. Sehingga program pengembangan sumber daya manusia bagi kedua bidang pekerjaan ini juga menjadi penting untuk diperhitungkan. Karena bisa jadi tanpa keterampilan yang memadai, staf tersebut akan menemui banyak kesulitan dalam menjalankan tugasnya masing-masing terutama yang berhubungan dengan masyarakat dan masyarakat yang jadi warga belajar, (c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini dirasakan sangat pesat sekali. Sebagai suatu organisasi, lembaga penyelenggara pendidikan luar sekolah harus mampu mengikuti arus perkembangan teknologi tersebut, akan tetapi tidak semua teknologi yang berkembang tersebut harus di adaptasi, karena tidak semua teknologi tepat dengan kebutuhan organisasi. Setelah organisasi mampu menyesuaikan dengan teknologi, sekarang giliran sumber daya manusianya yang harus disesuaikan dengan teknologi tersebut. Karyawan harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisibaru yang diakibatkan oleh perubahan tersebut. Kondisi baru tersebut bisa

***Scanning* Lingkungan Eksternal dan Internal Lembaga Pendidikan Islam**

dalam bentuk bisnis prosesnya ataupun mekanisme penggunaannya. Sehingga diperlukan suatu program pengembangan staf dalam upaya penyesuaian dengan teknologi baru tersebut. Dalam suatu lembaga pendidikan, teknologi yang sering mengalami perkembangan adalah media pembelajaran, pelayanan pada warga belajar atau siswa, dan lain sebagainya yang sebenarnya dapat memudahkan penggunaannya, namun apabila karyawan atau staf masih gagap terhadap teknologi, maka kemudahan yang tersedia tersebut menjadi sia-sia. Bahkan kemudahanpun tidak hanya dirasakan oleh staf dan karyawan, melainkan juga dirasakan oleh siswa atau warga belajarnya, misalnya dalam mekanisme pembayaran biaya kursus yang bisa memanfaatkan fasilitas *on line* melalui internet ataupun dengan pembayaran melalui ATM. Namun fasilitas ini akan menjadi tidak berguna ketika penggunaannya tidak mengerti bagaimana caramenggunakannya.

D. *Scanning* Lingkungan Eksternal dan Internal dalam Lembaga Pendidikan

Scanning merupakan usaha untuk memantau, memahami, dan menelusuri berbagai kecenderungan dalam lingkungan organisasi/ lembaga. Dalam lembaga pendidikan *scanning* lingkungan meliputi 5 lingkungan utama, yaitu: (a) Lingkungan Makro, mencakup faktor-faktor sosial, teknologi, ekonomi, dan politik, (b) Lingkungan pemerintahan, mencakup struktur pemerintahan, kecenderungan pembiayaan, dan kecenderungan teknologi, (c) Lingkungan kompetitif, mencakup profil kompetitor, kekuatan, kelemahan, dan strateginya, (d) Lingkungan penduduk, mencakup kebutuhan, keinginan, dan tuntutan masyarakat, dan (e) Lingkungan internal meliputi struktur organisasi, sistem lembaga, biaya operasional, dan sumber daya manusia.

Lingkungan eksternal memiliki variabel-variabel yang bisa ditemukan di lingkungan sosial. Lingkungan sosial dapat mempengaruhi kegiatan lembaga dalam jangka pendek namun sering kali berpengaruh dalam jangka panjang. Analisis atau *scanning* lingkungan pada dasarnya

dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang sangat penting bagi masa depan sebuah lembaga atau biasa dinamakan faktor strategis. Biasanya faktor – faktor strategis itu dirangkum dalam singkatan SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, Threats*). Kekuatan dan peluang ada pada internal lembaga, sedangkan tantangan dan ancaman berada lingkungan eksternal lembaga.

Kekuatan Budaya

Kekuatan

Ekonomi



Kekuatan Politik

Kekuatan

Teknologi

Gambar 1. Lingkungan Eksternal dan Internal Lembaga Pendidikan.

Scanning Lingkungan Eksternal dan Internal Lembaga Pendidikan Islam

E. Contoh *Scanning* Lingkungan Internal dan Eksternal

Scanning Internal	Scanning Eksternal
1. Loyalitas Tinggi	Kebijakan Pemerintah
2. Keterampilan yang unggul	Perubahan budaya masyarakat
3. Kompetensi guru yang unggul	Munculnya banyak lembaga pendidikan yang lebih berkualitas.
4. Rendahnya motivasi kerja guru	Persepsi baik masyarakat
5. Posisi Persaingan yang kurang baik	Semakin cepat pertumbuhan banyaknya jumlah siswa
6. Prestasi siswa yang dibawah KKM	Perkembangan IPTEK

Dari beberapa contoh scanning diatas maka diperlukan analisis terhadap faktor-faktor tersebut. Analisis yang di gunakan adalah analisis SWOT. Untuk menganalisis secara lebih dalam tentang SWOT, maka perlu dilihat terlebih dahulu bagian penting itu dalam analisis SWOT, yaitu: (a) Faktor Internal. Faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya *strength* dan *weakness* (S & W). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi-kondisi yang terjadi di dalam lembaga yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan dan (b) Faktor eksternal. Faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya *opportunities* dan *threats* (O & T). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi-kondisi yang terjadi di luar lembaga yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan.

F. Kesimpulan

Manajemen strategis dalam pengembangan pendidikan tidak lain adalah agar kegiatan pengembangan yang dilakukan dapat sesuai dengan perkembangan yang terjadi secara riil di masyarakat. Manajemen strategis memungkinkan para pengembang yang menerapkannya mengetahui kondisi internal dan kondisi eksternal program yang akan dikembangkannya. Faktor internal diantaranya: visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, dan jenis teknologi yang digunakan. Adapun faktor eksternal yang juga perlu diperhatikan dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah dirancang oleh lembaga pendidikan tersebut: kebijakan pemerintah, sosio-budaya masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan kekuatan politik.

Selain itu, apabila setiap lembaga pendidikan memiliki loyalitas yang lebih besar, maka lembaga tersebut akan memiliki kekuatan lebih besar. Namun sebaliknya, apabila lembaga tersebut tidak memiliki loyalitas yang tinggi maka akan menimbulkan kelemahan bagi lembaga tersebut. Karena akan terjadi banyak persaingan yang kurang baik dan apabila setiap lembaga pendidikan memiliki sumber keuangan yang memadai maka akan menjadi kekuatan lembaga tersebut. Namun sebaliknya, apabila sumber keuangan lembaga tersebut tidak memadai maka akan menjadi kelemahan. Karena sarana dan fasilitas yang ada tidak akan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irfan. 2015. *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iriantara, Yosol. 2013. *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Morissan. 2008. *Manajemen Public Relations Strategi Menjadi Humas Profesional*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Ruslan, Rosady. 2012. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian P, Sondang. 2012. *Manajemen Stratejik*. Jakarta : Bumi Aksara.