

MANAJEMEN TRANSDISIPLINER

Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif
Kajian Transdisipliner

Transdisipliner adalah penggabungan dua atau lebih bidang ilmu pada suatu masalah dengan pemecahan masalah dengan menggunakan beberapa sudut pandang dalam bidang ilmu tersebut mulai dari diskusi hingga pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah tersebut. Manajemen berarti mengelola dan mengolah. Jadi manajemen transdisipliner adalah pengelolaan dan pengolahan disiplin ilmu dalam mengintegrasikan dan mentransformasikan ilmu pengetahuan dari berbagai sudut pandang dalam mencapai pemecahan masalah yang berkualitas dan pengambilan keputusan yang baik. Transdisipliner bukanlah suatu disiplin ilmu baru melainkan suatu pendekatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dengan menggabungkan beberapa pandangan berbeda untuk menghasilkan kesimpulan yang kompleks dan komprehensif.

Pendidikan transdisipliner memiliki pandangan bahwa kepentingan umat manusia adalah kepentingan utama dan bukan kepentingan disiplin ilmu. Disiplin ilmu tidak boleh menjadi pembatas kotak cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang; disiplin ilmu yang diajarkan harus bersifat terbuka dan kebenaran yang diajarkan selalu berkembang. Penekanan pada aspek manusia ini bukan suatu yang baru dalam pendidikan tetapi dominasi penguasaan "scholastic knowledge" yang mendominasi kepedulian pada unsur manusia tersebut.



Anggota IKAPI
Ds. Kalianyar RT. 003/ RW. 002, Kec. Ngronggot, Kab. Nganjuk Jatim

www.dewapublishing.com dewapublishing
publishingdewa@gmail.com 0877-7141-5004



DEWA
PUBLISHING

MANAJEMEN TRANSDISIPLINER Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif Kajian Transdisipliner

Netty Zakiah, S.Pd, M.Pd, dkk.

Netty Zakiah, S.Pd, M.Pd | Muhammad Sidik, S.Pd, M.Pd | Topan Iskandar, M.Pd |
Suzatmiko Wijaya, S.Pd.I, M.Pd | Wuri Tamtama Abdi, S.Pd.I, M.Pd | Dody Yogaswara, S.Pd, M.Pd |
Muhammad Taufiq Azhari, M.Pd | Zulkarnen, M.Pd | Putri Syahri, M.Pd.I, M.Si | Umi Kalsum, M.Pd |
Muhammad Fahrezi, S.Ag, M.A | Wasiyem, M.Si | Darussalim, S.Ag, S.Pd, M.Si |
Satriyadi, S.Ag, M.Pd | Nursikah Intan, S.Pd.I, M.A

MANAJEMEN TRANSDISIPLINER

Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif
Kajian Transdisipliner



Editor: Prof. Dr. Fachruddin Azmi, M.A

DEWA
PUBLISHING

MANAJEMEN TRANSDISIPLINER

Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif Kajian
Transdisipliner

Netty Zakiah, S.Pd, M.Pd

Muhammad Sidik, S.Pd, M.Pd

Topan Iskandar, M.Pd

Suzatmiko Wijaya, S.Pd.I, M.Pd

Wuri Tamtama Abdi, S.Pd.I, M.Pd

Dody Yogaswara, S.Pd, M.Pd

Muhammad Taufiq Azhari, M.Pd

Zulkarnen, M.Pd

Putri Syahri, M.Pd.I, M.Si

Umi Kalsum, M.Pd

Muhammad Fahrezi, S.Ag, M.A

Wasiyem, M.Si

Darussalim, S.Ag, S.Pd, M.Si

Satriyadi, S.Ag, M.Pd

Nursikah Intan, S.Pd.I, M.A

MANAJEMEN TRANSDISIPLINER

Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif Kajian
Transdisipliner

Penulis:

Netty Zakiah, S.Pd, M.Pd.,
dkk.

ISBN:

978-623-8491-34-6

Ukuran Buku:

15,5 x 23

Tebal Buku:

xi + 252 halaman

Desain Cover:

Sendy Boy

Layouter:

Ainunrh

Editor:

Prof. Dr. Fachruddin Azmi,
M.A

Cetakan 1

Januari 2024

Dicetak & Diterbitkan Oleh:



CV. Dewa Publishing

Desa Kalianyar RT 003/ RW 002, Kec.
Ngronggot Kab. Nganjuk, Jawa Timur

Email : publishingdewa@gmail.com

Website : www.dewapublishing.com

Phone : 0819-1810-0313

Anggota IKAPI

No. 341/JTI/ 2022

**SANKSI PELANGGARAN UNDANG-UNDANG
TENTANG HAK CIPTA NOMOR 19 TAHUN 2002**

- (1) Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1(satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah).
- (2) Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak memperbanyak penggunaan untuk kepentingan komersial suatu Program Komputer dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
Segala puji bagi Allah, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ajar. Tak lupa juga mengucapkan salawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, karena berkat beliau, kita mampu keluar dari kegelapan menuju jalan yang lebih terang.

Kami ucapkan juga rasa terima kasih kami kepada pihak-pihak yang mendukung lancarnya buku ajar ini mulai dari proses penulisan hingga proses cetak, yaitu orang tua kami, rekan-rekan kami, penerbit Dewa Publishing, dan masih banyak lagi yang tidak bisa kami sebutkan satu per satu.

Adapun, buku ajar kami yang berjudul Manajemen Transdisipliner : Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif Kajian Transdisipliner ini telah selesai kami buat secara semaksimal dan sebaik mungkin agar menjadi manfaat bagi pembaca yang membutuhkan informasi dan pengetahuan mengenai bagaimana Manajemen Transdisipliner dalam bidang pendidikan.

Dalam buku ini, tertulis bagaimana pentingnya Manajemen Transdisipliner Pendidikan dan juga bagaimana materi yang disajikan yang relevan dengan mata kuliah mengenai Manajemen Transdisipliner yang menjadi alternatif pegangan bagi mahasiswa dan dosen yang menempuh studi tersebut.

Kami sadar, masih banyak luput dan kekeliruan yang tentu saja jauh dari sempurna tentang buku ini. Oleh sebab itu, kami mohon agar pembaca memberi kritik dan juga saran terhadap karya buku ajar ini agar kami dapat terus meningkatkan kualitas buku.

Demikian buku ajar ini kami buat, dengan harapan agar pembaca dapat memahami informasi dan juga mendapatkan wawasan mengenai bidang Manajemen Transdisipliner Pendidikan serta dapat bermanfaat bagi masyarakat dalam arti luas. Terima kasih.

Medan, Desember 2023

Penulis

SAMBUTAN

Segala Puji dan Syukur kami panjatkan selalu kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat, Taufiq, dan Hidayah yang diberikan buku ajar ini bisa diselesaikan dalam materi Manajemen Transdisipliner Pendidikan. Tujuan dari penulisan buku ini tidak lain adalah untuk membantu para mahasiswa, dosen, dan pegiat pendidikan di dalam memahami Manajemen Transdisipliner Pendidikan.

Buku ini juga akan memberikan informasi secara lengkap mengenai materi apa saja yang akan mereka pelajari yang berasal dari berbagai sumber terpercaya yang berguna sebagai tambahan wawasan mengenai bab-bab yang dipelajari tersebut.

Selanjutnya kami juga berterima kasi kepada pihak yang sudah berjasa dalam membantu kami di dalam menyelesaikan buku ini, seperti pengambilan data, pemilihan materi, soal, dan lain-lain. Maka dari itu, kami mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu memberikan wawasan dan bimbingan kepada kami sebelum maupun ketika menulis buku ajar ini.

Sadar bahwa buku yang dibuat masih tidak belum bisa dikatakan sempurna. Maka dari itu, kepada para pembaca meminta dukungan dan masukan dari para pembaca, agar kedepannya bisa lebih baik lagi di dalam menulis sebuah buku.

Prof. Dr. Fachruddin Azmi, M.A

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
SAMBUTAN	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I TRANDISIPLINER MANAJEMEN MENYONGSONG ERA 4.0	1
A. Pengantar	1
B. Revolusi Industri 4.0	3
C. Konsep Transdisipliner	6
D. Peranan Transdisiplinary.....	7
E. Trandisipliner Dalam Pendidikan Tinggi di Era 4.0 .	8
F. Penutup	12
BAB II PERENCANAAN STRATEGI KE PERENCANAAN TRANSDISIPLINER	13
A. Pengantar	13
B. Pengertian Perencanaan Strategik	19
C. Pentingnya Perencanaan dalam Manajemen.....	20
D. Pengertian Strategik.....	23
E. Perencanaan Sinergik ke Perencanaan Transdisipliner	26
F. Penutup	29
BAB III REKAYASA GLOBAL ERA 4.0	31
A. Pengantar	31

B.	Organisasi, Struktur Organisasi, dan Desain Organisasi.....	33
C.	Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0.....	38
D.	Penutup.....	45
BAB IV	INSTITUSI PENDIDIKAN SEBAGAI SUATU SUB SISTEM GLOBAL.....	47
A.	Pengantar	47
B.	Pengertian Sistem Pendidikan	48
C.	Komponen - komponen dalam Sistem Pendidikan ..	50
D.	Enviromental Pada Sistem Pendidikan.....	53
E.	Out Put Pada Sistem Pendidikan	54
F.	Penutup.....	54
BAB V	BUDAYA ORGANISASI TRANSDISIPLINER MANAJEMEN	56
A.	Pengantar	56
B.	Pengertian Budaya Organisasi	57
C.	Konsep Budaya Organisasi	62
D.	Budaya Organisasi Transdisipliner	65
E.	Penutup.....	70
BAB VI	MEMBANGUN IKLIM ORGANISASI MODEL TRANSDISIPLINER MANAJEMEN.....	71
A.	Pengantar	71
B.	Definisi dan Karakteristik Utama dari Iklim Organisasi Model Transdisipliner Manajemen.....	79
C.	Manfaat dan Potensi Keunggulan dari Menerapkan Model Transdisipliner Manajemen dalam Konteks Iklim Organisasi	83

D.	Tantangan atau Hambatan yang Muncul dalam Implementasi Model Transdisipliner Manajemen dalam Iklim Organisasi, dan Bagaimana Cara Mengatasinya	87
E.	Mengukur dan Mengevaluasi Efektivitas dari Penerapan Model Transdisipliner Manajemen Terhadap Iklim Organisasi	90
F.	Hubungan antara Keberhasilan Penerapan Model Transdisipliner Manajemen dengan Peningkatan Kinerja dan Inovasi di dalam Organisasi.....	93
G.	Faktor Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Implementasi Model Transdisipliner Manajemen..	96
H.	Strategi Komunikasi dan Pelibatan Stakeholders dalam Mendukung Transisi ke Model Transdisipliner Manajemen	99
I.	Model Transdisipliner Manajemen Mempengaruhi Adaptasi Organisasi Terhadap Perubahan Lingkungan Eksternal atau Pasar	102
J.	Penutup	105

BAB VII KEPEMIMPINAN TRANSDISIPLINER MANAJEMEN 106

A.	Pengantar	106
B.	Pengertian Kepemimpinan Transdisipliner Manajemen.....	107
C.	Konsep Kepemimpinan Transdisipliner Manajemen.....	111
D.	Penutup	114

BAB VIII PENGEMBANGAN KOMUNIKASI MODEL *WEB*

APROACH..... 116

A.	Pengantar	116
B.	Pengertian Komunikasi.....	117

C.	Unsur-unsur Komunikasi	119
D.	Pengertian Website (<i>World Wide Web</i>)	120
E.	Fungsi dan Tujuan Membangun Komunikasi Website.....	121
F.	Peran Website di Instansi Pemerintahan	125
G.	Pengembangan Web dalam Pendidikan	128
H.	Penutup	129
BAB IX	KISS BERBANDING MULTILEVEL APPROACH	131
A.	Pengantar	131
B.	Pengertian Koordinasi.....	133
C.	Pengertian Integrasi.....	136
D.	Pengertian Simplifikasi	137
E.	Pengertian Sinkronisasi.....	138
F.	Pengertian dan Metode Multilevel Approach....	138
G.	KISS Berbanding Multilevel Approach.....	140
BAB X	MEMBANGUN MODEL PEMBERDAYAAN SDM	141
A.	Pengantar	141
B.	Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	142
C.	Tujuan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia..	143
D.	Faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia...	144
E.	Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	145
F.	Model Pemberdayaan Sumber Daya Manusia....	146
G.	Strategi pemberdayaan Sumber Daya Manusia	149
H.	Penutup	151
BAB XI	SELF ASSESMENT DAN REFLEKTIF ASSESMENT	153
A.	Pengantar	153
B.	Self Assessment.....	154

C.	Reflektif Assessment	158
D.	Penutup	160

BAB XII	PERKEMBANGAN INTERNATIONAL STANDARIZATION OF ORGANIZATION.....	161
A.	Pengantar	161
B.	Definisi ISO (Internasional Organization for Standardization)	163
C.	Struktur dan Konsep ISO (International Organization For Standardization).....	165
D.	Tahapan ISO.....	169
E.	Pemikiran Berbasis Risiko	171
F.	Pengetahuan Organisasi	171
G.	Kebutuhan ISO (International Organization For Standarization).....	172
H.	Manfaat ISO (International Organization For Standardization)	173
I.	Prinsip Manajemen Mutu ISO (International Organization For Standardization).....	176
J.	Prinsip Kualitas ISO (International Organization For Standardization) dalam Manajemen Mutu..	180
K.	Penutup	182

BAB XIII	IMPLEMENTASI PROGRAM BERBASIS RISET AKSI	184
A.	Pengantar	184
B.	Pengertian Riset Aksi.....	186
C.	Sejarah Perkembangan Riset Aksi	188
D.	Jenis-jenis Riset AKSI	190
E.	Implementasi Program Berbasis Riset di berbagai Bidang	194

F.	Implementasi Program Berbasis Riset Aksi di Lembaga Pendidikan.....	197
G.	Penutup	198
BAB XIV PEMBUATAN KEPUTUSAN PERSPEKTIF MULTIDISIPLINER MANAJEMEN		
A.	Pengantar	200
B.	Pendekatan Multidisipliner Manajemen	201
C.	Keputusan Perspektif Multidisipliner Manajemen	203
D.	Pembuatan Keputusan Perspektif Multidisipliner Manajemen.....	206
E.	Penutup	208
BAB XV DARI BIROKRAKSI MENUJU PROFESIONALISME		
A.	Pengantar	210
B.	Konsep Dasar Birokrasi	213
C.	Pengertian Profesionalisme	219
D.	Dari Birokrasi menuju Profesionalisme	221
E.	Penutup	225
DAFTAR PUSTAKA		227
TENTANG PENULIS.....		238



BAB I

TRANSDISIPLINER MANAJEMEN MENYONGSONG ERA 4.0

A. Pengantar

Jika melihat kembali pada masa lampau, sistem pembelajaran di perguruan tinggi hanya menggunakan metode ceramah, dengan media menulis di papan tulis, dan ada pula sebagian dosen menyampaikan materi perkuliahan menggunakan media plastik transparansi kemudian menyorotkannya ke layar dengan menggunakan OHP (*overhead projector*), para mahasiswa mencatat materi tersebut di buku catatan masing-masing menggunakan bolpoin. Model pembelajaran dan penilaian di sebagian perguruan tinggi yang selama ini dilakukan masih menggunakan model pembelajaran dan penilaian konvensional (*faculty teaching*) atau lebih dikenal dengan sebutan TCL (*Teacher Centered learning*) dan metode pembelajarannya berpusat kepada dosen seperti model kuliah mimbar yang sangat melekat dengan suasana instruksional sehingga tidak lagi sesuai dengan dinamika perkembangan ilmu pengetahuan di bidang teknologi informasi yang kian berkembang pesat saat ini (Wahyuni, D. and Abdillah, 2019).

Oleh karena itu, dunia pendidikan dituntut harus mampu berevolusi dalam menghadapi era industri 4.0 dengan melakukan perubahan dalam sistem pembelajaran

dan penilaian di perguruan tinggi melalui sebuah pendekatan kurikulum menggunakan metode SCL (*Student Centered Learning*) dimana input metode pembelajarannya berpusat kepada mahasiswa dengan harapan dapat menghasilkan output untuk meningkatkan mutu mahasiswa dan memperoleh lulusan terbaik serta memperoleh lapangan pekerjaan sesuai dibidangnya. Salah satu produk integrasi teknologi informasi ke dalam dunia pendidikan adalah e-learning atau pembelajaran elektronik (Priyantono Rudito Mardi F.N. Sinaga, 2017). Fenomena seperti inilah sebuah contoh bahwa perubahan dan perkembangan dunia pendidikan kita telah mencapai puncak era industri 4.0 dikarenakan transformasi digital.

Pembelajaran mempunyai angka yang amat penting serta urgen dalam pembuatan sesuatu bangsa. Pembelajaran itu pula berusaha buat menjamin kesinambungan hidup bangsa. Karena melalui pembelajaran tidak cuma berperan buat *how to know* serta *how to do*, namun yang amat berarti merupakan *how to be*, biar *how to be* berbentuk, hingga dibutuhkan memindahkan adat serta kebudayaan. Pembelajaran pada dasarnya ialah alat penting buat meningkatkan kemampuan bangsa supaya sanggup berkecimpung dalam tataran yang lebih garis besar. Menurut Hanson serta Brembeck dalam Hadiyanto mengatakan kalau pembelajaran itu selaku *investment in people*, buat meningkatkan orang serta warga, serta bagian lain pembelajaran ialah pangkal buat perkembangan ekonomi (Priyantono Rudito Mardi F.N. Sinaga, 2017). Alhasil begitu berartinya permasalahan yang bertepatan dengan pembelajaran hingga butuh diatur sesuatu ketentuan yang dasar hal pembelajaran itu, yang dipayungi dalam Sistem Pembelajaran Nasional.

Sebaliknya Sistem Pembelajaran Nasional dilaksanakan dengan cara sarwa, global serta terstruktur, sarwa dalam maksud terbuka untuk semua orang dan legal di semua area negeri, global dalam maksud melingkupi seluruh rute,



BAB II

PERENCANAAN STRATEGI KE PERENCANAAN TRANSDISIPLINER

A. Pengantar

Pendidikan merupakan isu utama dalam perkembangan jaman di era globalisasi ini. Hal ini tidak terlepas dari adanya peran serta pendidik dan peserta didik itu sendiri. Sebagaimana diungkapkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1, bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Potensi diri yang harus dikembangkan agar memiliki kekuatan seperti tersebut di atas dapat dilakukan dengan cara penanaman sikap sosial yang baik. Upaya-upaya pendidikan yang dilakukan untuk menanamkan sikap sosial yang baik, yaitu berupa melakukan pencegahan dari keburukan sikap sosial dan mengatasi permasalahan sosial yang terjadi merupakan salah satu fungsi pendidikan, baik formal, non-formal maupun informal. Upaya pendidikan yang dilakukan oleh pendidikan formal pada prinsipnya adalah pembangunan manusia seutuhnya, untuk

mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya sebuah keterampilan sosial yang harus dimiliki.

Keterampilan sosial tersebut dapat diperoleh melalui Ilmu Pendidikan Sosial atau disebut juga dengan *Social Studies* di beberapa negara lain. *Social Studies* atau di Indonesia lebih dikenal dengan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) merupakan perpaduan dari berbagai disiplin ilmu pengetahuan, antara lain ekonomi, sejarah, geografi, sosiologi, psikologi dan pedagogik yang disusun secara sistematis dan terpadu. IPS merupakan mata pelajaran yang memadukan konsep-konsep dasar dari berbagai ilmu sosial yang disusun melalui pendekatan pendidikan dan psikologis, serta kelayakan dan kebermaknaannya bagi siswa dan kehidupannya (Samlawi dan Maftuh, 1999).

Keterampilan dalam memecahkan masalah-masalah sosial sesuai dengan perkembangan kognitif peserta didik. Pada kenyataannya, kurikulum IPS masih terpisah-pisah dalam pengertian masih tetap tampak nyata generik ilmu sosialnya. Dalam kurikulum 2013, pendekatan pendidikan IPS di Sekolah Dasar (SD) kelas I-III sudah tematik, namun demikian guru masih dirasakan kesulitan untuk mengembangkan berbagai disiplin ilmu (Transdisipliner) dalam suatu tema tertentu, sehingga IPS hanya dipergunakan sebagai payung ilmu-ilmu sosial (Maryani & Heliuss, 2009). Padahal IPS membahas hubungan antara manusia dengan lingkungannya, baik dengan lingkungan fisik (lingkungan alam), maupun lingkungan manusia (lingkungan sosial). Lingkungan sosial termasuk di dalamnya lingkungan masyarakat dimana siswa tumbuh dan berkembang sebagai bagian dari masyarakat serta dihadapkan pada berbagai permasalahan yang terjadi di lingkungan sekitar. Hal ini tentu saja tidak terlepas dari keberadaan ilmu-ilmu.

Pemecahan masalah yang dimaksudkan adalah bagaimana siswa dapat menerapkan semua yang dipelajari



BAB III

REKAYASA GLOBAL ERA 4.0

A. Pengantar

Pada hakikatnya pendidikan tumbuh bersamaan dengan kehidupan manusia. Pendidikan merupakan kebutuhan dasar manusia. Karenanya manusia tidak akan bisa hidup dengan wajar tanpa adanya pendidikan. Pendidikan adalah proses pembentukan kecapakan fundamental, secara intelektual dan emosional, ke arah alam sesama manusia.

Oleh karenanya, pendidikan harus terus berkembang dan berinovasi menyesuaikan perkembangan jaman. Pendidikan jangan dibiarkan untuk tidak berkembang dan hanya terpaku dengan pola dan sistem yang usang dan lama sedangkan perkembangan dunia akan beriringan dengan kebutuhan sumber daya manusia. Sehingga, suatu negara akan menjadi negara yang tertinggal bila tidak menyiapkan rakyatnya menjadi sumber daya manusia yang siap bersaing di eranya.

Saat ini, Indonesia berupaya membangun sistem pendidikannya, baik dari kurikulum, sumber daya manusia, maupun manajemen pendidikannya. Namun dari segi mutu, sistem pendidikan di Indonesia perlu adanya perubahan untuk sejajar dengan sistem pendidikan di negara maju serta mengatasi tantangan dunia pendidikan pada era industri 4.0. Kecepatan dan ukuran perubahan yang terjadi

oleh revolusi industri keempat (4.0) tidak bisa diabaikan. Perubahan ini akan membawa pergeseran kekuatan, pergeseran kekayaan, dan pengetahuan. Hanya dengan memiliki pengetahuan tentang perubahan-perubahan ini dan kecepatan yang terjadi, kita dapat memastikan bahwa kemajuan dalam pengetahuan dan teknologi menjangkau dan memberi manfaat bagi semua.

Istilah Industri 4.0 sendiri secara resmi lahir di Jerman tepatnya saat diadakan Hannover Fair pada tahun 2011. Negara Jerman memiliki kepentingan yang besar terkait hal ini karena Industri 4.0 menjadi bagian dari kebijakan rencana pembangunannya yang disebut High-Tech Strategy 2020. Kebijakan tersebut bertujuan untuk mempertahankan Jerman agar selalu menjadi yang terdepan dalam dunia manufaktur. Beberapa negara lain juga turut serta dalam mewujudkan konsep Industri 4.0 namun menggunakan istilah yang berbeda seperti Smart Factories, Industrial Internet of Things, Smart Industry, atau Advanced Manufacturing. Meski memiliki penyebutan istilah yang berbeda, semuanya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan daya saing industri tiap negara dalam menghadapi pasar global yang sangat dinamis. Kondisi tersebut diakibatkan oleh pesatnya perkembangan pemanfaatan teknologi digital di berbagai bidang.

Industri 4.0 memang menawarkan banyak manfaat, namun juga memiliki tantangan yang harus dihadapi. Tantangan yang dihadapi oleh suatu negara ketika menerapkan Industri 4.0 adalah munculnya resistansi terhadap perubahan demografi dan aspek sosial, ketidakstabilan kondisi politik, keterbatasan sumber daya, risiko bencana alam dan tuntutan penerapan teknologi yang ramah lingkungan. Kesenjangan yang cukup lebar dari sisi teknologi antara kondisi dunia industri saat ini dengan kondisi yang diharapkan dari Industri 4.0.



BAB IV

INSTITUSI PENDIDIKAN SEBAGAI SUATU SUB SISTEM GLOBAL

A. Pengantar

Pendidikan adalah sistem, yaitu tujuan, pendididik, peserta didik, materi, metode, atau media pembelajaran, serta lingkungan pendidikan. Setiap komponen memiliki fungsi yang unik, dan setiap komponen bermanfaat bagi komponen lainnya. Di dunia sekarang ini, banyak sekali permasalahan yang disebabkan oleh berbagai perubahan, seperti perubahan sosial dan agama, serta perubahan teknologi, yang semuanya berdampak negatif terhadap pendidikan dan pembelajaran. Indonesia adalah negara berkembang yang sedang berjuang untuk menjadi pemain utama dalam bidang pendidikan.

Di Indonesia, sistem pendidikan menggunakan atau dipengaruhi oleh sistem pendidikan nasional. Saat ini, banyak orang yang tidak menyadari bahwa pendidikan didasarkan pada suatu sistem, dan itu hanyalah salah satu komponen dari proses tersebut. Program ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kondisi pendidikan di Indonesia saat ini, serta informasi tentang berbagai komponen pendidikan.

Globalisasi yang melanda setiap warga dunia, termasuk Indonesia, tidak akan hilang dalam waktu dekat. Tidaklah

mungkin mengabaikan globalisasi, yang memiliki manfaat tambahan dalam menghasilkan efek global. Kondisi ini, bagaimanapun, menyoroti kemampuan atasan untuk menilai dan memitigasi risiko yang sedang terjadi atau akan terjadi di masa depan. Satu hal yang harus dipahami adalah bahwa kemajuan teknologi informasi merupakan kemampuan kritis yang harus dimiliki oleh individu atau masyarakat agar dapat bersaing dalam skala global. Sudah barang tentu kondisi tersebut menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keunggulan komperatif dan kompeten, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, dan memiliki jati diri.

Karena orientasinya sudah pasti ekonomi (untung-rugi), lalu pertanyaannya mau dibawa kemana dunia pendidikan kita ke depannya, dan apa masih bisa pendidikan disebut sebagai aktifitas kemanusiaan yang selama ini bersifat non profit.

B. Pengertian Sistem Pendidikan

Dalam KBBI, sistem adalah kumpulan komponen yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem adalah kumpulan komponen dan elemen yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem, yang berasal dari kata Latin "systema" dan "sustma", adalah kumpulan komponen atau elemen yang bekerja sama untuk memindahkan informasi, materi, atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Istilah ini sering digunakan untuk menggambarkan kumpulan entitas yang saling berinteraksi, dimana model matematika dapat dibangun oleh kumpulan entitas yang saling berinteraksi. Menurut Sutabri, "sistem dapat dipahami sebagai sekumpulan atau sekumpulan elemen, komponen atau variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, bergantung satu sama lain dan terintegrasi". Jogianto menjelaskan bahwa sistem adalah kumpulan elemen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan



BAB V

BUDAYA ORGANISASI TRANSDISIPLINER MANAJEMEN

A. Pengantar

Manusia dipengaruhi oleh kebudayaan setempat, tempatnya bertempat tinggal. Misalnya, seseorang yang dibesarkan dalam lingkungan keluarga kelas menengah akan di didik nilai-nilai, kepercayaan, dan perilaku-perilaku yang diharapkan, yang umum terjadi pada keluarga dalam kelas tersebut. Kebudayaan merupakan cermin cara berpikir dan cara bekerja manusia.

Demikian juga yang terjadi dalam sejarah pertumbuhan suatu organisasi. Ide yang menganggap organisasi-organisasi itu sebagai satuan-satuan budaya, yang di dalamnya terdapat sebuah sistem yang dapat diartikan sama oleh setiap anggota organisasi, adalah suatu feneomena yang masih relatif baru. Budaya organisasi dapat membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

Perubahan budaya global yang pesat menuntut masyarakat tumbuh beradaptasi terhadap keilmuan yang kini tidak dapat berdiri secara parsial. Sehingga pendekatan transdisipliner hadir sebagai upaya problem solving permasalahan terkini. Dalam mengelola organisasi, perlu diterapkan prinsip-prinsip manajemen modern yang

memperhatikan budaya organisasi. Adanya dinamisasi dalam sebuah organisasi dalam membangun budaya organisasi sebagai pedoman dan prinsip setiap individu di sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada pembahasan ini akan dibahas dan dikaji bagaimana eksistensi budaya organisasi transdisipliner manajemen hadir di tengah-tengah pesatnya keilmuan. Selanjutnya pada makalah ini akan dibahas juga mengenai budaya organisasi lewat perspektif transdisipliner manajemen.

B. Pengertian Budaya Organisasi

Pemahaman tentang budaya organisasi tentu tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya, yang merupakan salah satu terminologi dalam sosiologi. Menurut Edward yang dikutip oleh Akdon, mendefinisikan kebudayaan sebagai keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat (Hikmat, 2011). Dari pengertian di atas, kita dapat berpijak pada dua kata kunci, yakni “budi” dan “daya”. Budi artinya akal dan hati sebagai perwujudan dari daya yang berarti karya, cipta dan karsa manusia (Hikmat, 2011).

Linda Smircich menyatakan bahwa ada dua pendapat berkaitan dengan budaya organisasi. pendapat pertama berpandangan bahwa “organization is a culture”, sehingga lebih menitikberatkan pada pentingnya penjelasan deskriptif atas sebuah organisasi. Sedangkan pendapat yang kedua menganggap bahwa “organization has a culture”, dengan begitu kubu ini lebih menekankan pada faktor penyebab terjadinya budaya dalam organisasi dan implikasinya terhadap organisasi tersebut. Menurut sobirin, pendapat kedua ini lebih tepat diterapkan dalam



BAB VI

MEMBANGUN IKLIM ORGANISASI MODEL TRANSDISIPLINER MANAJEMEN

A. Pengantar

Pada abad ke-21, dunia bisnis dan organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dan beragam. Globalisasi, perubahan teknologi, dan perubahan sosial telah mengubah lanskap bisnis secara signifikan. Dalam menghadapi tantangan ini, organisasi perlu menerapkan pendekatan manajemen yang lebih holistik dan transdisipliner. Model transdisipliner manajemen mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu dan metode untuk menciptakan pemahaman yang lebih mendalam tentang masalah yang dihadapi oleh organisasi. Salah satu elemen kunci dalam mengimplementasikan model ini adalah membangun iklim organisasi yang mendukung kerja kolaboratif, inovasi, dan pemecahan masalah lintas disiplin. Dalam latar belakang ini, kami akan membahas mengapa membangun iklim organisasi model transdisipliner manajemen menjadi penting dalam konteks saat ini.

Tenaga kerja saat ini lebih beragam dan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Generasi yang lebih muda cenderung memiliki keterampilan digital yang kuat dan memahami pentingnya kerja kolaboratif.

Organisasi harus merespon perubahan ini dengan menciptakan iklim yang mendukung kerja tim lintas disiplin dan transdisipliner. Manajer dan pemimpin harus dapat mengelola keragaman tenaga kerja ini dengan baik untuk memaksimalkan potensi kreatif dan inovatif yang ada. Inovasi menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam bisnis saat ini. Organisasi yang mampu menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya dengan cepat akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Model transdisipliner manajemen menciptakan iklim di mana inovasi dapat berkembang, karena melibatkan berbagai disiplin ilmu dan perspektif yang berbeda. Ini memungkinkan organisasi untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan untuk pemecahan masalah dan menciptakan produk, layanan, atau proses yang lebih baik.

Sebagian besar organisasi masih mengadopsi paradigma manajemen tradisional yang terfokus pada pembagian tugas dan tanggung jawab berdasarkan fungsionalitas departemen. Struktur hierarkis yang rigid membatasi aliran informasi dan inovasi lintas departemen. Hal ini dapat menghambat kemampuan organisasi untuk merespon cepat terhadap perubahan eksternal dan memanfaatkan peluang baru yang muncul. Organisasi yang mampu mengimplementasikan model transdisipliner manajemen dan membangun iklim yang mendukungnya akan memiliki daya saing yang lebih baik di pasar global. Mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang beragam dari tenaga kerja akan menjadi aset berharga. Model ini juga memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap peluang pasar baru dan tantangan yang muncul.

Dalam konteks tantangan bisnis yang semakin kompleks, membangun iklim organisasi model transdisipliner manajemen menjadi suatu keharusan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan berbagai disiplin



BAB VII

KEPEMIMPINAN TRANSDISIPLINER MANAJEMEN

A. Pengantar

Cara yang paling logis dalam memperoleh ilmu pengetahuan dapat melalui pendidikan di sekolah. Pendidikan yang dimaksud itu sendiri berupa pendidikan formal, informal dan nonformal. Dari ketiga pengkalsifikasian tersebut dimaksudkan sebagai sebuah sarana untuk memperluas gagasan, wawasan, maupun cara pandang, sehingga kepemilikan ilmu pengetahuan semakin meningkat dan berkembang sebagai bekal untuk kehidupan masa mendatang.

Dari setiap jenjang pendidikan, satuan pendidikan formal memiliki keberadaan menyebar di setiap daerahnya. Dibagian akhir jenjang pendidikan formal ditandai dengan tanda tamat belajar yang lazim disebut dengan ijazah. Sedangkan pada pendidikan nonformal ditandai dengan tanda akhir berupa sertifikat.

Bagi sebagian pemimpin, semua pengklasifikasian tersebut sudah dijalani. Seorang pemimpin wajib memiliki kompetensi dan berpengetahuan luas, baik secara autodidak, belajar dari orang lain ataupun melalui pendidikan formal, informal dan nonformal. Seorang pemimpin dengan ilmu pengetahuan yang luas, akan lebih

lentur, fleksibel, luwes dan selalu memandang sesuatu dari multiperspektif, bahkan transdisipliner, sehingga cara pandang, nalar, atau logika benar berorientasi pada pemanfaatan otak kiri dan otak kanan secara harmoni. Implikasi gaya kepemimpinan seperti itu selalu menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Pada pembahasan ini akan dibahas dan dikaji bagaimana eksistensi kepemimpinan transdisipliner manajemen hadir di tengah-tengah pesatnya keilmuan.

B. Pengertian Kepemimpinan Transdisipliner Manajemen

Pemimpin berasal dari istilah asing “leader”, sedangkan kepemimpinan berasal dari “leadership”. Kepemimpinan secara harfiah berarti mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, serta mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan itu sendiri secara istilah berarti sifat-sifat individu, perilaku individu, pengaruh terhadap orang lain, kerjasama antar peran, dan kedudukan dalam jabatan administratif. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan secara individu dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui penerapan teknik manajemen (Arifin, dkk, 2023).

Kepemimpinan merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sesuai dengan tujuan tertentu dengan tanpa paksaan. Dalam kepemimpinan terdapat 3 cara pemimpin dalam mempengaruhi bawahan. Tipe kepemimpinan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang dalam melaksanakan kepemimpinannya. Menurut Purwanto terdapat 3 tipe kepemimpinan yaitu kepemimpinan otokratik, laissez faire dan demokratis.



BAB VIII

PENGEMBANGAN KOMUNIKASI MODEL *WEB APPROACH*

A. Pengantar

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi khususnya berbasis internet mengalami kemajuan yang cepat. Salah satu perkembangan teknologi informasi dan komunikasi adalah perangkat lunak berbasis web. Pengembangan web telah banyak diaplikasikan pada berbagai bidang. Pada bidang pendidikan, telah banyak institusi/lembaga pendidikan menggunakan web untuk pengembangan institusi/lembaganya. Hal ini dilakukan dengan berbagai tujuan diantaranya sebagai media informasi, komunikasi, promosi, transaksi elektronik, publikasi dan lain sebagainya. Pesatnya perkembangan teknologi informasi banyak memberikan dampak atau pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan sistem penyebaran informasi. Informasi sudah menjadi kebutuhan setiap orang. Dimana banyak pihak-pihak yang terlibat, baik yang berhubungan langsung dalam proses penyampaian maupun penerimaan informasi tersebut. Untuk mendapatkan informasi dibutuhkan media seperti media cetak, televisi, radio dan salah satu media informasi yang sangat populer pada saat ini untuk mendapatkan informasi adalah melalui internet.

Perkembangan zaman yang semakin modern menuntut kita harus mampu beradaptasi. Dalam kehidupan sehari-hari tidak bisa kita pungkiri kehidupan kita tanpa internet. Internet sangat berperan penting dalam kehidupan kita di zaman modern saat ini. Internet yang dianggap sebagai sistem global dari seluruh jaringan komputer yang saling terhubung. Internet merupakan jaringan yang terdiri dari milyaran komputer yang ada di seluruh dunia, dimana komunikasi data antar komputer terhubung melalui jaringan tersebut yang kemudian data tersebut diolah menjadi suatu informasi dan ditampilkan melalui *Web/Website*. *Website* dapat digambarkan sebagai salah satu wadah atau tempat untuk menampung informasi dari internet, yang dapat diakses oleh semua orang di seluruh dunia selama terhubung dengan jaringan tersebut. Selain itu, *website* merupakan suatu komponen atau lebih yang terdiri dari teks, gambar, suara, dan animasi, sehingga lebih merupakan media informasi yang menarik untuk dilihat dan dikunjungi. Penggunaan *internet* berbasis *web* dalam berbagai jenis pekerjaan semakin berkembang dan sudah menjadi kebutuhan yang tidak dipungkiri lagi, karena banyak keuntungan yang diperoleh dari penggunaan media tersebut, diantaranya adalah pengetahuan berita, hiburan, bisnis, pembelian barang atau perdagangan dan lain sebagainya. Selain itu, *internet* juga telah banyak dimanfaatkan oleh berbagai kalangan seperti, perusahaan, instansi lembaga dan lain sebagainya. Untuk memberikan informasi mengenai profil perusahaan ataupun lembaga serta digunakan sebagai alat promosi mengenai produk, jasa dan pelayanan.

B. Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi atau dalam bahasa inggris *communication* berasal dari kata Latin *communication*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama (Effendi,



BAB IX

KISS BERBANDING MULTILEVEL APPROACH

A. Pengantar

Di era teknologi digital dewasa ini, umumnya manusia dalam menjalankan usaha, lembaga dan organisasi dengan cara-cara yang lebih simpel, efisien dan efektif, yaitu dengan pemanfaatan media elektronik dengan pemanfaatan jaringan internet. Jika ditinjau dari ilmu manajemen, maka hal tersebut menjadi tantangan baru untuk melahirkan inovasi-inovasi manajemen sebagai jawaban dan sekaligus sebagai alat yang difungsikan untuk dapat mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, lembaga dan usaha-usaha yang dilakukan oleh manusia. Manajemen sangat urgen dan dibutuhkan dalam mengelola lembaga, usaha dan organisasi, karena tanpa manajemen yang terukur proses perjalanan lembaga, usaha dan organisasi akan mendapati banyak kesulitan dalam mencapai tujuan. Ada tiga alasan utama perlunya adanya manajemen, yang pertama adalah untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Kedua, untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, saran-saran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti

karyawan, manajemen, pelanggan; dan yang ketiga untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektivitas.

Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisasi sesuai dengan jadwal (Kamaludin dan Alfian, 2010). Kajian manajemen tentang lembaga, usaha dan keorganisasian telah banyak didapati dalam buku-buku hasil riset yang dilakukan secara berkelanjutan. Ilmu manajemen dipahami telah ada jauh sebelum masa hidup manusia di hari ini, bahkan ada pendapat yang menyebutkan bahwa ilmu-ilmu manajemen yang ada di masa ini, merupakan pengembangan dari ilmu-ilmu manajemen yang telah diletakkan dasarnya oleh orang-orang yang menjadi ilmuan di masa lalu.

Salah satu yang sangat penting dalam ilmu manajemen adalah terkait dengan manajemen strategis. Manajemen strategi ini sangat penting dalam ilmu manajemen mengingat salah satu fungsi dari manajemen itu sendiri adalah fungsi perencanaan dan controlling. Ada beberapa pendapat pakar manajemen terkait dengan manajemen strategis, diantaranya Roofiah, menyatakan bahwa perencanaan strategis adalah inovasi manajemen yang dapat bertahan lama, karena perencanaan strategis dibangun di atas pembuat keputusan politik. Memunculkan dan memecahkan isu-isu penting adalah inti pembuatan perencanaan strategis. Perencanaan strategis berkaitan dengan pencarian kesesuaian yang terbaik dan paling menguntungkan antara organisasi dan lingkungannya yang didasarkan pada pemahaman mendalam (Roofiah, 2011). Dengan memaksimalkan kekuatan internal dan meminimalkan atau mengatasi kelemahan internal untuk



BAB X

MEMBANGUN MODEL PEMBERDAYAAN SDM

A. Pengantar

Pada lembaga pendidikan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kualitas pendidikan suatu bangsa, tanpa sumber daya manusia yang kompetitif maka lembaga pendidikan akan mengalami kemunduran karena adanya ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing. Permasalahan yang terletak pada saat ini yaitu masih banyaknya SDM yang bagus yang sebenarnya memiliki kompetensi dilembaga pendidikan tersebut namun kurang diberdayakan, kurang upgrade kemampuan pada SDM nya atau bahkan mempunyai program bagus namun tidak mempunyai sumber daya yang memadai, dan lain-lain. Kondisi seperti ini yang mengharuskan lembaga pendidikan melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia secara terencana.

Membangun pemberdayaan SDM sangat diperlukan, karena memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja SDM serta menciptakan sumber daya manusia seperti (guru, karyawan dan stakeholder terkait) yang memiliki kompetensi (competency) dalam bidang ahlinya, kewenangan (authority), serta tanggung jawab (responsibility) dengan cara melakukan perbaikan pendidikan secara terus menerus. Menurut Pranaka, strategi

pemberdayaan sumber daya manusia adalah susunan rencana yang sistematis dalam membina serta mendayagunakan kemampuan dalam diri manusia.

Setidaknya terdapat empat peran penting dalam pemberdayaan sumberdaya manusia, yaitu : (1) Tool of Management, menunjukkan manusia sebagai alat, (2) Change management, pembaharuan guna menumbuhkan produktivitas lembaga, (3) sebagai mediator peningkatan kinerja, (4) sebagai pelopor dalam mengembangkan lembaga. Dalam hal ini kompetensi SDM menjadi penentu dalam model pemberdayaan lembaga pendidikan. Jika potensi SDM diberdayakan dan dikembangkan maka dapat menunjang keberhasilan pendidikan. Sedangkan SDM yang potensinya belum diberdayakan maka akan menjadi penghambat dalam kemajuan pendidikan. Maka dari itu SDM pada lembaga pendidikan harus diberdayakan semaksimal mungkin.

B. Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pengertian pemberdayaan, yaitu: Pertama, pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan. Kedua, menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan. Ketiga, adanya employee involvement yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Amirudin Idris mengemukakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia (Empowerment of Human Resources) adalah kegiatan memberdayakan “daya manusia” dapat melalui kemampuan, wewenang, kepercayaan serta tanggung jawab dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja yang ada dalam diri manusia sebagaimana yang diharapkan dalam lembaga Pendidikan (Idris, 2016).

Sedangkan Menurut Eko Nusantoro, mengemukakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia diartikan



BAB XI

SELF ASSESMENT DAN REFLEKTIF ASSESMENT

A. Pengantar

Sekolah pada umumnya menggunakan sistem penilaian tes sebagai alat utama untuk mengevaluasi kemampuan siswa. Pada kenyataannya, sistem penilaian ini bukanlah sebagai pemberi informasi tentang kemampuan yang dicapai setiap siswa (seperti tujuan dan fungsi belajar) melainkan sebagai tujuan hasil belajar. Dengan kata lain, tes merupakan tujuan dari proses pembelajaran. Tidak sedikit siswa dan guru berpikir tujuan belajar adalah untuk mampu menjawab soal-soal yang ada pada tes. Dengan demikian, jika semua siswa mampu menjawab soal-soal tersebut dengan benar, maka bisa dikatakan proses belajar-mengajar telah berhasil. Sistem pembelajaran yang berorientasikan tes, akan medoktrin siswa untuk hanya belajar untuk tes.

Pada situasi yang tidak jauh berbeda, banyak siswa yang bekerja matimatian dan mengorbankan semua energinya hanya untuk mendapatkan nilai yang terbaik dalam suatu tes. Dengan kata lain satu-satunya motivasi yang dimiliki seseorang siswa untuk belajar adalah mampu menjawab soal dengan benar. Dengan demikian pendidikan bukan bertujuan untuk membuat seseorang menjadi lebih mengetahui, lebih memahami, dan lebih berpikir kritis dan kreatif, melainkan proses pengajaran yang berfokus pada

standar penilaian yang ditentukan oleh elit golongan tertentu.

Sistem penilaian cenderung hanya membuat anak belajar karena ingin melawati test dengan nilai terbaik, membuat anak merasa terbebani dengan sistem pendidikan, menghilangkan esensi proses belajar mengajar, mengarahkan motivasi belajar yang salah, membuat generasi yang tidak mampu berpikir kritis dan kreatif, generasi yang menghalalkan segala untuk mencapai tujuan dan generasi yang apatis dan skeptis. Bahkan lebih jauh akan membuat generasi muda yang menjadikan sekolah bukan sebagai tempat menuntut ilmu melainkan tempat untuk mendapatkan nilai yang terbaik, menjadi juara pertama, dan pada akhirnya mendapatkan pekerjaan yang memadai.

Sebenarnya tidak ada yang salah pada sistem penilaian tes. Hanya saja sistem penilaian tes tidak sepenuhnya mencerminkan kemampuan anak dan keberhasilan suatu proses belajar mengajar. Dengan demikian tidak adil untuk siswa, jika penilaian kemampuan belajar, dan hasil belajar hanya berdasarkan pada hasil tes saja. Seperti yang kita ketahui, tidak semua ketrampilan, kecakapan, dan keahlian bisa di ukur menggunakan tes standar. Beberapa indikator tersebut hanya bisa diukur menggunakan pendekatan-pendekatan penilaian yang lainnya. Salah satu sistem penilaian yang mampu memberi penilaian yang adil terhadap siswa dalam mengukur peningkatan pengetahuan, kecakapan, pemahaman dan keahlian.

B. Self Assessment

Self-assessment adalah proses dimana individu mengevaluasi diri mereka sendiri. Ini melibatkan penilaian terhadap kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi. Self-assessment bisa digunakan dalam



BAB XII

PERKEMBANGAN INTERNATIONAL STANDARIZATION OF ORGANIZATION

A. Pengantar

Seiring dengan terjadinya globalisasi, perusahaan menghadapi tantangan sebagai dampak dari adanya perkembangan global tersebut. Dalam upaya untuk bertahan ditengah era globalisasi, perusahaan memerlukan standar terkait mutu dan kualitas untuk tetap diminati pelanggan. Penjaminan terhadap mutu akan memberikan kredibilitas kepada perusahaan di mata pelanggan dan mitra kerja. Standar diterapkan secara global melalui standar internasional untuk memberikan keuntungan dan efisiensi perdagangan. Pemberian standar akan meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi dan merugikan bagi perusahaan. Sistem penjaminan mutu yang banyak digunakan oleh berbagai perusahaan di dunia ialah ISO (International Organization for Standardization). ISO merupakan organisasi pemerintahan yang didirikan pada 1947 di Jenewa, Swiss. ISO memiliki peran dalam meningkatkan perdagangan internasional yang berkaitan dengan perubahan barang dan jasa.

Sistem manajemen mutu merupakan suatu dasar yang digunakan pada suatu organisasi untuk terus melakukan

perbaikan pada kinerjanya. Manajemen mutu terus dirangkai dan diperbaharui oleh ahli ISO/TC 176 internasional. Setiap dokumen sistem manajemen mutu memiliki 4 poin utama, yaitu statement, rationale, key benefits, dan actions you can take. Terdapat 7 prinsip dasar sistem manajemen mutu, yaitu fokus terhadap pelanggan, kepemimpinan, engagement of people, pendekatan proses, perbaikan, pembuatan keputusan berdasarkan bukti, dan manajemen hubungan. Secara internasional, standar manajemen mutu diatur dalam ISO 9000, tepatnya pada ISO 9001 (International Organization for Standardization, 2015).

Organisasi Standar Internasional (ISO) adalah suatu asosiasi global yang terdiri dari badan-badan standardisasi nasional yang beranggotakan tidak kurang dari 140 negara. ISO merupakan suatu organisasi di luar pemerintahan (Non-Government Organization/NGO) yang berdiri sejak tahun 1947. ISO sebagai nama organisasi juga dalam rangka menghindari penyingkatan kependekannya bila diterjemahkan ke dalam bahasa lain dari negara anggota, misalnya IOS dalam bahasa Inggris, atau OIN (Organisation Internationale de Normalisation) dalam bahasa Perancis, atau OSI (Organsiasi Standardisasi Internasional) dalam bahasa Indonesia. Dengan demikian apapun bahasa yang digunakan, organisasi ini namanya tetap ISO.

Sertifikat standar manajemen mutu tidak dikeluarkan atau diterbitkan oleh pihak ISO, melainkan oleh perusahaan dari tiap-tiap negara yang melakukan pengajuan atas kewenangan menerbitkan sertifikasi kepada lembaga yang telah terakreditasi oleh International Accreditation Forum (IAF) (International Standardization Organization, 2018). Di Indonesia, terdapat beberapa lembaga sertifikasi yang terstandar sistem manajemen mutu, yaitu BV Indonesia, SGS Indonesia, ACM Indonesia, DQS Indonesia, SAI Global Indonesia, Lloyds Register Indonesia, TUV SUD PSB



BAB XIII

IMPLEMENTASI PROGRAM BERBASIS RISET AKSI

A. Pengantar

Riset aksi secara umum mirip bahkan disamakan dengan penelitian tindakan. Padahal keduanya berbeda antara satu dengan yang lainnya. Riset aksi merupakan kombinasi dari sebuah penelitian tindakan yang tentunya tidak hanya terbatas pada konteks pendidikan saja, melainkan dapat diterapkan pada berbagai permasalahan kontekstual yang terjadi di dalam masyarakat.

Dalam lingkup penelitian, banyak kebijakan-kebijakan yang telah menerapkan model riset aksi (Action Research). Dalam konteks praktis, riset aksi merupakan model penelitian yang sekaligus berpraktik dan berteori, atau menggabungkan (kombinasi) antara teori sekaligus melaksanakan dalam praktik.

Riset aksi pada prinsipnya bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam pemecahan permasalahan, baik pada tataran praktis (permasalahan kontekstual) yang dihadapi manusia saat ini maupun agenda sasaran (pengembangan) ilmu sosial secara bersama. Jadi dalam mewujudkan tujuan riset aksi ini, maka diperlukan kolaborasi antara peneliti dan klien (objek penelitian) sehingga perlu menekankan

pentingnya pembelajaran bersama antara kedua belah pihak sebagai aspek pokok proses riset.

Riset aksi berbeda dengan penelitian lainnya, karena riset aksi lebih fokus pada pemecahan masalah keseharian. Dalam riset aksi lebih menekankan penelitian/kajian ilmiah, dimana peneliti dalam riset aksi melakukan pengkajian terhadap masalah secara sistematis dan memastikan intervensi yang dilakukan didasarkan pada pertimbangan teoritis. Kebanyakan waktu peneliti digunakan untuk mengeksplorasi alat-alat metodologis yang sesuai dengan masalah yang dihadapi, dan juga pada mengumpulkan, menganalisa, dan menyajikan data selama pelaksanaan, dengan berbasis siklus. Sedangkan praktik para profesional, konsultan, dan pemecahan masalah keseharian tidak mengikuti kaidah penelitian/ kajian ilmiah.



Gambar 1. Siklus Riset Aksi (Franco: 2020)



BAB XIV

PEMBUATAN KEPUTUSAN PERSPEKTIF MULTIDISIPLINER MANAJEMEN

A. Pengantar

Pembuatan keputusan adalah proses pemilihan di antara alternatif tindakan yang tersedia. Proses ini merupakan bagian penting dari kehidupan sehari-hari, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Dalam kehidupan pribadi, pembuatan keputusan dapat mencakup hal-hal seperti memilih karier, pasangan, atau rumah. Dalam kehidupan profesional, pembuatan keputusan dapat mencakup hal-hal seperti menetapkan strategi, meluncurkan produk baru, atau merestrukturisasi organisasi.

Pembuatan keputusan merupakan proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri individu, seperti nilai, keyakinan, dan pengalaman, maupun dari luar individu, seperti lingkungan, teknologi, dan peraturan.

Dalam konteks manajemen, pembuatan keputusan merupakan salah satu fungsi utama yang harus dilakukan oleh manajer. Manajer harus mampu membuat keputusan yang tepat agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Pembuatan keputusan dalam manajemen dapat dilihat dari berbagai perspektif, salah satunya adalah perspektif multidisipliner. Perspektif ini melihat pembuatan keputusan sebagai proses yang dipengaruhi oleh berbagai disiplin ilmu, seperti psikologi, ekonomi, dan sosiologi.

B. Pendekatan Multidisipliner Manajemen

Nugroho menjelaskan bahwa Pendekatan multidisipliner manajemen adalah pendekatan dalam manajemen yang menggunakan berbagai disiplin ilmu yang relevan untuk memecahkan masalah atau mencapai tujuan (Nugroho., 2007). Pendekatan ini menggabungkan pengetahuan, teori, dan metode dari berbagai disiplin ilmu untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan holistik terhadap masalah atau tujuan yang dihadapi.

Pendekatan multidisipliner manajemen dapat diterapkan dalam berbagai bidang manajemen, seperti manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen produksi, dan manajemen operasi. Misalnya, dalam manajemen sumber daya manusia, pendekatan multidisipliner dapat digunakan untuk memahami motivasi karyawan dengan menggabungkan pengetahuan dari disiplin ilmu psikologi, sosiologi, dan ekonomi (Suryana, 2015).

Ada beberapa karakteristik yang membedakan pendekatan multidisipliner manajemen dari pendekatan tradisional. Pertama, pendekatan multidisipliner menekankan pentingnya kerjasama dan kolaborasi antar disiplin ilmu. Kedua, pendekatan ini lebih fokus pada pemahaman holistik terhadap masalah atau tujuan yang dihadapi. Ketiga, pendekatan ini lebih menekankan pada solusi yang inovatif dan kreatif.

Pendekatan multidisipliner manajemen memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan pendekatan



BAB XV

DARI BIROKRASI MENUJU PROFESIONALISME

A. Pengantar

Setiap warga negara akan selalu berhubungan dengan birokrasi dalam pemerintahan. Mulai sebelum lahir hingga terlahir ke dunia ini. Dari ketergantungan birokrasi itu terus berlanjut, seiring dengan perkembangan dan ragam aktivitas manusia yang dilakukan ditengah masyarakat. Pelayanan umum yang diberikan birokrasi sangat kompleks dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Intervensi birokrasi yang demikian ini, merupakan hal yang logis karena dengan inilah menyelenggarakan birokrasi dibentuk. Namun, kemudian ketika birokrat atau aparatur publik itu dijuluki sebagai “abdi negara”, yang mengemban dipundaknya akan tugas-tugas kemasyarakatan, pemerintahan dan pembangunan diselenggarakan atas nama “organisasi politik super besar” yang disebut “negara” terkadang tidak sejalan dengan tindakan yang semestinya.

Legitimasi yang diterima para abdi negara itu bersumber dari kepercayaan rakyat berdaulat. Artinya, seorang abdi negara adalah seseorang yang mengemban amanat rakyat untuk mengayomi kepentingan-kepentingan

mereka (rakyat). Jadi, jika dikaitkan dengan sumber legitimasi, maka seseorang aparatur negara/ publik (aparatur sipil negara, birokrat atau abdi negara) itu, sesungguhnya adalah seorang abdi masyarakat. Ini berarti, bahwa tugas aparatur publik adalah melayani masyarakatnya (public service).

Kompleksnya pelayanan umum yang diberikan birokrasi, semakin mengabsahkan jaringan hirarkinya yang terbentang luas dari pusat hingga ke pelosok desa. Mengemban amanat rakyat, mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengadministrasikan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan, adalah sebagian besar dari tanggung jawab yang diembannya.

Dengan berbekal kode etik "Sapta Prasetya", diapun dituntut berperilaku bersih sehingga wibawa dan kemulian memancar darikorpnya. Sewajarnya rakyat berterima kasih kepada para "abdi" nya itu dan kemudian menaruh hormat terhadap lembaga atau korpnya. Tidak ada alasan bagi rakyat untuk tidak respek terhadap birokrasi. Ironisnya, presepsi masyarakat selama ini terhadap birokrasi tidaklah demikian adanya.

Kondisi faktual dimasyarakat menunjukkan, bahwa berhubungan dengan birokrasi berarti berhadapan dengan kekuasaan perijinan yang menjelimet, penghormatan dari meja ke meja, atau bahkan formalisme yang eksekutif. Yang lebih parah, acapkali rakyat diposisikan sebagai pembeli jasa yang harus siap memberi tiket layanan alias amplop pelican, sekedar untuk mendapatkan pelayanan birokrasi.

Hal ini disebabkan karena prosedur pelayanan yang semestinya memudahkan masyarakat sering ditunggangi kepentingan pribadi birokrat dan tidak jarang dijadikan komoditi layak jual. Fenomena ini berlanjut mentradisi dalam korp birokrasi, meskipun sesungguhnya instrumen untuk menyikapi sudah tersedia (misalnya,

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Munir. (2012). *Membangun Komunikasi Efektif: Sebuah Upaya Mewujudkan Sekolah yang Membahagiakan*. Mentari Pustaka.
- Agung Sutrisno. (2018). Revolusi Industri 4.0 Dan Berbagai Implikasinya. *Jurnal Tekno Mesin*, 5(1), 6–8.
- Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian. (2010). *Etika Manajemen Islam*. Pustaka Setia.
- Ali Zaki. (2009). *Kiat Jitu Membuat Website Tanpa Modal*. Elexmedia Komputindo.
- Amiruddin Idris. (2016). *Ekonomi Publik*. CV. Budi Utama.
- Arifin, S., Rahman, F., Pujiarti, N., Laily, N., Sari, A. R., Wulandari, A., Fatimah, H., & Ridwan, A. M. (2023). *Kepemimpinan Pada Berbagai Sektor*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- AZ Fitri, Indarti, L., & Nafis, M. (2020). *Model Pendekatan Multi-Inter-Transdisipliner dalam Pembelajaran Berbasis Kurikulum KKNI (MMN Agus Zaenul Fitri, Luluk Indarti (ed.); Ke-1)*. Akademia.
- Azmi, F., Handoko, H., Ningsih, A. D., Hanum, R., Tarmizi, A., & Hamdan, H. (2023). Manajemen Transdisipliner Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 15 Islam Terpadu Kota Binjai. *Journal on Education*, 5(3), 8412–8440.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1627>

- Manajemen Transdisipler (Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif...)
- B. Prasetyo, & Umi, T. (2018). Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 5(1), 22–27.
- Batmang. (2016). PENDEKATAN TRANSDISIPLINER (Suatu Alternatif Pemecahan Masalah Pendidikan) Batmang. *Al Ta'dib*, 9(2), 44–54.
- Boud. (1995). *Enhancing Learning through Self Assessment*. Kogan Page.
- Budiarto., J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengambilan Keputusan Manajerial. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 1–12.
- Burton, R. M., & Obel, B. (2018). The science of organizational design: fit between structure and coordination. *Journal of Organization Design*, 2(1), 1–13.
- Deddy Mulyana. (2004). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Rosdakarya.
- Departemen Agama RI. (2019). *Al Qur'an dan Terjemahnya*. Syamil Cipta Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Penilaian Hasil Belajar*. Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Derry, S., & Fischer, G. (2005). *Toward a Model and Theory for Transdisciplinary Graduate Education. Sociotechnical Design for Lifelong*. A Crucial Role for Graduate Education.
- Dirjen Mendikdasmen. (2008). *Bentuk dan Tata Cara Penyusunan Laporan Hasil Belajar Peserta Didik Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. SK Nomor

12/C/KEP/TU/2008.

Diyah Mintasih. (2018). MENGEMBANGKAN LITERASI INFORMASI MELALUI BELAJAR BERBASIS KEHIDUPAN TERINTEGRASI PBL UNTUK MENYIAPKAN CALON PENDIDIK DALAM MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 6(2), 271–290.

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7556065>
[Ahttp://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC394507](http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC394507)
<http://dx.doi.org/10.1016/j.humphath.2017.05.005>
<https://doi.org/10.1007/s00401-018-1825-z>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27157931>

Djemari Mardapi. (2004). *Pedoman Khusus Pengembangan Instrumen dan Penilaian Rana Afektif*. Departemen Pendidikan Nasional.

Dzakiyati, F. (2018). Modifikasi Perilaku Aparatur Ala Skinner: Suatu Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Menuju Profesionalisme Birokrasi. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 4(1), 13–26. <https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v4i1.29>

Effendi, O. U. (2004). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Remadja Karya.

Eko Nusantoro. (2016). *Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bekerja*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Fakih Samlawi dan Bunyamin Maftuh. (1999). *Konsep Dasar IPS*. Dekdikbud.

➤ Manajemen Transdisipler (Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif...)

Fattah, N. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Fauzi, & Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Andi.

Forcaro, K. (2006). *The Real Meaning of Empowerment*. Profesional Development Contrach Management.

Gray, B. (2008). Enhancing Transdisciplinary Research Through Collaborative Leadership. *American Journal of Preventive Medicine*, 35(2 SUPPL.). <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2008.03.037>

H. C. Arnoldo & Majluf, N. S. (1981). Organizational Design: A Survey and an. Institute for Operations Research and the Management Sciences. *INFORMS*, 29(3), 417–448.

Haidar Putra Daulay. (2009). *Dinamika Pendidikan Islam di Asia Tenggara*. Asdi Mahasatya.

Hakim, M. A., Abdullah, M. Z., & Salsabila, U. H. (2021). PENTINGNYA MEMPERKUAT EKSISTENSI PENDIDIKAN ISLAM DI ERA 4.0. *el-HiKMAH Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam*, 15(2), 133–152.

Hamid, A., Salamun, Windayanti, W., Masrur, & Mustofa, D. R. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan dan Perilaku Organisasi Kependidikan*. Adab.

Hartono, D. S. B. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan. *Intelegensia*, 04(2), 70.

Hasbullah, M. (2015). *Kebijakan Pendidikan: Dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*. Raja Grafindo Persada.

- Hazwani, F. B. I. (2022). Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo. *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(1), 42–50. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.1.42-50>
- Heldy Vanni Alam. (2010). “Strategi Pemberdayaan SDM dalam Mendukung Program Agropolitan di Provinsi Gorontalo.” *Jurnal Inovasi*, 2(3), 77–88.
- Hikmat. (2011). *“Manajemaen Pendidikan.”* Pustaka Setia.
- Iin Endah Setyati. (2021). PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PEGAWAI DI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA BANDUNG. *Karisma Pro : Jurnal Manajemen*, 12(2), 17–31.
- Kamaroellah, R. . (2014). *Pengantar Budaya Organisasi, Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat.*
- Khamidah, N., Prabandari, Y. S., & Nurdiati, D. S. (2021). Pendekatan Multilevel Sebagai Upaya Meningkatkan Pemberian ASI Eksklusif. *Jurnal Ilmiah Kedokteran Wijaya Kusuma*, 10(1), 45. <https://doi.org/10.30742/jikw.v10i1.942>
- Koh, A., & Carrington, V. (2015). *Cultural Studies and Transdisciplinary in Education.* Springer.
- Kusriyanto., B., A. (2016). *Manajemen Strategi: Edisi 3* (3 ed.). Salemba Empat.
- L. K. Bartholomew, Parcel, G. S., Kok, G. & Gottlieb, N. H. (2006). *Planning Health Promotion Programs. An Intervention Mapping Approach.* CA, Jossey-Bass: A Wiley Imprint.
- L. K Davies. (1981). *Instructional technique.* McGraw-Hill.

➤ Manajemen Transdisipler (Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif...)

- Lian, B. (2019). Revolusi Industri 4.0 Dan Disrupsi, Tantangan Dan Ancaman Bagi Perguruan Tinggi. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pasca Sarja Universitas PGRI Palembang*, 364–370.
- Lisnawati. (2021). Urgency Of Islamic Education In Shaping The Character Of Students In The Era Of The 4.0 Industrial Revolution. *al-Muta'aliyah: Journal of Islamic Education (JIE)*, 06(01), 37–48. <https://doi.org/10.51700/jie.v6i1>
- Lukman Hakim. (2021). Transformasi Pendidikan Agama Islam: Strategi Dan Adaptasi Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Education and Development*, 9(4), 760–766.
- M Hasibuan. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Application of 'KISS' Principle on Marketing Mix Strategy (Firmax3 Product through Network Marketing in Indonesia), (2018).
- Miller, J. P. & S. W. (1984). *Curriculum Perspectives and Practice*. Longman Group Ltd.
- Muhammad Amri Nasution, Mhd.Syahdan Lubis , Fachruddin, N. K. D. (2023). Pengembangan Komunikasi Model Web Approach. *Jurnal Universitas Dharmawangsa*, 17(1), 351–362.
- Muliawaty, L., Si, M., Letak, P., Perancang, D., Wawan, S., Sh, K., & Cipta, H. (2020). *PENGANTAR ETIKA BIROKRASI*.
- Nana Sudjana. (2006). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. PT Remaja Rosdakarya.

- Nata, A. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Prenada Media Group.
- Nugroho., A. (2007). *Pembuatan Keputusan dalam Organisasi*. Grasindo.
- Nurcholis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Gramedia Widia Sarana.
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). Industri 4.0: Telaah klasifikasi aspek dan arah perkembangan riset. *Jati Undip : Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 17–26.
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset. *J@ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 17. <https://doi.org/10.14710/jati.13.1.17-26>
- Priatmoko, S. (2018). Memperkuat Eksistensi Pendidikan Islam Di Era 4.0. *TA'LIM : Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 1(2), 221–239. <https://doi.org/10.52166/talim.v1i2.948>
- Priyantono Rudito Mardi F.N. Sinaga. (2017). *Membangun Kepemimpinan Digital Untuk Memenangkan Era Disrupsi*. Gramedia Pustaka Utama.
- R. M Hartwell. (2018). *The causes of the industrial revolution in England*. Routledge Publisher.
- Rakhmawanto, A. (2019). Perspektif Politisasi Birokrasi Dan Peran Pejabat Pembina Kepegawaian Dalam Birokrasi Pemerintah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.25077/jakp.3.1.19-32.2017>
- Rianto, A. K. Y., Mahardika, D. B., & Purbangkara, T. (2023). *Teori Belajar Motorik*. Uwais Inspirasi Indonesia.

➤ Manajemen Transdisipler (Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif...)

Ricard L. Daft. (2010). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat.

Ritonga, M. S. (2022). Implementasi Paradigma Wahdatul 'Ulum Dengan Pendekatan Transdisipliner Untuk Menghasilkan Karakter Ulul Albab Pada Lulusan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Journal of Social Research*, 1(4), 743–749. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i4.79>

Riyono, B. (2006). Konsep Dasar dalam Mendesain Organisasi. *Buletin Psikologi*, 14(1), 43–67.

Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior , Concepts, Controversies, Applications*. Prenhallindo.

Robbins, S. P. dan M. C. (2012). *Management global edition* (11 ed.). John Willey.

Robert Audi dan Patrick Murphy. (2006). *The Many Faces of Integrity*. Business Ethics Quarterly.

Rogala, P., & WaH<https://doi.org/10.1108/Ijqss-04-2020-0065>wak, S. (2021). Quality Of The Iso 9000 Series Of Standards- Perceptions Of Quality Management Experts. *International Journal Of Quality And Service Sciences*, 13(4), 509–525. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/Ijqss-04-2020-0065>

Roofiah. (2011). *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Pustaka Pelajar.

Rusmawati, R., Zahratun Nisa, N. R. S., & Nisa, Z. (2022). Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Interdisiplin Di Sekolah Dasar. *SITTAH: Journal of Primary Education*, 3(1), 90–101. <https://doi.org/10.30762/sittah.v3i2.333>

- Sabaruddin. (2022). Pendidikan Indonesia dalam menghadapi era 4.0. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 10(1), 43–50.
- Sari, A. P. (2013). *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya*.
- Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Budi utama, deepublish.
- Seaton, A. (2002). *Reforming the Hidden Curriculum: The Key Ahiltees Model and For Curriculum Forms, Curriculum Perspective*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Reflika Aditama.
- Siswanto dan Agus Sucipto. (2008). *Teori dan perilaku Organisasi*. UIN Malang Press.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset.
- Stewart. (2008). *Empowering People: Terjemahan Hardjana*. Kanisius.
- Suardi, R. (2003). *Sistem Manajemen Mutu Iso 9000:2000*. PPM.
- Subroto., B. (2022). *Proses Manajemen: Pengambilan Keputusan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudikan, S. Y. (2015). Pendekatan interdisipliner, multidisipliner, dan transdisipliner dalam studi sastra. *Paramasastra: Jurnal Ilmiah Bahasa Sastra dan Pembelajarannya*, 2(2).
- Supriyanto, S., Wahyanto, T., Damayanti, N. A., & Dwi, W. R.

➤ Manajemen Transdisipler (Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif...)

(2021). *Human Capital Management As Competitive Advantages In Health Care*. Zifatama Jawaara.

Suryana. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Sikap, dan Budaya Organisasi Terhadap Pengambilan Keputusan Manajerial. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 1–12.

Susanto, A. B. dkk. (2008). *Corporate Culture & Organization Culture*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

T. Hani Handoko. (2003). *Manajemen*. BPFE- Yogyakarta.

Tarmizi. (2019). Desain Organisasi Dalam Pengembangan Struktur Organisasi Perguruan Tinggi Di Era Industri 4.0. *Jurnal Tahdzibi*, 4(1), 1–14.

Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku, cetakan kesembilan*. PT Rajagrafindo Persada.

Usman, J. (2011). Manajemen Birokrasi Profesional Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *Otoritas : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2).
<https://doi.org/10.26618/ojip.v1i2.24>

W. Barnett, P. (1989). *Communication and the Human Condition Cabondale*. University Press.

W.Skeat Walter. (1988). *An Etymological Dictionary of the English Language*. 2nd ed. Clarendon Press.

Wahyudin Nur Nasution. (2015). KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DI SEKOLAH. *Tarbiyah*, 22(1), 1–21.

- Wahyuni, D. and Abdillah, D. (2019). "Analisa Pembelajaran Dan Penilaian Di Perguruan Tinggi Dengan Metode Student Centered Learning Berbasis Teknologi Informasi. *Prosiding Seminar Nasional Era Industri (SNEI) 4.0*", 136–141.
- Warseno. (2007). Model Kelembagaan Pembangunan Kawasan Andalan Tolitoli. *Jurnal Sains dan Teknologi Indonesia*, 9(3), 130–139.
- Wenger, W. (2004). *Beyon Teacing & Learning*. Nuansa.
- Yasa, A., Suswanta, S., Rafi, M., Rahmanto, F., Setiawan, D., & Iqbal Fadhlurrohman, M. (2021). Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Era Society 5.0 di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 27–42. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.139>



TENTANG PENULIS



Netty Zakiah lahir di Medan 26 Oktober 1980. Menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1) di Universitas Negeri Medan Fakultas Ilmu Keolahragaan, tamat tahun 2003. Pada tahun 2020 menyelesaikan Pendidikan Strata Dua (S2) pada Universitas Negeri Medan Jurusan Pendidikan Olahraga, saat ini sedang menjalani pendidikan Strata Tiga (S3)

Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Saat ini bekerja sebagai Kepala Madrasah Tsanawiyah Persiapan Negeri 4 Medan



Muhammad Siddik, lahir di Medan, 18 April 1986, saat ini bertempat tinggal di jln sriwijaya no.148 b. Kota Pematang Siantar. Anak ke 9 dari 9 bersaudara tua almarhum Tamin dan ibu almarhumah Ngatiem. Menyelesaikan pendidikan di SD 122355 P. Siantar tahun 1991-1997, Mts Negeri pematang siantar 1997-2000, MA Negeri pematangsiantar 2000-2003, PGTK

unimed thn 2003-2005, S1 PAI UISU pematangsiantar thn 2005- 2009, S2 Psikologi UT 2009-2011, S2 PAI Uinsu Medan thn 2018-2021, dan S3 Manajemen pendidikan islam

masih menjalani. Buku karangan : karya puisi ontologi kaca berserak dan karya puisi ontologi segelas air mata.



Topan Iskandar, lahir di Tanjung Balai, Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 06 Juni 1995. Anak Pertama dari pasangan Rizki Ikhwan dan Salmiah. Memulai Pendidikan di SDN 018091 Hessa Perlompongan Tahun 2007, melanjutkan pendidikan di MTs Swasta Pesantren Darul Hikmah pada tahun 2010, dan MA Swasta tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan ke tingkat Strata Satu (S1) dengan mendapat gelar S.Pd pada Fakultas Ilmu Tarbiyah Jurusan Pendidikan Bahasa Arab di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Kemudian, pada tahun 2018 melanjutkan jenjang pendidikan ke tingkat Strata Dua (S2) dengan mendapat gelar M.Pd Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini sedang menempuh Pendidikan Strata Tiga (S3) pada tahun 2022 pada Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Pada tahun 2021 menjadi Dosen Tetap Manajemen Pendidikan Islam di Sekolah Tinggi Agama INurul Ilmi Tanjung Balai, dan juga sebagai guru bidang study Sejarah Indonesia di SMK Swasta Al-Asri. Karya Ilmiah yang telah ditulis yaitu Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sumatera Utara di Pendalas: Jurnal Penelitian Tindak Kelas dan Pengabdian Masyarakat pada tahun 2021, dan [Strategi Meningkatkan Penghasilan untuk Kesejahteraan Keluarga Pedagang](#) di **Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat pada tahun 2022.**



Wuri Tamtama Abdi, lahir di Pematang Siantar, 14 September 1980, Menyelesaikan Jenjang Strata 1 (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sumatera Utara Medan pada Fakultas Tarbiyah Tamat Tahun 2005 Jurusan Tadris Bahasa Inggris. Pada Tahun 2019 Menyelesaikan Pendidikan Magister pada Universitas HKBP Nomensen Jurusan Pendidikan Bahasa

Inggris, saat ini sedang menjalani pendidikan S3 Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU). Saat ini bekerja sebagai Kepala MAN 2 Model Medan.



Dody Yogaswara, S.Pd, M.Pd lahir di Medan pada 21 Mei 1988. Alamat Domisili di Kota Medan : Jl, Tombak Komplek Angel Residence. Sidorejo Hilir Kec. Medan Tembung, Alamat e-mail : yogaidyti@gmail.com. Beliau merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Ayahanda bernama H. Kuswara dan Ibunda bernama Hj. Rahmadina. Riwayat

Pendidikan: jenjang SD di SDN 010095. Kemudian, untuk jenjang SMP di Madrasah Tsanawiyah Swasta Falahiyah. Untuk jenjang SMA di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kisaran yang sekarang berubah nama menjadi MAN Asahan. Selanjutnya, gelar kesarjanaan diperoleh sejak S1, dan S2. Pendidikan S1 di Universitas Negeri Medan pada Jurusan Pendidikan Kepelatihan Olahraga, S2 di Universitas Negeri Medan pada Prodi Pendidikan Olahraga dan sedang S3 di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada Prodi

Manajemen Pendidikan Islam. Riwayat Pekerjaan: Guru di SDS Islam Al Ulum Terpadu Sejak Tahun 2010- 2020. Kemudian sebagai Guru di SMPN 14 Medan sejak Tahun 2010 – 2019. Dan Saat ini sebagai Guru di MIN 12 Bireuen sejak Tahun 2020 sampai sekarang. Riwayat Mengajar : Sebagai Guru Tetap Bidang Studi PJOK di Perguruan Islam Al Ulum Terpadu Medan, Guru Bidang Studi PJOK di SMP N 14 Medan dan Guru Bidang Studi PJOK di MIN 12 Bireuen Provinsi Aceh.



Muhammad Taufiq Azhari, M.Pd lahir di Tumpatan pada 28 April 1995. Alamat tinggal di Deli Serdang: Jl. Besar Desa Tumpatan, Gg. Setiabudi Kec. Beringin, Alamat e-mail : taufiqazhari28@gmail.com. Beliau merupakan anak pertama dari lima bersaudara. Ayahanda bernama Sugiono dan Ibunda bernama Yulia Devi Sinaga. Riwayat Pendidikan: jenjang SD di SDN 106831. Kemudian, untuk jenjang SMP di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam. Untuk jenjang SMA di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Pakam. Selanjutnya, gelar kesarjanaan diperoleh sejak S1, dan S2. Pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada Prodi Pendidikan Matematika, S2 di Universitas di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Kosentrasi Bimbingan Konseling dan sedang S3 di Universitas di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Riwayat Pekerjaan: Guru Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA) Sejak Tahun 2013-2018. Kemudian sebagai Staf Administrasi di Prodi Pendidikan Matematika Fakultas Ilmu

Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan dari Tahun 2018-Sekarang dan Dosen Tidak tetap di UIN Sumatera Utara Medan 2020-Sekarang. Riwayat Mengajar : Sebagai Dosen Tidak tetap Prodi Pendidikan Matematika, Prodi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam, Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Prodi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara (Tahun 2020 sampai sekarang) pada mata kuliah Bimbingan Konseling Islami, Psikologi Pendidikan, Manajemen Organisasi Pendidikan, Manajemen Bimbingan Konseling, dan Profesionalisasi Konselor. Dosen Tidak tetap Prodi Ekonomi Islam, Prodi Perbankan Syariah, Prodi Asuransi Syariah, dan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara (Tahun 2020 sampai sekarang) pada mata kuliah Metodologi Penelitian. Sedangkan karya tulis yang sudah dipublikasikan adalah jurnal baik sebagai penulis maupun sebagai editor telah dilaksanakan dalam beberapa judul seperti, *Social Relation Of Mathematics Education Students North Sumatra State Islamic University Medan With Sociometry Assisted* (Tahun 2020), “Pelayanan, Manajemen dan Sarana Prasarana Bimbingan Konseling di SMP YPAK PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Sei Karang Galang” (Tahun 2022), dan “Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Paket Data Internet Telkomsel (Studi Kasus : Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan”. (Tahun 2022).





Zulkarnen lahir di Dakuta 4 Juni 1981. Menyelesaikan jenjang D3 Politeknik Negeri Lhokseumawe Teknik Kimia tamat 2002 dan Strata Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe Fakultas Tarbiyah, Pendidikan Agama Islam, tamat tahun 2017. Pada tahun 2020 menyelesaikan pendidikan Strata Dua (S2) pada Institut Agama Islam Negeri

Lhokseumawe Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, saat ini sedang menjalani pendidikan Strata Tiga (S3) Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Saat ini sebagai Pembina Yayasan Amanah Ummat Madani Aceh, yang bergerak di bidang Pendidikan Aceh Utara.



Putri Syahri, M.Pd.I., M.Si. lahir di Medan, pada tanggal 7 Juni 1991. Alamat di jalan Marelان Raya Pasar I Tengah Gg.Amal Baru No.8 GM, Kelurahan Tanah 600 Kec. Medan Marelان. Alamat E-mail Putrisyhari428@gmail.com.

Merupakan anak pertama dari empat bersaudara. Ayahanda bernama Drs. Abdul Syahri dan Ibunda bernama Ida Ismuliati, menikah dengan Muhammad Jamil, S.H., M.H. dan dianugerahkan dua orang anak perempuan yang bernama Airin Batrisyiah Jamil (6 tahun) dan Arghina Clarinsyiah Jamil (2 tahun). Dengan memulai Pendidikan di R.A. Fatimaturidho kota Medan tahun 1995-1997, SD di SDN 064969 kota Medan tahun 1997-2003, melanjutkan Pendidikan di Pondok Pesantren An-Nadwa

Islamic Centre kota Binjai tahun 2003-2004, Kembali melanjutkan Pendidikan SMP di SMP Swasta Palawan Nasional kota Medan tahun 2004-2007, Pendidikan SMA di SMA Swasta Dharmawangsa kota Medan tahun 2007-2010, Pendidikan strata satu (S.1) Jurusan Pendidikan Matematika pada Fakultas Tarbiyah di IAIN Sumatera Utara tahun 2010-2014, pendidikan strata dua (S.2) Program Pascasarjana Jurusan Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam di UIN SU tahun 2014-2016, dan melanjutkan Pendidikan strata dua (S.2) Program Pascasarjana Jurusan Matematika pada Fakultas FMIPA di USU tahun 2015-2017. Dan Kembali melanjutkan Pendidikan strata tiga (S.3) Program Doktor dengan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sumatera Utara tahun 2022-sekarang. Memulai karir sebagai pendidik di Lembaga Pendidikan non formal tahun 2010-2020, sebagai guru kelas di SDIT Raudhatu Sakina Marelان tahun 2012-1014, guru kelas di SMK Swasta Budi Agung Marelان 2019-sekarang, dan menjadi dosen tetap dengan mengajar matakuliah Manajemen Psikologis, Manajemen Konflik, dan Metode Penelitian Kuantitatif di Universitas Alwashliyah (UNIVA Medan) tahun 2022-sekarang.



Umi Kalsum lahir di Medan 17 Januari 1984. Pendidikan penulis menyelesaikan jenjang strata 1 (S1) di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sumatera Utara tahun 2010. Pada tahun 2017 penulis menyelesaikan Pendidikan Strata Dua (S2) di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara jurusan Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam, saat ini sedang menjalani

pendidikan Strata Tiga (S3) Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Penulis saat ini bekerja sebagai Dosen Tetap di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sumatera Utara, prodi Manajemen Pendidikan Islam yang mengampu mata kuliah Kepemimpinan Pendidikan, Manajemen Peserta Didik, Pengantar Manajemen, Metode Penelitian MP. Berorganisasi di Asosiasi Dosen Tetap Yayasan Universitas Islam Sumatera Utara.



Muhammad Fahrezi S.Ag, MA lahir di Medan pada tanggal 22 Januari 1976 . Alamat tempat tinggal di Jalan Tiga No. B 60 Pulo Brayan Bengkel Medan ,
Alamat e-mail : muhammadfahrezi148@gmail.com
Muhammad Fahrezi S.Ag, MA merupakan anak ke - 5 dari 9 bersaudara .

Ayahanda bernama Purn. Aman Effendi dan Ibu bernama Saniah. Riwayat Pendidikan Jenjang SD Negeri 060878. Kemudian untuk jenjang SMP Swasta Al - Ihsan Medan, Untuk jenjang SMA di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Medan Selanjutnya gelar kesarjanaan diperoleh sejak D.II , S1 dan S2. Pendidikan D.II di STAI.Sumatera Medan Prodi Pendidikan PGMI. Pendidikan S1 di Universitas Dharmawangsa Pada Fakultas Tarbiyah Pendidikan Agama Islam, S2 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sumatera Utara Pada Prodi Pendidikan Konsentrasi Manajemen Pendidikan islam dan saat ini sedang S3 di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Pada Prodi manajemen Pendidikan islam. Riwayat Pekerjaan : Guru Kelas dan Tenaga

Administrasi (Bendahara) di SD PAB – 10 Sampali Sejak Tahun 1996 s/d 2012. Guru Bidang Study PPKn , Sejarah dan Sekretaris Koperasi Al –Ihsan Mekar serta Waka.Mad. di Madrasah Tsanawiyah MTS. Al – Ihsan Tahun 1996 s/d 2012. Guru kelas DPK Departemen Agama MIS Istiqomah Sampali Tahun 2005 s/d 2010 . Guru Kelas MIN 4 Kota Medan dan Pengurus Koperasi Ibnu Khaldun Tahun serta Waka.Mad. Bagian Sarana Prasarana 2010 s/d 2022 - sekarang . Dosen Tidak Tetap di UIN Sumatera Utara Medan 2019 s/d 2022–sekarang. Riwayat Mengajar : Sebagai Guru Kelas / B.inggeris di SD PAB – 10 Sampali sejak Tahun 1996 s/d 2012 Sebagai Guru Bidang Study PPKn dan IPS (Sejarah) di MTs Swasta Al-Ihsan Tahun 1996 s/d 2012. Guru kelas Mis Istiqomah Sampali Tahun 2005 s/d 2010. Guru kelas MIN 4 Kota Medan Tahun 2010 s/d 2022- Sekarang. Dosen Tidak tetap di UIN Sumatera Utara Medan Tahun 2019 s/d 2022-Sekarang.



Wasiyem lahir di Kampung Dondong atau Desa Jentera sekarang namanya Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat Propinsi Sumatera Utara, pada 27 Juli 1968 anak kedua dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Diseh dan Ibu almarhumah Waginem. Awal menempuh pendidikan di SD Negeri No. 050671 Kampung Gohor tamat tahun 1981 dilanjutkan ke SMP Negeri Stabat kemudian SMA Negeri Stabat Kabupaten Langkat. Tahun 1992 penulis menyelesaikan pendidikan dari FNGK-UDA Medan, 1996 AKTA III FIP-IKIP Medan, 1999 D-IV Perawat Pendidik Jurusan Keperawatan Anak FK-USU Medan, 2002 FKIP dan AKTA IV UMN Medan Program Studi Bimbingan Konseling.

Tahun 2012 menyelesaikan Magister Ilmu Administrasi UPMI Medan konsentrasi Administrasi Pendidikan kemudian tahun 2015 menyelesaikan D-III Kebidanan pada Akademi Kebidanan Sari Mutiara Medan, telah mengikuti dan lulus Uji Kompetensi.

Sejak tahun 1993 penulis aktif bekerja di Akademi Kebidanan Pemko Tebing Tinggi – Sumatera Utara sebagai dosen yang sebelumnya adalah UPT Sekolah Perawat Kesehatan Tebing Tinggi, tetapi pada tahun 1998 Konversi menjadi Akademi Kebidanan Pemko Tebing Tinggi. Sampai tahun 1998 disamping sebagai guru SPK dan Instruktur Klinik PPB pada UPT SPK Tebing Tinggi penulis juga bekerja di Balai Pengobatan dr. Djohan Zen Tebing Tinggi. Selanjutnya sampai akhir Desember 2020 penulis masih bekerja di Akademi Kebidanan Pemko Tebing Tinggi sebagai dosen tetap tetapi bulan Januari sampai dengan Februari 2021 penulis bekerja di Dinas Kesehatan Kota Tebing Tinggi sebagai Analis Kesehatan pada Bidang P2P. Selanjutnya diakhir Februari 2021 sampai sekarang penulis bekerja di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan pada Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM). Saat ini sedang mengikuti pendidikan Doktor Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Pada 18 Maret tahun 2000 menikah dengan Sabarudin, SH dan dikaruniai 3 orang putra dan 1 orang putri yang selalu memberi semangat, spirit, motivasi dan dukungan kepada penulis kapan dan dimanapun berada disaat suka maupun duka.





Darussalim, S.Ag, S.Pd, M.Si lahir di Desa Durian pada tanggal 8 Mei 1972. Alamat Jl. Datuk Kabu Gang Amal No. 4 Kecamatan Medan Denai Kota Medan. Alamat email: darussalim76@gmail.com. Beliau merupakan anak ketujuh dari sembilan bersaudara. Ayahanda

bernama H. Rajali dan Ibunda Hj. Siti Rahmah. Riwayat Pendidikan: Jenjang SD di SD Inpres 105341 Desa Durian. Kemudian jenjang SLTP di SMP Negeri Pantai Labu. Untuk jenjang SMA di SMA Negeri 1 Lubuk Pakam. Gelar kesarjaan diperoleh di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sumatera Utara pada Fakultas Tarbiyah Jurusan Tadris Biologi (1997) dan Universitas Negeri Medan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA) Jurusan Pendidikan Biologi (2004). Pasca sarjana di Institut Pertanian Bogor (IPB) Program Studi Mikrobiologi (2009). Dan sekarang sedang menempuh Pendidikan S3 di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Riwayat Pekerjaan: Sejak tahun 1998 sampai sekarang bertugas di MAN 2 Model Medan. Selama bertugas sebagai tenaga pendidik, beliau pernah menjabat sebagai Wakil Kepala Madrasah (WKM) Bidang Kesiswaan, Hubungan Masyarakat, Sarana dan Prasarana, Bidang Kurikulum, Bendahara Rutin dan Pelaksana Tugas Kepala Madrasah. Riwayat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat): Diklat Calon Kepala Madrasah (BDK Medan-2013); Diklat Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKb) (Kemenag RI-2017); Diklat Calon Penilai Angka Kredit Guru dan Pegawai (Kemenag & Kemendikbud-2018); Diklat Calon Pengawas Sekolah/Madrasah (Pusdiklat Jakarta-2019); Diklat Calon Kepala Madrasah (Pusdiklat Jakarta-2020); Diklat Super Trainer Quizizz (Quizizz Indonesia-2021); Diklat Microsoft 365 (Microsoft & IGI - 2021); Diklat Trainer *Canva for Education* (Canva - 2022); Diklat Fasilitator Provinsi Biologi MA (Kemenag RI-2021); Diklat Refresment

Fasilitator Provinsi Biologi MA (Kemenag RI-2022); Diklat PTK (Pusdiklat Jakarta, 2022); Diklat Implementasi Kurikulum Merdeka (Pusdiklat Jakarta, 2022). Saat ini beliau aktif di beberapa organisasi yaitu sebagai Ketua Jaringan Sekolah Digital Indonesia (JSDI) Kota Medan (2022-sekarang); Dewan Kehormatan Ikatan Guru Indonesia (IGI) Kota Medan (2021-2024); Tim Inti Madrasah Literat GTK Kemenag RI (2021 - Sekarang); Tim Vicon PKB GTK Kemenag RI (2021 - Sekarang); Fasilitator Provinsi Biologi MA GTK Kemenag RI (2021 - Sekarang); Tim Pelatih Fasilitator Daerah (Fasda) Biologi Program *Madrasah Reform* Kemenag RI (2021 - sekarang); Ketua Tim Pengembang Madrasah MAN 2 Model Medan (2022-Sekarang); Ketua MGMP Biologi Kota Medan (2021 - 2024).



Satriyadi, lahir di Medan, 10-Desember 1974, dari pasangan M.Syahir (alm) dan Hj.Sulastri (alm) anak pertama dari empat bersaudara. Menyelesaikan pendidikan di SD 060808 Medan, serta melanjutkan kejenjang pendidikan Tsanawiyah di Ponpes Darul Arafah, kemudian Aliyah di Almasruriyah Medan. Menyelesaikan Jenjang Strata 1 (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sumatera Utara Medan pada

Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam Tamat Tahun 1998. Pada Tahun 2019 Menyelesaikan Pendidikan Magister pada Universitas Negeri Medan (UNIMED) Jurusan Pendidikan Dasar, saat ini sedang menjalani pendidikan Program Pascasarjana S3 di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU).

➤ Manajemen Transdisipler (Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif...)

Menikah pada Agustus Tahun 2000 dan dikaruniai tiga orang anak, yang sekarang masih berada di jenjang Strata 1 di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) anak pertama, MAN 2 Model anak kedua, dan yang terakhir masih dibangku kelas 4 SD.

Pernah bekerja di perusahaan asing di Jepang pada tahun 2005, menjabat sebagai ketua IMAPENDAS (Ikatan Mahasiswa dan Alumni Pendidikan Dasar) UNIMED Prodi 2017/2018 pengurus organisasi ekstra kampus, pernah mengajar di STAI Swasta, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU), dan Universitas Terbuka (UT), sekarang menjadi dosen tetap di STAI Al- Ishlahiyah Binjai.



Hj. Nursikah Intan, S.Pd.I MA, lahir di Pematang Siantar, pada 25 oktober 1972, Alamat tinggal di Jalan Nusa Indah no 12a Kelurahan Simarito Kecamatan Siantar Barat, Pematang Siantar, Sumatera Utara.
Alamat
email: intannursikah135@gmail.com.

Nursikah, merupakan anak kedua dari 5 bersaudara. Ayahanda bernama Syaibuddin kahar dan Ibunda bernama Saroha harahap. Riwayat Pendidikan pada jenjang sekolah Dasar di SD no.122341 jalan Sipirok Pematang siantar, kemudian melanjutkan sekolah pada jenjang SMP di Madrasah Tsanawiyah YPI jalan Kartini Pematang Siantar dan tingkat SMA di PGA negeri Medan di Jalan Pancing no.7a Medan. Pada tahun 1991 menjadi Mahasiswa IAIN Sumatera Utara Fakultas Syariah Jurusan Peradilan Agama, kemudian pada tahun 2008 menyelesaikan S1 Fakultas Tarbiyah, STAI SAMORA Pematang Siantar jurusan Pendidikan Agama

Islam. Kemudian tahun 2010 melanjutkan pendidikan jenjang S2 di UIN Sumatera Utara Prodi PEDI Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam, dan melanjutkan program doktoral S3 di UIN Sumatera Utara Medan pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Riwayat pekerjaan, Guru Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Dasar no. 095201 Bah Jambi Kabupaten Simalungun sejak 2005-2015, Kemudian diangkat menjadi Pengawas Sekolah TK Sekolah Dasar sejak 2015 – Sekarang. Pengurus Pokjawas Sumut periode 20019-2022dan periode 2022-sekarang.



Suzatmiko Wijaya. lahir di Medan, , Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 18 Januari 1994. Anak dari pasangan Serma (Purn) Abdul Malik dan Eka Rosmila, A.Md. Menamatkan SD di TRI DHARMA pada tahun 2005 melanjutkan pendidikan pada SMP di SMP Negeri 1 Sunggal selesai tahun 2008 dan SMA di SMA Negeri 1 Sunggal selesai tahun 2011. Kemudian pada tahun 2011 melanjutkan ke tingkat strata satu (S1) dengan mendapat gelar S.Pd.I pada Fakultas Ilmu Tarbiyah Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris. Melanjutkan jenjang Pendidikan Magister di Pascasarjana UNIMED Prodi Administrasi Pendidikan pada tahun 2015 mendapat gelar M.Pd selesai pada tahun 2019. Saat ini sedang menempuh Pendidikan Doktor (S3) pada tahun 2022 di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di FITK UIN SUMATERA UTARA. Hari ini penulis sejak tahun 2021 mengabdikan pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menjadi Dosen Tetap di FITK UINSU, Dosen Tetap di STAI Nurul Ilmi Tanjung Balai, dan juga sebagai Kepala SMP IT MUTIARA. Karya Ilmiah yang telah ditulis yaitu, Administrasi

➤ Manajemen Transdisipler (Suatu Konsep Pendidikan dari Perspektif...)

Pendidikan (Tonggak Mengelola Sekolah) Terbit tahun 2021
Medan: CV. Pusdikra. Selanjutnya Manajemen Organisasi
Pendidikan (Mengelola Satuan Pendidikan yang efektif dan
efisien) terbit tahun 2021 Surabaya : Dewa Publishing.
Kepemimpinan Pendidikan terbit tahun 2023 Surabata :
Dewa Publishing

