E-ISSN: 3025-0994
Halaman 1031-1048
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Implementasi Fungsi Pelaksanaan (Actuating) dalam Manajemen Pendidikan untuk Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Lembaga Pendidikan Berkualitas

Ahmad Makhasin Ma'arif[1], Mutammam[2]

[1,2] Pendidikan agama islam, Universitas Islam Negri Kh Abdurrohman Wahid pekalongan
e-mail: ahmad.makhasin.maarif24019@mhs.uingusdur.ac.id[1], mutammam@uingusdur.ac.id[2]

Abstrak

Peningkatan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan memerlukan implementasi fungsi manajemen yang dilaksanakan secara optimal, salah satunya adalah fungsi actuating (pelaksanaan atau penggerakan). Fungsi ini berperan dalam menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengoordinasikan, dan membina seluruh sumber daya manusia agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis implementasi fungsi actuating dalam manajemen pendidikan serta kontribusinya terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (literature review) dengan mengumpulkan, menganalisis, membandingkan, dan mensintesis berbagai buku serta artikel ilmiah yang relevan mengenai fungsi actuating dalam manajemen pendidikan. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa implementasi fungsi actuating diwujudkan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, peningkatan motivasi guru dan tenaga kependidikan, komunikasi organisasi yang terbuka, koordinasi yang terarah, serta pelaksanaan supervisi akademik dan manajerial secara berkelanjutan. Implementasi fungsi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, terbentuknya budaya organisasi yang kolaboratif, meningkatnya mutu layanan pendidikan, serta tercapainya tujuan pendidikan secara lebih efektif. Di sisi lain, perkembangan teknologi, perubahan kebijakan pendidikan, dan meningkatnya tuntutan mutu layanan menuntut lembaga pendidikan untuk menerapkan kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan berbasis teknologi. Oleh karena itu, optimalisasi fungsi actuating melalui penguatan kepemimpinan transformasional, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi digital, serta supervisi yang berkelanjutan menjadi strategi penting dalam mewujudkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan yang berkualitas.

Kata Kunci: Actuating, Manajemen Pendidikan, Efektivitas Lembaga Pendidikan, Kepemimpinan Kepala Sekolah.

E-ISSN: 3025-0994
Halaman 1031-1048
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Abstract

Abstract Improving the effectiveness of educational institution management requires optimal implementation of management functions, one of which is the actuating function (implementation or mobilization). This function plays a role in mobilizing, directing, motivating, coordinating, and developing all human resources so that educational goals can be achieved effectively. This article aims to analyze the implementation of the actuating function in educational management and its contribution to increasing the effectiveness of educational institution management based on the results of previous research. This research used a literature review method by collecting, analyzing, comparing, and synthesizing various books and relevant scientific articles on the actuating function in educational management. The results of the literature synthesis indicate that the implementation of the actuating function is realized through effective principal leadership, increased teacher and education staff motivation, open organizational communication, targeted coordination, and ongoing academic and managerial supervision. The implementation of these functions contributes to improved teacher performance, the formation of a collaborative organizational culture, the improvement of the quality of educational services, and the more effective achievement of educational goals. On the other hand, technological developments, changes in education policy, and increasing demands for quality services require educational institutions to implement adaptive, innovative, and technology-based leadership. Therefore, optimizing the actuating function through strengthening transformational leadership, developing human resource competencies, utilizing digital technology, and ongoing supervision are crucial strategies for achieving effective management of quality educational institutions.

Keywords : Actuating, Educational Management, Educational Institution Effectiveness, Principal Leadership.

LATAR BELAKANG

Manajemen pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dalam mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang efektif, efisien, dan berkualitas. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan pengelola dalam mengoptimalkan seluruh fungsi manajemen. Menurut Terry (1972), fungsi manajemen meliputi planning, organizing, actuating, dan controlling (POAC), yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan organisasi. Di antara keempat fungsi tersebut, actuating memiliki peran strategis karena menjadi tahap pelaksanaan yang menggerakkan seluruh sumber daya manusia agar rencana yang telah disusun dapat diwujudkan secara optimal. Dalam konteks pendidikan, fungsi actuating diwujudkan melalui kepemimpinan kepala sekolah, pemberian motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan, komunikasi organisasi yang efektif, koordinasi yang baik, serta supervisi yang berkelanjutan sehingga seluruh komponen sekolah mampu bekerja secara profesional untuk mencapai tujuan pendidikan.

Perkembangan teknologi informasi, transformasi digital, dan tuntutan pendidikan pada era Society 5.0 semakin meningkatkan pentingnya implementasi fungsi actuating dalam

pengelolaan lembaga pendidikan. Kepala sekolah tidak lagi hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin perubahan yang mampu membangun budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Namun, berbagai permasalahan masih ditemukan dalam praktik pengelolaan pendidikan, seperti rendahnya kompetensi kepemimpinan, kurang optimalnya motivasi kerja guru, lemahnya komunikasi organisasi, serta pelaksanaan supervisi yang belum maksimal. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan dan belum optimalnya mutu layanan pendidikan. Oleh karena itu, implementasi fungsi actuating menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan perubahan dan meningkatkan kualitas pengelolaan secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian terdahulu telah membahas implementasi fungsi actuating dalam manajemen pendidikan dari berbagai sudut pandang. Penelitian Hakim et al. (2024) menekankan pentingnya kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan Anisaunnafi'ah et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, supervisi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Selain itu, Neliwati et al. (2025) menjelaskan bahwa supervisi manajerial dan kepemimpinan instruksional berkontribusi terhadap peningkatan mutu proses pembelajaran. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut umumnya masih mengkaji fungsi actuating secara parsial dan berfokus pada aspek tertentu, sehingga belum banyak kajian yang mengintegrasikan konsep, implementasi, serta kontribusi fungsi actuating terhadap efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan melalui pendekatan literature review.

Berdasarkan kondisi tersebut, artikel ini menawarkan kebaruan berupa sintesis komprehensif terhadap berbagai hasil penelitian mengenai implementasi fungsi actuating dalam manajemen pendidikan dan kontribusinya terhadap efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Kajian ini mengintegrasikan konsep actuating, prinsip-prinsip pelaksanaan, implementasi di lembaga pendidikan, indikator efektivitas, faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas, serta kontribusi fungsi actuating dalam meningkatkan mutu pengelolaan lembaga pendidikan. Dengan menggunakan metode literature review, artikel ini bertujuan untuk menganalisis implementasi fungsi actuating serta menjelaskan perannya dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan yang berkualitas. Hasil kajian diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi akademisi, peneliti, kepala sekolah, dan pengelola pendidikan dalam mengoptimalkan pelaksanaan fungsi actuating untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (literature review) dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Metode ini dipilih untuk mengidentifikasi, mengkaji, membandingkan, dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan implementasi fungsi actuating dalam manajemen pendidikan serta kontribusinya terhadap efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Pendekatan literature review memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai perkembangan konsep, implementasi, serta temuan empiris yang telah dipublikasikan oleh berbagai peneliti.

data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang berasal dari buku ilmiah dan artikel jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan topik penelitian. Literatur diperoleh melalui berbagai basis data ilmiah, seperti Google Scholar, Garuda, Crossref, dan DOAJ, dengan menggunakan kata kunci *actuating*, *educational management*, *school leadership*, *educational effectiveness*, dan *manajemen pendidikan*. Literatur yang digunakan diprioritaskan merupakan publikasi dalam kurun waktu 2019–2025, sedangkan beberapa literatur klasik, seperti karya Terry (1972; 1986), digunakan sebagai landasan teori mengenai fungsi manajemen. Proses seleksi literatur dilakukan berdasarkan kesesuaian tema, kredibilitas sumber, kebaruan publikasi, serta relevansi terhadap fokus penelitian.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu identifikasi, seleksi, evaluasi, klasifikasi, dan sintesis literatur. Pada tahap identifikasi, peneliti mengumpulkan berbagai referensi yang berkaitan dengan fungsi actuating dan efektivitas lembaga pendidikan. Selanjutnya, dilakukan seleksi terhadap literatur yang memenuhi kriteria inklusi berdasarkan relevansi topik dan kualitas publikasi. Literatur yang terpilih kemudian dianalisis secara kritis untuk mengidentifikasi konsep, prinsip, implementasi, faktor pendukung, tantangan, serta kontribusi fungsi actuating terhadap efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Hasil analisis tersebut selanjutnya disintesis menjadi pembahasan yang sistematis guna menghasilkan kesimpulan yang komprehensif sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Manajemen Pendidikan

Menurut Bunyamin (2022), manajemen pendidikan merupakan suatu proses yang sistematis, terencana, dan berkesinambungan dalam mengelola seluruh sumber daya pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, dan berkualitas. Pengelolaan tersebut mencakup sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik, serta sumber daya nonmanusia yang meliputi sarana dan prasarana, keuangan, kurikulum, teknologi informasi, dan sistem administrasi. Maryance et al. (2021) menjelaskan bahwa melalui manajemen yang baik, seluruh komponen pendidikan dapat diorganisasikan dan dimanfaatkan secara optimal sehingga mampu mendukung penyelenggaraan proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Oleh karena itu, manajemen pendidikan tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga diarahkan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan mutu layanan pendidikan, serta menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik, karakter yang baik, dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan zaman.

Secara konseptual, manajemen pendidikan merupakan penerapan prinsip-prinsip ilmu manajemen ke dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan. Terry (1972) mengemukakan bahwa manajemen terdiri atas empat fungsi utama, yaitu planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (penggerakan atau pelaksanaan), dan controlling (pengawasan), yang dikenal dengan istilah POAC. Keempat fungsi tersebut saling berkaitan dan membentuk suatu siklus manajemen yang berkesinambungan. Dalam lembaga pendidikan, fungsi planning digunakan untuk menetapkan tujuan dan menyusun program kerja, sedangkan organizing berperan mengatur pembagian tugas, struktur organisasi, dan alokasi sumber daya. Selanjutnya, fungsi actuating menggerakkan seluruh warga sekolah

agar melaksanakan tugas secara optimal, sedangkan controlling dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan program serta melakukan tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan. Melalui penerapan fungsi-fungsi tersebut secara terpadu, lembaga pendidikan akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Dalam sistem pendidikan di Indonesia, manajemen pendidikan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target akademik, tetapi juga harus mampu mengembangkan seluruh potensi peserta didik secara utuh sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Tirtoni dan Wulandari (2019) menjelaskan bahwa pengelolaan lembaga pendidikan harus berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, serta prinsip pendidikan yang berpusat pada peserta didik. Oleh karena itu, manajemen pendidikan harus mampu menciptakan keseimbangan antara pengembangan aspek intelektual, spiritual, emosional, sosial, dan keterampilan peserta didik. Selain itu, penerapan manajemen yang efektif juga berfungsi membangun budaya organisasi yang profesional, transparan, akuntabel, serta berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan manajemen pendidikan tidak hanya diukur dari capaian akademik, tetapi juga dari kemampuan lembaga dalam membentuk karakter peserta didik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan.

Seiring dengan perkembangan era digital dan transformasi pendidikan menuju Society 5.0, manajemen pendidikan menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks. Faiz et al. (2024) menjelaskan bahwa digitalisasi administrasi sekolah, implementasi kurikulum yang adaptif, pemanfaatan teknologi pembelajaran, peningkatan kompetensi digital guru, serta penguatan budaya kolaboratif menjadi aspek penting yang harus dikelola secara profesional. Senada dengan itu, Maryance et al. (2021) menegaskan bahwa kepala sekolah tidak lagi hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin perubahan (change leader) yang mampu membangun komunikasi yang efektif, mendorong inovasi, serta mengoptimalkan seluruh sumber daya organisasi. Kemampuan tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, memperkuat daya saing lembaga, serta memastikan bahwa penyelenggaraan pendidikan mampu menjawab kebutuhan masyarakat dan perkembangan global secara berkelanjutan.

1. Pengertian Actuating

Terry (1972) menjelaskan bahwa actuating atau penggerakan merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen yang berperan menggerakkan seluruh anggota organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Fungsi ini tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga mencakup proses pemberian motivasi, pengarahan, komunikasi, koordinasi, serta pembinaan kepada seluruh anggota organisasi agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Melalui fungsi actuating, seorang pemimpin berupaya menumbuhkan kesadaran, semangat, dan rasa tanggung jawab setiap anggota organisasi sehingga mereka bersedia bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, actuating menjadi tahap implementasi yang menghubungkan proses perencanaan dan pengorganisasian dengan pelaksanaan nyata, sehingga seluruh program yang telah dirancang dapat diwujudkan secara efektif.

Dalam konteks manajemen pendidikan, fungsi actuating diwujudkan melalui kepemimpinan kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan dalam mengarahkan guru,

tenaga kependidikan, dan peserta didik agar mampu melaksanakan seluruh program pendidikan secara efektif. Bunyamin (2022) menjelaskan bahwa pelaksanaan fungsi ini mencakup pemberian arahan mengenai implementasi kurikulum, pembagian tugas sesuai dengan kompetensi, pembinaan profesional guru, penguatan komunikasi organisasi, serta penciptaan budaya kerja yang kolaboratif. Senada dengan itu, Maryance et al. (2021) menyatakan bahwa kepala sekolah juga berperan sebagai motivator yang mampu membangun semangat kerja, meningkatkan komitmen, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga setiap warga sekolah dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Oleh karena itu, actuating tidak hanya dipahami sebagai proses menjalankan program kerja, tetapi juga sebagai upaya memberdayakan seluruh sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi peningkatan mutu pendidikan.

Fungsi actuating menjadi inti dari keseluruhan proses manajemen karena berhubungan langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki karakteristik, motivasi, dan kemampuan yang beragam. Faiz et al. (2024) menjelaskan bahwa keberhasilan fungsi ini sangat dipengaruhi oleh kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun komunikasi yang efektif, memberikan motivasi, mengoordinasikan pekerjaan, serta menyelesaikan konflik secara konstruktif. Selain itu, Putri et al. (2024) menegaskan bahwa pada era transformasi digital dan perkembangan pendidikan yang semakin dinamis, actuating menuntut pemimpin pendidikan untuk mampu mendorong inovasi, meningkatkan kompetensi guru, serta membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Dengan penerapan fungsi actuating yang efektif, lembaga pendidikan akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah direncanakan, meningkatkan kualitas layanan pendidikan, serta mewujudkan tata kelola lembaga yang profesional dan berkelanjutan.

2. Prinsip-Prinsip Actuating

Terry (1972) menjelaskan bahwa pelaksanaan actuating didasarkan pada sejumlah prinsip yang menjadi pedoman dalam menggerakkan seluruh anggota organisasi agar mampu bekerja secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prinsip-prinsip tersebut meliputi orientasi pada tujuan organisasi, kesatuan komando (unity of command), komunikasi yang efektif, koordinasi yang baik, pemberian motivasi, serta kepemimpinan yang mampu membangun komitmen seluruh anggota organisasi. Prinsip orientasi pada tujuan menekankan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan harus selaras dengan visi, misi, dan sasaran organisasi sehingga seluruh sumber daya dapat diarahkan pada pencapaian hasil yang diharapkan. Sementara itu, prinsip kesatuan komando mengharuskan setiap anggota organisasi menerima arahan dari satu atasan yang berwenang agar tidak terjadi tumpang tindih instruksi maupun konflik kewenangan. Di samping itu, komunikasi yang efektif dan koordinasi yang baik menjadi faktor penting dalam menciptakan keselarasan antarbagian organisasi sehingga pelaksanaan tugas dapat berlangsung secara terarah, efisien, dan bertanggung jawab.

Dalam konteks manajemen pendidikan, penerapan prinsip-prinsip actuating diwujudkan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menggerakkan seluruh warga sekolah secara partisipatif dan kolaboratif. Bunyamin (2022) menjelaskan bahwa kepala sekolah tidak hanya bertugas memberikan instruksi, tetapi juga membangun komunikasi dua arah, memberikan motivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif agar guru dan tenaga kependidikan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas secara profesional.

Senada dengan itu, Maryance et al. (2021) menyatakan bahwa implementasi prinsip actuating tercermin dalam pelaksanaan supervisi akademik, pembinaan dan pengembangan kompetensi guru, pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan, serta pemberian penghargaan terhadap kinerja dan prestasi sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang diberikan. Penerapan prinsip-prinsip tersebut mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa tanggung jawab, memperkuat kerja sama antarpersonel, serta mendorong terciptanya budaya organisasi yang produktif sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara optimal.

Perkembangan teknologi informasi dan dinamika dunia pendidikan turut memengaruhi penerapan prinsip-prinsip actuating. Faiz et al. (2024) menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi digital sebagai media komunikasi organisasi memungkinkan koordinasi, penyampaian informasi, serta pengambilan keputusan dilakukan secara lebih cepat, transparan, dan efisien. Selain itu, Putri et al. (2024) menegaskan bahwa kepala sekolah dituntut menerapkan kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan responsif terhadap berbagai perubahan agar mampu membangun budaya organisasi yang terbuka terhadap pembaruan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip actuating secara konsisten, lembaga pendidikan tidak hanya mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan program, tetapi juga memperkuat komitmen, disiplin, profesionalisme, serta kualitas pelayanan pendidikan sehingga mampu mewujudkan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

3. Posisi *Actuating* dalam Fungsi Manajemen (POAC)

Terry (1972) mengemukakan bahwa dalam kerangka fungsi manajemen, actuating menempati posisi ketiga setelah planning (perencanaan) dan organizing (pengorganisasian), serta sebelum controlling (pengawasan). Posisi ini menunjukkan bahwa actuating merupakan tahap implementasi yang menghubungkan perencanaan dengan pelaksanaan nyata sehingga seluruh program yang telah dirancang dapat diwujudkan secara efektif. Pada tahap planning, organisasi menetapkan tujuan, strategi, dan program kerja yang akan dilaksanakan. Selanjutnya, fungsi organizing bertujuan mengatur struktur organisasi, pembagian tugas, wewenang, serta alokasi sumber daya yang diperlukan. Setelah kedua fungsi tersebut berjalan, actuating berperan menggerakkan seluruh sumber daya manusia agar melaksanakan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hasil pelaksanaan tersebut kemudian dievaluasi melalui fungsi controlling untuk mengetahui tingkat keberhasilan program, mengidentifikasi penyimpangan, serta menentukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Dengan demikian, actuating menjadi penghubung utama antara proses perencanaan dan pencapaian tujuan organisasi karena keberhasilan fungsi manajemen lainnya sangat bergantung pada efektivitas pelaksanaannya.

Dalam konteks manajemen pendidikan, posisi actuating memiliki peran yang sangat strategis karena menjadi tahap pelaksanaan seluruh program pendidikan yang telah dirancang oleh lembaga. Bunyamin (2022) menjelaskan bahwa implementasi fungsi ini mencakup penyelenggaraan proses pembelajaran, pelaksanaan kurikulum, pembinaan karakter peserta didik, pengembangan kegiatan ekstrakurikuler, pengelolaan administrasi sekolah, serta berbagai program peningkatan mutu pendidikan. Selanjutnya, Faiz et al. (2024) menyatakan bahwa keberhasilan fungsi actuating sangat dipengaruhi oleh kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan arahan, membangun komunikasi yang efektif,

mengoordinasikan seluruh warga sekolah, serta memotivasi guru dan tenaga kependidikan agar bekerja secara profesional. Sejalan dengan pendapat tersebut, Putri et al. (2024) menegaskan bahwa penerapan budaya kerja yang kolaboratif, supervisi yang berkelanjutan, serta pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan fungsi actuating. Apabila fungsi ini dijalankan secara optimal, tujuan pendidikan akan lebih mudah tercapai, kualitas layanan pendidikan meningkat, dan proses controlling dapat dilaksanakan secara lebih efektif sebagai dasar bagi evaluasi dan perbaikan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

B. Implementasi Fungsi *Actuating* di Lembaga Pendidikan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Implementasi fungsi actuating di lembaga pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peran strategis kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi. Dalam perspektif manajemen pendidikan, kepala sekolah berfungsi sebagai penggerak yang mengarahkan seluruh sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Fungsi actuating tidak hanya diwujudkan melalui pemberian instruksi, tetapi juga melalui kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi, memotivasi, membimbing, serta membangun komitmen seluruh warga sekolah terhadap pencapaian visi dan misi lembaga. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi program pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola hubungan kerja, mengambil keputusan, dan menciptakan budaya organisasi yang produktif (Hakim et al., 2024).

Pada era transformasi pendidikan dan perkembangan teknologi digital, kepala sekolah dituntut menerapkan kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang relevan karena mampu menginspirasi guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesional, mendorong inovasi pembelajaran, serta membangun budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Selain itu, kepemimpinan instruksional juga menjadi aspek penting dalam implementasi fungsi actuating karena berfokus pada peningkatan kualitas proses pembelajaran melalui pembinaan akademik, pengembangan kurikulum, serta peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan (Neliwati et al., 2025).

Kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan. Pemberian kepercayaan, penghargaan terhadap prestasi, keterbukaan dalam komunikasi, serta keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi tersebut akan mendorong meningkatnya motivasi kerja, loyalitas, dan tanggung jawab profesional sehingga seluruh program pendidikan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan implementasi fungsi actuating dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan (Hakim et al., 2024; Neliwati et al., 2025).

2. Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan

Motivasi merupakan salah satu unsur utama dalam implementasi fungsi actuating karena berperan sebagai kekuatan pendorong yang memengaruhi perilaku, semangat kerja, serta komitmen guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Keberhasilan suatu program pendidikan tidak hanya bergantung pada perencanaan yang baik, tetapi juga pada sejauh mana sumber daya manusia memiliki motivasi untuk melaksanakan program tersebut secara optimal. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja melalui penghargaan, pembinaan karier, pelatihan profesional, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan setiap individu (Anisaunnafi'ah et al., 2024).

Motivasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh kebutuhan akan penghargaan, kesempatan berkembang, rasa aman dalam bekerja, hubungan interpersonal yang harmonis, dan dukungan dari pimpinan. Guru yang memperoleh perhatian, apresiasi, dan kesempatan mengembangkan kompetensinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, serta memiliki komitmen yang lebih besar terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya disiplin, produktivitas, inovasi pembelajaran, serta kualitas pelayanan pendidikan (Karlina et al., 2022).

Dalam implementasi fungsi actuating, kepala sekolah perlu membangun motivasi intrinsik maupun ekstrinsik secara seimbang. Motivasi intrinsik dapat dikembangkan melalui pemberian kepercayaan, pengakuan profesional, dan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat diwujudkan melalui sistem penghargaan, promosi jabatan, serta fasilitas kerja yang memadai. Strategi tersebut terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja guru, memperkuat komitmen organisasi, dan mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal (Anisaunnafi'ah et al., 2024; Karlina et al., 2022).

3. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan instrumen penting dalam implementasi fungsi actuating karena menjadi media penyampaian informasi, koordinasi pelaksanaan program, penyelesaian masalah, serta pembentukan hubungan kerja yang harmonis di lingkungan sekolah. Melalui komunikasi yang efektif, setiap anggota organisasi dapat memahami tujuan, kebijakan, pembagian tugas, dan tanggung jawab masing-masing sehingga pelaksanaan program pendidikan berlangsung secara terarah. Komunikasi juga berperan dalam membangun kepercayaan, memperkuat kerja sama tim, serta mengurangi potensi konflik yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Zurhidayati & Hendriani, 2024).

Dalam lembaga pendidikan, komunikasi berlangsung secara vertikal, horizontal, maupun diagonal. Komunikasi vertikal terjadi antara kepala sekolah dengan guru dan tenaga kependidikan, komunikasi horizontal berlangsung antar guru maupun antarpegawai, sedangkan komunikasi diagonal melibatkan berbagai unit kerja yang memiliki hubungan fungsional. Ketiga bentuk komunikasi tersebut harus berjalan secara terbuka, partisipatif, dan transparan agar setiap informasi dapat diterima dengan jelas serta tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas (Zurhidayati & Hendriani, 2024).

Perkembangan teknologi informasi turut mendorong perubahan pola komunikasi organisasi di sekolah. Pemanfaatan media digital seperti platform manajemen sekolah, aplikasi perpesanan, dan sistem informasi pendidikan memungkinkan koordinasi dilakukan secara lebih cepat dan efisien. Namun demikian, komunikasi interpersonal tetap memiliki peran penting dalam membangun hubungan emosional, meningkatkan motivasi kerja, serta

memperkuat budaya organisasi. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif menjadi salah satu indikator keberhasilan implementasi fungsi actuating dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan (Zurhidayati & Hendriani, 2024).

4. Koordinasi, Pengarahan, dan Supervisi

Koordinasi, pengarahan, dan supervisi merupakan rangkaian kegiatan utama dalam implementasi fungsi actuating yang bertujuan memastikan seluruh aktivitas pendidikan berjalan sesuai dengan rencana organisasi. Koordinasi dilakukan untuk menyelaraskan pelaksanaan tugas antarunit kerja sehingga tercipta sinergi dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, pengarahan merupakan proses pemberian petunjuk, bimbingan, motivasi, serta penjelasan mengenai prosedur kerja agar setiap guru dan tenaga kependidikan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab (Handayani et al., 2025).

Supervisi menjadi bagian penting dalam fungsi actuating karena berfungsi sebagai proses pembinaan profesional yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Kepala sekolah tidak hanya melakukan penilaian terhadap kinerja guru, tetapi juga memberikan umpan balik konstruktif, membantu mengidentifikasi permasalahan pembelajaran, serta memfasilitasi pengembangan kompetensi melalui pelatihan maupun kegiatan profesional lainnya. Pendekatan supervisi yang bersifat kolaboratif terbukti mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat budaya kolegial, serta menciptakan iklim organisasi yang positif (Neliwati et al., 2025).

Implementasi koordinasi, pengarahan, dan supervisi yang dilakukan secara konsisten akan meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Guru memperoleh arahan yang jelas dalam melaksanakan tugas, kepala sekolah dapat melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan program, sedangkan organisasi mampu melakukan evaluasi serta perbaikan secara berkelanjutan. Dengan demikian, koordinasi, pengarahan, dan supervisi menjadi implementasi nyata dari fungsi actuating yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Handayani et al., 2025; Neliwati et al., 2025).

C. Efektivitas Lembaga Pendidikan

1.Konsep Efektivitas Lembaga Pendidikan

Efektivitas lembaga pendidikan merupakan konsep yang menggambarkan tingkat keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan melalui pengelolaan seluruh sumber daya secara optimal. Dalam konteks manajemen pendidikan, efektivitas tidak hanya dimaknai sebagai tercapainya target atau hasil akhir, tetapi juga mencakup keberhasilan proses penyelenggaraan pendidikan yang berlangsung secara sistematis, efisien, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Suatu lembaga pendidikan dikatakan efektif apabila mampu menyelenggarakan proses pembelajaran yang berkualitas, menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta mampu memberikan pelayanan pendidikan yang memenuhi harapan peserta didik, orang tua, dan masyarakat. Dengan demikian, efektivitas menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan secara menyeluruh (Prayoga, 2024).

Dalam perspektif manajemen pendidikan, efektivitas berkaitan erat dengan kemampuan lembaga dalam mengintegrasikan seluruh fungsi manajemen, yaitu perencanaan

(planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Keempat fungsi tersebut harus dilaksanakan secara terpadu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Efektivitas tidak hanya diukur berdasarkan besarnya capaian akademik peserta didik, tetapi juga dilihat dari kualitas proses pembelajaran, profesionalisme pendidik, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, serta kemampuan lembaga dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, efektivitas mencerminkan kemampuan organisasi pendidikan dalam mengubah berbagai input menjadi output dan outcome yang memberikan manfaat nyata bagi peserta didik maupun masyarakat (Kusumaningrum et al., 2024).

Seiring berkembangnya teknologi informasi dan tuntutan pendidikan pada era Society 5.0, konsep efektivitas lembaga pendidikan mengalami perkembangan yang lebih luas. Lembaga pendidikan tidak lagi hanya dituntut mencapai target akademik, tetapi juga harus mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, mengembangkan inovasi pembelajaran, memanfaatkan teknologi digital, serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan. Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIM Pendidikan), pembelajaran berbasis digital, serta pengambilan keputusan berbasis data menjadi bagian penting dalam mewujudkan efektivitas organisasi. Kemampuan sekolah dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam sistem manajemen akan meningkatkan efisiensi administrasi, mempercepat penyebaran informasi, memperkuat koordinasi antarwarga sekolah, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat dan tepat sasaran (Prayoga, 2024; Kusumaningrum et al., 2024).

Dalam konteks artikel ini, efektivitas lembaga pendidikan memiliki hubungan yang sangat erat dengan implementasi fungsi actuating dalam manajemen pendidikan. Fungsi actuating berperan sebagai proses menggerakkan seluruh sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan tenaga kependidikan, komunikasi organisasi, koordinasi, pengarahan, serta supervisi merupakan komponen utama fungsi actuating yang secara langsung memengaruhi efektivitas lembaga pendidikan. Ketika fungsi actuating dilaksanakan secara optimal, seluruh warga sekolah akan memiliki komitmen, motivasi, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sehingga proses pembelajaran berjalan lebih efektif, kualitas layanan pendidikan meningkat, serta tujuan organisasi dapat dicapai secara berkelanjutan. Oleh karena itu, efektivitas lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sumber daya yang memadai, tetapi juga oleh kemampuan manajemen dalam menggerakkan dan memberdayakan seluruh potensi organisasi melalui implementasi fungsi actuating yang efektif (Asy'ari et al., 2023; Kusumaningrum et al., 2024).

2. Indikator Efektivitas Lembaga Pendidikan

Indikator efektivitas lembaga pendidikan merupakan tolok ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu lembaga mampu mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pengukuran efektivitas tidak cukup hanya didasarkan pada capaian akademik peserta didik, tetapi juga harus mempertimbangkan kualitas proses pembelajaran, tata kelola organisasi, kepemimpinan, kepuasan pemangku kepentingan, serta kemampuan lembaga dalam beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, efektivitas dipandang sebagai konsep multidimensional yang mencerminkan keberhasilan lembaga dalam mengoptimalkan

seluruh sumber daya untuk menghasilkan layanan pendidikan yang bermutu. Penilaian terhadap berbagai indikator tersebut memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja lembaga pendidikan sekaligus menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan mutu secara berkelanjutan (Kusumaningrum et al., 2024; Prayoga, 2024).

Salah satu indikator utama efektivitas lembaga pendidikan adalah kualitas proses dan hasil pembelajaran. Lembaga pendidikan yang efektif mampu menyelenggarakan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, berpusat pada peserta didik, serta didukung oleh pendidik yang profesional. Keberhasilan proses tersebut tercermin dari peningkatan hasil belajar, penguasaan kompetensi, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, keterampilan kolaborasi, serta pembentukan karakter peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Selain itu, efektivitas juga terlihat dari kemampuan sekolah dalam mengimplementasikan kurikulum secara konsisten, memanfaatkan teknologi pembelajaran, serta melakukan evaluasi pembelajaran sebagai dasar perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, kualitas proses pembelajaran menjadi indikator yang secara langsung menunjukkan keberhasilan lembaga dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai penyelenggara pendidikan (Hidayat et al., 2023; Kusumaningrum et al., 2024).

Selain aspek akademik, efektivitas lembaga pendidikan juga ditentukan oleh kualitas tata kelola organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, profesionalisme guru dan tenaga kependidikan, komunikasi organisasi yang efektif, budaya kerja yang kolaboratif, serta pengelolaan administrasi yang transparan merupakan indikator penting dalam menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas. Di samping itu, tingkat kepuasan peserta didik, orang tua, dan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan juga menjadi ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan. Lembaga yang mampu membangun kerja sama yang baik dengan masyarakat serta menerapkan sistem evaluasi dan penjaminan mutu secara berkelanjutan akan memiliki tingkat efektivitas yang lebih tinggi dibandingkan lembaga yang belum menerapkan tata kelola secara optimal (Asy'ari et al., 2023; Saputri et al., 2024).

Dalam perspektif manajemen pendidikan, pencapaian berbagai indikator efektivitas tersebut sangat dipengaruhi oleh implementasi fungsi actuating. Fungsi actuating menjadi penghubung antara perencanaan dan pelaksanaan melalui proses menggerakkan seluruh sumber daya manusia agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif, motivasi kerja guru yang tinggi, komunikasi organisasi yang terbuka, koordinasi yang efektif, serta supervisi yang berkelanjutan akan mendorong peningkatan kualitas pembelajaran, kinerja tenaga kependidikan, dan mutu pelayanan pendidikan. Oleh karena itu, semakin baik implementasi fungsi actuating, semakin besar pula peluang lembaga pendidikan untuk memenuhi berbagai indikator efektivitas secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya, tetapi juga pada kemampuan manajemen dalam menggerakkan, membina, dan mengembangkan seluruh potensi organisasi secara berkelanjutan (Saputri et al., 2024; Kusumaningrum et al., 2024).

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Lembaga Pendidikan

Efektivitas lembaga pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Faktor-faktor tersebut

menentukan kemampuan lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan secara optimal melalui penyelenggaraan proses pembelajaran yang berkualitas dan pengelolaan organisasi yang profesional. Dalam perspektif manajemen pendidikan, efektivitas tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya, tetapi juga pada kemampuan lembaga dalam mengelola, memberdayakan, dan mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas menjadi aspek penting dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang adaptif, unggul, dan berdaya saing di tengah perubahan lingkungan pendidikan yang semakin dinamis (Kusumaningrum et al., 2024; Dipa et al., 2024).

Faktor internal merupakan unsur yang berasal dari dalam lembaga pendidikan dan memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi. Faktor ini meliputi kualitas kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan tenaga kependidikan, budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi, sistem administrasi, kurikulum, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan partisipatif mampu membangun budaya kerja yang kolaboratif, meningkatkan motivasi guru, serta mendorong terciptanya inovasi dalam proses pembelajaran. Di sisi lain, kompetensi guru yang terus berkembang melalui pelatihan dan pengembangan profesional akan meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara lebih efektif. Selain itu, budaya organisasi yang positif, komunikasi yang terbuka, dan sistem administrasi yang tertata juga menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan (Asy'ari et al., 2023; Putri, 2024).

Selain faktor internal, efektivitas lembaga pendidikan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang berada di luar kendali langsung organisasi. Faktor tersebut meliputi kebijakan pemerintah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kondisi sosial ekonomi masyarakat, dukungan orang tua, serta kemitraan dengan dunia usaha, dunia industri, dan berbagai pemangku kepentingan lainnya. Kebijakan pendidikan yang mendukung peningkatan mutu, seperti implementasi kurikulum nasional, program pengembangan kompetensi guru, serta digitalisasi pendidikan, memberikan peluang bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Di samping itu, partisipasi aktif orang tua dan masyarakat dalam mendukung program sekolah turut memperkuat keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan eksternal agar mampu memperoleh dukungan yang optimal dalam mewujudkan tujuan pendidikan (Dipa et al., 2024; Hidayat et al., 2023).

Dalam konteks artikel ini, implementasi fungsi actuating menjadi salah satu faktor manajerial yang memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas lembaga pendidikan. Fungsi actuating diwujudkan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif, pemberian motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan, komunikasi organisasi yang efektif, koordinasi yang terarah, serta supervisi yang dilakukan secara berkelanjutan. Implementasi fungsi tersebut mampu menggerakkan seluruh sumber daya manusia untuk bekerja secara profesional, meningkatkan komitmen organisasi, memperkuat kolaborasi, serta mendorong terciptanya inovasi dalam pembelajaran. Ketika fungsi actuating diterapkan secara optimal, seluruh komponen organisasi akan bekerja secara sinergis sehingga kualitas proses pembelajaran meningkat, pelayanan pendidikan menjadi lebih baik, dan tujuan lembaga dapat

dicapai secara efektif. Dengan demikian, efektivitas lembaga pendidikan merupakan hasil dari integrasi berbagai faktor internal dan eksternal yang dikelola melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen pendidikan, khususnya fungsi actuating, secara konsisten dan berkelanjutan (Saputri et al., 2024; Kusumaningrum et al., 2024).

D. Kontribusi Implementasi Fungsi *Actuating* terhadap Efektivitas Lembaga Pendidikan

1. Sintesis Hasil Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi fungsi actuating memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Fungsi actuating merupakan tahapan manajemen yang berfokus pada upaya menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, dan membimbing seluruh sumber daya manusia agar melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Berbeda dengan fungsi perencanaan yang berorientasi pada penyusunan program, actuating menitikberatkan pada pelaksanaan program melalui kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, koordinasi yang terarah, serta supervisi yang berkesinambungan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas implementasi fungsi actuating (Hakim et al., 2024; Neliwati et al., 2025).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al. (2024) menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah yang diimplementasikan melalui supervisi mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan yang jelas, melakukan pembinaan secara berkelanjutan, serta memberikan umpan balik terhadap proses pembelajaran berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Neliwati et al. (2025) yang menyatakan bahwa supervisi manajerial yang dipadukan dengan kepemimpinan instruksional memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu proses pembelajaran, kedisiplinan administrasi, dan tanggung jawab profesional guru (Hakim et al., 2024; Neliwati et al., 2025).

Selain itu, penelitian Anisaunnafi'ah et al. (2024) membuktikan bahwa supervisi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi fungsi actuating tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan instruksi, tetapi juga oleh kemampuannya membangun motivasi, komunikasi interpersonal, dan budaya kerja yang mendukung profesionalisme guru. Dengan demikian, berbagai penelitian terdahulu memberikan bukti empiris bahwa implementasi fungsi actuating merupakan faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan (Anisaunnafi'ah et al., 2024).

2. Dampak Implementasi *Actuating* terhadap Kinerja Guru, Budaya Organisasi, Mutu Layanan, dan Pencapaian Tujuan Pendidikan

Implementasi fungsi actuating memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi, arahan, penghargaan, serta pembinaan profesional akan meningkatkan tanggung jawab, kreativitas, dan komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran. Guru yang memperoleh supervisi akademik secara berkala juga cenderung lebih mampu mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif, melakukan refleksi terhadap praktik mengajar, dan meningkatkan

kualitas proses belajar mengajar. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada meningkatnya hasil belajar peserta didik dan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Astuti et al., 2024; Hakim et al., 2024).

Di samping meningkatkan kinerja guru, implementasi fungsi actuating juga berkontribusi terhadap pembentukan budaya organisasi yang positif. Komunikasi yang terbuka, koordinasi yang efektif, serta kepemimpinan yang partisipatif mampu menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, saling percaya, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Budaya organisasi yang demikian akan mendorong seluruh warga sekolah untuk bekerja secara profesional, saling mendukung, dan memiliki komitmen bersama dalam mencapai tujuan lembaga. Dengan adanya budaya organisasi yang sehat, proses pengambilan keputusan menjadi lebih partisipatif dan berbagai program sekolah dapat dilaksanakan secara lebih efektif (Neliwati et al., 2025; Saputri et al., 2024).

Implementasi fungsi actuating juga berdampak terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan. Mutu layanan tercermin dari meningkatnya kualitas pembelajaran, efektivitas pelayanan administrasi, kepuasan peserta didik dan orang tua, serta kemampuan sekolah dalam memberikan layanan pendidikan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Melalui koordinasi yang baik, supervisi yang berkelanjutan, dan motivasi kerja yang tinggi, seluruh program pendidikan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana sehingga tujuan organisasi lebih mudah dicapai. Oleh karena itu, fungsi actuating berperan sebagai penghubung antara perencanaan dan hasil yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan pendidikan (Saputri et al., 2024; Neliwati et al., 2025).

3. Tantangan Implementasi dan Strategi Optimalisasi

Meskipun implementasi fungsi actuating memiliki kontribusi yang besar terhadap efektivitas lembaga pendidikan, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa kendala yang sering ditemukan antara lain rendahnya kompetensi manajerial kepala sekolah, kurang optimalnya komunikasi organisasi, rendahnya motivasi kerja guru, keterbatasan sarana pendukung, serta pelaksanaan supervisi yang masih bersifat administratif. Kondisi tersebut menyebabkan proses pelaksanaan program pendidikan belum berjalan secara maksimal sehingga efektivitas organisasi belum dapat dicapai secara optimal (Hakim et al., 2024; Saputri et al., 2024).

Selain tantangan internal, lembaga pendidikan juga menghadapi tantangan eksternal berupa perkembangan teknologi yang sangat cepat, perubahan kebijakan pendidikan, meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap mutu layanan pendidikan, serta kebutuhan pengembangan kompetensi guru yang berkelanjutan. Perubahan tersebut menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang adaptif, mampu membangun budaya belajar dalam organisasi, serta memanfaatkan teknologi digital sebagai pendukung proses manajemen pendidikan. Apabila lembaga pendidikan tidak mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut, efektivitas organisasi akan sulit dipertahankan dalam jangka panjang (Neliwati et al., 2025).

Untuk mengoptimalkan implementasi fungsi actuating, diperlukan berbagai strategi yang terintegrasi. Kepala sekolah perlu memperkuat kepemimpinan transformasional dan instruksional, meningkatkan kualitas komunikasi organisasi, membangun sistem motivasi dan penghargaan yang adil, serta melaksanakan supervisi akademik dan manajerial secara

berkelanjutan. Selain itu, pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, komunitas belajar, dan pemanfaatan teknologi digital perlu dilakukan secara sistematis agar mampu mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Sinergi antara kepemimpinan, motivasi, komunikasi, koordinasi, dan supervisi akan menghasilkan budaya organisasi yang lebih adaptif, meningkatkan mutu layanan pendidikan, serta memperkuat efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan secara berkelanjutan (Astuti et al., 2024; Neliwati et al., 2025; Saputri et al., 2024).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa fungsi *actuating* memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen pendidikan karena menjadi penghubung antara perencanaan yang telah disusun dengan pelaksanaan program di lapangan. Fungsi ini diwujudkan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, pemberian motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan, komunikasi organisasi yang terbuka, koordinasi yang terarah, serta supervisi yang dilakukan secara berkelanjutan. Melalui penerapan fungsi *actuating* yang baik, seluruh sumber daya manusia di lingkungan pendidikan dapat bekerja secara lebih terarah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa implementasi fungsi *actuating* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Penerapan fungsi ini mampu meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru, memperkuat budaya kerja sama di lingkungan sekolah, meningkatkan kualitas proses pembelajaran, serta memperbaiki mutu layanan pendidikan. Ketika kepala sekolah mampu menjalankan perannya sebagai pemimpin, motivator, dan pembina, seluruh warga sekolah akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

Meskipun demikian, pelaksanaan fungsi *actuating* masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan kompetensi kepemimpinan, rendahnya motivasi kerja, kurang optimalnya komunikasi organisasi, serta tuntutan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan melalui penguatan kepemimpinan transformasional dan instruksional, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan pendidikan, serta pelaksanaan supervisi yang lebih efektif. Dengan langkah-langkah tersebut, fungsi *actuating* dapat dioptimalkan untuk mendukung terwujudnya lembaga pendidikan yang profesional, adaptif, dan mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Anisaunnafi'ah, R., Syahri, & Purnami, A. S. (2024). Dinamika Kinerja Guru: Peran Krusial Supervisi Pengawas, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru. Bulletin Of Educational Management And Innovation, 2(1), 34–47.

Aswal, A. W., Shafa, Q., & Chadidjah, S. (2024). Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MA Muhammadiyah Tegal Lega. Jurnal Manajemen Pendidikan.

Asy'ari, H., Azahra, S., & Rizqi, F. N. A. (2023). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(2). Https://Doi.Org/10.31004/Jptam.V7i2.7983

Astuti, N. D., Widodo, B. S., Hariyati, N., Khamidi, A., Wijayanti, D. T., & Haq, M. S. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Journal Of Education Research, 5(3), 3443–3448. Https://Doi.Org/10.37985/Jer.V5i3.1054

Bunyamin. (2022). Manajemen Pendidikan. PT Usaha Terpadu UHAMKA.

Dipa, P. S., Yudiatmaja, F., & Suarmanayasa, I. N. (2024). Efektivitas Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Pada SMA Negeri Di Kabupaten Buleleng Tahun 2023. Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan, 24(3). Https://Doi.Org/10.30651/Didaktis.V24i3.21662

Faiz, M., Suciamy, R., Zaskia, S., & Kusumaningrum, H. (2024). Implementasi POAC Dalam Manajemen Pendidikan Modern. Reflection: Islamic Education Journal, 1(4), 26–36.

Hakim, S., Muhammad, M., & Saparudin. (2024). Implementasi Kompetensi Manajerial Dan Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Riset Dan Konseptual, 8(3). Https://Doi.Org/10.28926/Riset_Konseptual.V8i3.1010

Handayani, E., Nurhayati, S. N., Agustiningrum, D., & Soedjono. (2025). Implementasi Supervisi Kepala Sekolah Dalam Menumbuhkan Budaya Kolegial Dan Iklim Organisasi Yang Positif. IQRO: Journal Of Islamic Education.

Hidayat, E., Pardosi, A., & Zulkarnaen, I. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan Kurikulum Merdeka. Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran, 6(1), 25–37. Https://Doi.Org/10.30605/Jsgp.6.1.2023.2339

Karlina, T., Manalu, M., & Amini, M. (2022). Profil Fungsi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Basicedu, 6(6), 9650–9660.

Kusumaningrum, H., Azahra, S., Maharani, S. P., & Azzahra, N. (2024). Optimalisasi Kinerja Lembaga Pendidikan Unggul Melalui Implementasi Manajemen Strategik Yang Efektif. Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia, 4(2), 405–420. Https://Doi.Org/10.14421/Njpi.2024.V4i2-6

Maryance, R. T., Ita, E., Nurmalina, Haris, I., Wahab, A., Sanjayanti, N. P. A. H., Et Al. (2021). Teori Dan Aplikasi Manajemen Pendidikan. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Neliwati, Rangkuti, A. R., Khairani, A., Akbar, A., & Akbar, M. A. (2025). Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Sekolah Dan Kepemimpinan Instruksional Dalam Meningkatkan Mutu Proses Pembelajaran. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar. Https://Doi.Org/10.23969/Jp.V10i04.39842

Niswah, U. (2021). Implementasi Fungsi Actuating Dalam Pembinaan Santri Di Pondok Pesantren. Jurnal Manajemen Dakwah.

Prayoga, M. A. (2024). Evaluasi Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Pengelolaan Data Siswa Dan Proses Pembelajaran. Jurnal Manajemen Pendidikan.

Putri, R. A., Et Al. (2024). Implementasi Actuating Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Islam. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan.

Saputri, E. N., Putri, S., Muti'ah, S., & Syaifuddin. (2024). Peran Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(2), 28543–28548.

Terry, G. R. (1972). Principles Of Management. Richard D. Irwin.

Terry, G. R. (1986). Dasar-Dasar Manajemen (Winardi, Trans.). PT Alumni.

Tirtoni, F., & Wulandari, F. (2019). Manajemen Pendidikan. UMSIDA Press.

Zurhidayati, & Hendriani, S. (2024). Peran Komunikasi Efektif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. Journal Of Social And Economics Research.