

# BAB 2

## LANDASAN

# MANAJEMEN PENDIDIKAN

**Dr. Hardianto, S.Pd., M.Pd**  
**Universitas Pasir Pengaraian**

### A. PENDAHULUAN

Materi tentang landasan manajemen pendidikan membawa kita memahami mengapa manajemen pendidikan itu penting dipelajari. Dengan manajemen pendidikan yang baik, pelaksanaan proses pembelajaran di kelas akan menyenangkan. Selain itu, dengan manajemen pendidikan yang baik, pelaksanaan kerja guru dan tenaga kependidikan akan maksimal. Hampir semua permasalahan pendidikan dewasa ini berkaitan dengan manajemen pendidikan.

Perkembangan revolusi industri 4.0 dan dilanjutkan era *new normal* menjadikan peran manajemen pendidikan semakin penting. Pelaksanaan proses pembelajaran tidak lagi dilaksanakan secara tatap muka di kelas, melainkan secara *online*. Pertemuan-pertemuan guru atau kegiatan pelatihan guru saat ini dilakukan secara *daring*. Perubahan cara ini mengharuskan manajemen pendidikan dapat menyesuaikan dengan era *new normal* tersebut.

Kepala sekolah selaku manajer pendidikan hendaknya memahami konsep landasan manajemen pendidikan. Kepala sekolah dan civitas sekolah diharapkan mampu mengoptimalkan tujuan manajemen pendidikan, yaitu terciptanya kinerja yang tinggi, baik secara kualitas kerja maupun efektivitas dan efisiensi kerja. Era kenormalan baru yang dihadapi diharapkan tidak akan mengurangi pencapaian kompetensi peserta didik.

## B. PENGERTIAN LANDASAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Landasan dapat diartikan sebagai dasar, pondasi maupun asas. Landasan manajemen pendidikan merupakan dasar dalam pelaksanaan manajemen pendidikan. Secara sederhana, manajemen pendidikan merupakan kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan/menggerakkan dan mengawasi seluruh kegiatan agar tujuan pendidikan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Engkoswara dan Komariah (2010) menyebutkan “manajemen pendidikan adalah suatu penataan bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian dan pelaporan secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkualitas”.

Kegiatan perencanaan pendidikan pada dasarnya adalah menentukan tujuan dan langkah-langkah pencapaian tujuan pendidikan pada jangka waktu tertentu. Ada perencanaan untuk jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek berdurasi satu tahun, perencanaan jangka menengah berdurasi waktu lima tahunan dan perencanaan jangka panjang berdurasi waktu sepuluh tahun atau lebih.

Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003). Dalam mewujudkan tujuan pendidikan, maka setiap sekolah juga memiliki visi dan tujuan yang sejalan dengan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya tujuan pembelajaran atau tujuan instruksional juga mendukung pencapaian tujuan sekolah dan pada akhirnya mendukung tujuan pendidikan nasional.

Sekolah menyusun visi dan misinya berdasarkan kemampuan diri yang dapat dilihat dari hasil evaluasi diri. Sekolah sebagai lembaga pendidikan, menyusun perencanaan berdasarkan kekuatan dan kelemahan dalam diri, serta peluang dan ancaman dari luar sekolah. Setelah tujuan dirumuskan, maka ditentukan langkah-langkah guna mencapai tujuan itu.

Kegiatan pengorganisasian merupakan kegiatan untuk menentukan siapa yang akan melakukan langkah-langkah yang telah direncanakan. Pengorganisasian biasanya menentukan personil organisasi dalam suatu struktur yang diberikan tugas dan tanggung jawab. Dalam pengorganisasian akan diketahui tugas pokok dan fungsi (*tupoksi*) dari setiap personil. Selain itu, juga diketahui kepada siapa seseorang bertanggung jawab dalam tugasnya. Kegiatan pengorganisasian juga mengetahui dengan siapa guru atau tenaga kependidikan dapat berkoordinasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengkoordinasian penting agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melakukan pekerjaan.

Kegiatan mengarahkan atau menggerakkan pada dasarnya adalah kegiatan kepemimpinan. Seperti diketahui bahwa dalam menggerakkan anggota sekolah (*sivitas sekolah*) tentu tidak sama antara satu orang dengan orang lainnya. Akan ada personil sekolah, setelah diberitahukan *tupoksinya*, dia akan melakukan pekerjaan dengan baik tanpa perintah yang tegas. Akan tetapi ada juga personil yang setelah ditentukan *tupoksinya*, pemimpin harus selalu mengingatkan agar dia dapat bekerja dengan baik. Perlu keterampilan tertentu dari seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam menggerakkan bawahannya.

Kegiatan pengawasan pada dasarnya adalah kegiatan untuk memastikan setiap perencanaan dilakukan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Di sekolah, pengawas bisa datang dari dinas selaku pengawas eksternal, bisa juga kepala sekolah yang mengawasi jalannya kegiatan sekolah (pengawas internal). Pengawasan ini dilakukan untuk mengukur tercapainya pelaksanaan kerja sesuai rencana. Pengawasan yang efektif akan memungkinkan manajer mengetahui sedini mungkin kesalahan pelaksanaan suatu rencana.

Revolusi industri 4.0 menjadikan setiap kegiatan manajemen pendidikan hendaknya dilakukan secara digitalisasi. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/penggerakan dan pengawasan dilakukan secara digital.

Misalnya dalam pengawasan oleh kepala sekolah, pada saat ini dapat dilakukan secara *online*. Untuk melihat kehadiran guru tidak lagi dilakukan dengan absensi manual, tetapi menggunakan *finger print*.

Dalam pelaksanaan manajemen pendidikan, setidaknya terdapat tujuh bidang garapan manajemen pendidikan. Adapun bidang garapan manajemen pendidikan sebagai berikut:

1. Bidang garapan manajemen peserta didik
2. Bidang garapan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan
3. Bidang garapan manajemen kurikulum
4. Bidang garapan manajemen sarana dan prasarana
5. Bidang garapan manajemen pembiayaan atau penganggaran
6. Bidang garapan ketatalaksanaan pendidikan
7. Bidang garapan manajemen hubungan sekolah dan masyarakat

Pada bagian ini perlu kiranya penulis menyampaikan perbedaan antara administrasi pendidikan dan manajemen pendidikan. Hal ini disebabkan karena dua istilah ini sering kita dengar. Ada pendapat yang menyatakan bahwa manajemen lebih luas dari administrasi. Pendapat lain mengemukakan justru administrasi yang lebih luas dari manajemen. Pendapat ketiga menyatakan bahwa administrasi sama dengan manajemen.

Syaiful sagala (2013) telah menjabarkan ketiga pendapat tersebut. Pendapat yang mengemukakan administrasi lebih luas dari manajemen disebabkan beberapa alasan, yaitu:

1. Administrasi dalam arti luas mencakup organisasi dan manajemen,
2. Administrasi menentukan tujuan sedangkan manajemen berusaha mencapai tujuan tersebut
3. Administrasi negara adalah pengorganisasian dan manajemen manusia serta materi untuk mencapai tujuan pemerintah.

Sementara pendapat yang menyatakan manajemen lebih luas dari administrasi dengan alasan administrasi merupakan bidang dari kegiatan manajemen. Pendapat ini menyatakan bahwa inti dasar dari manajemen adalah *producting, marketing, financial, personal, human relation* dan *administrative management*. Pendapat lain mengemukakan bahwa administrasi itu diidentikkan dengan kegiatan surat menyurat saja, sehingga manajemen lebih luas dari administrasi.

Pendapat yang menyatakan bahwa administrasi dan manajemen sesuatu yang sama disebabkan karena alasan bahwa administrasi dan manajemen sama-sama proses untuk mencapai tujuan organisasi. Istilah manajemen banyak digunakan untuk industri, sementara administrasi di bidang pendidikan atau pemerintahan. Kegiatan-kegiatan administrasi juga dianggap sama dengan kegiatan manajemen.

### C. FALSAFAH MANAJEMEN PENDIDIKAN

Falsafah manajemen pendidikan dapat dilihat dari hakikat tujuan, hakikat manusia dan hakikat kerja. Hakikat tujuan manajemen pendidikan adalah memberikan pendidikan yang efektif dan efisien. Efektif dan efisien merupakan tercapainya tujuan dengan penggunaan sumber daya tertentu. Pencapaian tujuan dapat dilihat secara kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan. Secara kualitatif berkaitan dengan nilai, sikap atau perilaku peserta didik.

Hakikat manusia merupakan pandangan tentang, apakah manusia itu? Nanang Fattah (2009) mengemukakan bahwa manusia adalah:

1. Pada dasarnya memiliki tenaga dalam menggerakkan hidupnya untuk memenuhi kebutuhan.
2. Terdapat fungsi yang rasional, bertanggung jawab atas tingkah laku intelektual dan sosial.
3. Mampu mengarahkan diri ke tujuan yang positif, mampu mengatur dan mengontrol diri, dan menentukan nasibnya.
4. Pada hakikatnya dalam proses berkembang dan tidak pernah selesai
5. Melibatkan diri untuk kepentingan dirinya dan orang lain
6. Mempunyai potensi yang perwujudannya sering tak terduga, dan potensi itu terbatas.

Melihat pengertian manusia di atas, tentunya setiap manusia berbeda antara satu dengan yang lainnya. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan, potensi diri, dan kemauan setiap manusia berbeda. Pendidikan sebagai suatu sistem harus mampu melihat perbedaan itu, agar semuanya memiliki potensi untuk berhasil.

Hakikat kerja merupakan kegiatan untuk melakukan sesuatu. Orang akan bekerja karena dorongan atau motivasi tertentu. Motivasi melakukan sesuatu didasari oleh kebutuhan. Ketika kebutuhan menuntut pemenuhan, maka dorongan untuk melakukan sesuatu menjadi semakin besar.

Kerja yang dilakukan diharapkan berhasil dengan baik atau memiliki kinerja yang tinggi. Untuk mewujudkan kinerja yang tinggi akan selalu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut antara lain kepuasan kerja, motivasi kerja, penghargaan, dan komunikasi.

Semakin puas seseorang dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja mereka. Kepuasan itu dapat berupa kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap hasil kerja ataupun kepuasan terhadap rekan kerja. Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja guru atau kepala sekolah. Semakin tinggi motivasi dalam bekerja akan semakin tinggi kinerja atau hasil kerja.

Semakin tinggi penghargaan yang diterima seseorang akan semakin meningkat kinerja yang dirasakan. Penghargaan tidak hanya berupa finansial tetapi juga *non* finansial. Penghargaan *non* finansial seperti memberikan kesempatan dan bea siswa kepada guru untuk melanjutkan pendidikannya. Komunikasi juga mempengaruhi kinerja guru dan kepala sekolah. Semakin baik komunikasi yang terjadi di sekolah, maka semakin tinggi capaian kinerja personil sekolah.

#### D. PANDANGAN TENTANG MANAJEMEN PENDIDIKAN

Dalam melihat pandangan tentang manajemen pendidikan, perlu memahami pandangan tentang manajemen dan pandangan tentang pendidikan. Manajemen dapat dipandang sebagai ilmu dan sebagai seni. Manajemen sebagai ilmu menurut Gulick dalam Nanang Fattah (2009) adalah apabila teori-teorinya mampu menuntun manajer dengan memberi kejelasan bahwa apa yang harus dilakukan pada situasi tertentu dan memungkinkan mereka meramalkan akibat-akibat dari tindakan-tindakannya. Kita lihat sekarang bahwa kajian tentang manajemen pendidikan sudah sangat banyak dan membantu para manajer pendidikan (kepala sekolah) dalam bekerja mewujudkan pendidikan yang bermutu. Jadi manajemen pendidikan dapat juga dilihat sebagai ilmu.

Manajemen sebagai seni dimaksudkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui kegiatan orang lain. Agar orang lain mau dan mampu melakukan pekerjaan setidaknya diperlukan komunikasi, pandangan yang sama dan keterampilan dalam bekerja. Komunikasi berguna agar pesanyang disampaikan bisa dimengerti dengan baik. Pandangan merupakan tujuan yang akan dicapai. Tanpa kesamaan pandangan akan kesulitan dalam mengajak orang bekerja. Keterampilan kerja berguna agar pekerjaan bisa dilakukan dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Orang yang tidak terampil bekerja akan kesulitan mendapatkan hasil yang efektif dan efisien. Manajemen pendidikan juga dapat dikatakan sebagai seni.

Pendidikan merupakan 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, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara (UU No 20 Tahun 2003). Pendidikan dipandang sebagai suatu sistem dan investasi menghadapi masa depan. Sebagai suatu sistem, pendidikan memiliki keterkaitan dengan unsur yang membentuk sistem tersebut. Unsur pembentuk pendidikan adalah adanya tujuan, tenaga pendidik, peserta didik, kurikulum, sarana prasarana, kegiatan belajar mengajar dan teknologi pendidikan. Semua unsur pembentuk pendidikan harus bekerja dan terpenuhi agar pelaksanaan pendidikan berjalan optimal. Salah satu unsur saja yang tidak bekerja atau tidak terpenuhi, maka pendidikan akan menemui kegagalan.

Pendidikan merupakan investasi masa depan, maksudnya adalah agar masa depan menjadi cerah maka modal yang terbaik adalah pendidikan. Sebanyak apapun sumber daya alam yang kita miliki, tanpa sumber daya manusia yang terdidik, maka akan sia-sia saja. Kita hanya akan menjadi penonton di rumah sendiri. Pendidikan yang bernilai investasi adalah yang mampu membentuk kognitif, afektif dan psikomotor peserta didik. Tiga ranah ini harus diajarkan secara seimbang tanpa memperkuat salah satunya. Kognitif yang baik tanpa afektif dan psikomotor yang kuat tidak akan berhasil. Begitu juga afektif yang baik tapi lemah kognitif dan psikomotor juga tidak akan berhasil maksimal.

Pandangan terhadap manajemen pendidikan tentu saja gabungan dari pandangan terhadap manajemen dan pendidikan. Berdasarkan uraian sebelumnya, diketahui bahwa pandangan manajemen pendidikan pada dasarnya adalah ilmu dan seni dalam mewujudkan tujuan masa depan melalui pendidikan dengan sebuah sistem. Pendapat ini juga mengajarkan bahwa pendidikan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga informal dan nonformal.

Proses pendidikan tidak hanya terjadi di sekolah, tetapi juga terjadi di keluarga, dan masyarakat. Oleh karena itu, peran keluarga, sekolah dan masyarakat sangat penting dalam membentuk peserta didik. Orang tua tidak bisa lepas tangan setelah menyerahkan anaknya ke sekolah. Orang tua harus berperan maksimal untuk membantu sekolah mewujudkan cita-cita peserta didik. Begitu juga masyarakat, tidak boleh membiarkan ketika tindakan peserta didik di masyarakat tidak sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku.

Menghadapi bonus demografi 2045, peran pendidikan mutlak dibutuhkan. Ketika kita memiliki sumber daya manusia produktif yang sangat banyak dari segi kuantitas, tanpa kualitas yang mumpuni tidak akan mampu membawa negara kita menjadi negara maju. Oleh karena itu, pengelolaan terhadap pendidikan yang bermutu sangat diperlukan. Dengan mengoptimalkan manajemen pendidikan, kita harus mampu memaksimalkan bonus demografi itu menjadi kekuatan yang membawa kemajuan bagi bangsa.

## E. TUJUAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Manajemen pendidikan sangat berperan dalam mewujudkan cita-cita bangsa dalam bidang pendidikan. Pada dasarnya setiap kegiatan pendidikan tentunya perlu dievaluasi secara akurat dan sistematis. Evaluasi ini berguna untuk meningkatkan kualitas, kinerja, efektivitas dan efisiensi kegiatan pendidikan. Tanpa manajemen pendidikan yang handal, pencapaian tujuan pendidikan tidak akan optimal. Berikut tujuan manajemen pendidikan:

### 1. Peningkatan kualitas pelayanan pendidikan

Kualitas merupakan ukuran atau nilai yang diberikan atas pelayanan pendidikan berdasarkan pertimbangan yang objektif. Hardianto (2019) menyatakan pemenuhan kualitas pendidikan dapat dilihat dari



terpenuhinya harapan pelanggan bahkan melebihi harapan pelanggan. Pelanggan yang dimaksud adalah peserta didik, guru dan tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat atau bidang usaha. Harapan peserta didik secara umum adalah memperoleh pendidikan dan pembelajaran yang menyenangkan. Harapan guru adalah dapat mengajar dengan suasana yang nyaman dan didukung sarana prasarana yang mendukung. Harapan tenaga kependidikan adalah bekerja dengan suasana kerja yang kondusif. Harapan orang tua adalah melihat anaknya berprestasi serta harapan bidang usaha adalah dapat memilih tenaga kerja yang berkompeten.

## 2. Peningkatan kinerja Sekolah

Kinerja sekolah merupakan kinerja dari guru dan sivitas sekolah dalam mewujudkan tujuan sekolah. Kinerja merupakan hasil kerja dalam periode tertentu. Kinerja yang tinggi ditunjukkan dengan produktivitas yang tinggi. Dengan manajemen pendidikan yang baik, sekolah akan mampu mewujudkan visi dan misinya. Peningkatan kinerja sekolah diawali dari perencanaan dalam mewujudkan visi sekolah. Perencanaan disusun dengan mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, ancaman maupun tantangan yang dihadapi sekolah. Setelah itu dilanjutkan dengan pengorganisasian, pengarahan atau penggerakan dan pengawasan.

## 3. Peningkatan efektivitas kerja

Efektivitas merupakan kesesuaian hasil yang dicapai dengan tujuan yang direncanakan. Sekolah yang efektif adalah sekolah yang mampu mewujudkan tujuannya. Engkoswara dan Komariah (2010) mengemukakan bahwa efektivitas dapat ditelaah dari : (a) masukan yang merata; (b) keluaran yang banyak dan bermutu tinggi; (c) ilmu dan keluaran yang relevan dengan kebutuhan masyarakat yang sedang membangun; (d) pendapatan tamatan yang memadai.

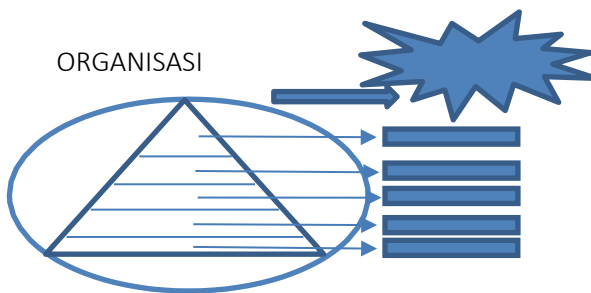
## 4. Peningkatan efisiensi kerja

Efisiensi dalam pendidikan merupakan perbandingan antara penggunaan sumber daya terhadap hasil atau tujuan yang dicapai. Semakin minimal sumber daya yang digunakan dan semakin baik hasil yang

diperoleh maka efisiensi dikatakan sangat baik. Akan tetapi, ketika hasil dapat dicapai, namun sumber daya yang digunakan sangat banyak, maka efisiensi dikatakan tidak terwujud. Sumber daya yang dimaksudkan adalah penggunaan waktu, biaya, sarana maupun tenaga.

Dengan adanya manajemen pendidikan, Sekolah mencapai tujuan lebih maksimal, lebih efektif dan efisien serta memiliki kinerja tinggi. Dalam organisasi pendidikan (sekolah) tujuan dapat dilihat dari hierarki tujuan dalam organisasi. Sebuah organisasi pendidikan (sekolah) dirancang untuk merealisasikan tujuan. Tujuan tersebut terdiri atas tujuan pokok atau tujuan sekolah secara umum. Selanjutnya ada tujuan dari masing-masing bagian, seperti tujuan jurusan IPA, IPS (SMA), Listrik, Bangunan, Mesin (SMK). Selanjutnya di sekolah akan ada lagi tujuan kelompok. Di sekolah tentu akan ada kelompok-kelompok nonformal seperti kelompok guru atau kelompok tenaga kependidikan. Masing-masing kelompok juga memiliki tujuan.

Selain itu, di sekolah juga akan ada tujuan kesatuan. Tujuan kesatuan adalah tujuan dari dua orang yang memiliki persamaan perasaan atau harapan. Misalnya dua orang guru yang memiliki tujuan yang sama. Setelah itu ada tujuan individu, yaitu tujuan masing-masing personil yang ada di sekolah. Untuk mewujudkan tujuan yang lebih besar atau tujuan sekolah, maka tujuan-tujuan di bawahnya harus sejalan dengan tujuan sekolah tersebut. Setiap guru hendaknya memiliki tujuan yang sama dan mendukung tujuan sekolah. Berikut Gambar hierarki tujuan dalam organisasi.



Gambar 1. Hierarki Tujuan Dalam Organisasi  
Sumber: Siswanto (2009)

Untuk mewujudkan tujuan manajemen pendidikan, perlu dipahami prinsip dalam pelaksanaan manajemen pendidikan itu sendiri. Nanang Fattah (2009) dan Soetomo & Sumanto (1982) mengemukakan prinsip manajemen pendidikan itu adalah pembagian kerja, disiplin, kesatuan komando, inisiatif dan semangat kelompok. Prinsip ini harus dilakukan dalam kegiatan manajemen pendidikan.

Pembagian kerja adalah menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang melakukannya. Agar pelaksanaan kegiatan pendidikan berjalan sesuai rencana, tentu perlu pembagian kerja. Ketika ada guru yang beban kerjanya sedikit dibandingkan guru lain, sementara kompensasi yang diterima sama, tentu akan menimbulkan kecemburuan. Ketimpangan dan kecemburuan ini yang nantinya menjadi pemicu rendahnya kualitas kerja. Pembagian beban kerja di sekolah misalnya beban mengajar, tugas untuk menjadi wali kelas, pembimbing organisasi siswa dan lain sebagainya.

Disiplin merupakan kepatuhan secara sukarela untuk taat terhadap tata aturan yang berlaku. Orang yang disiplin akan menjalankan aturan secara suka rela tanpa keterpaksaan. Dalam bekerja, kepala sekolah dan guru serta tenaga kependidikan harus bersikap disiplin. Guru yang berdisiplin akan selalu mematuhi aturan walaupun tidak diawasi oleh kepala sekolah. Begitu juga peserta didik yang disiplin akan selalu belajar tanpa harus di bawah pengawasan guru. Kepala sekolah yang disiplin akan melaksanakan tugas sesuai dengan *tupoksi* nya.

Kesatuan komando maksudnya adalah agar setiap guru atau tenaga kependidikan memperoleh perintah dari satu pimpinan (kepala sekolah). Maksudnya adalah semua pelaksanaan kegiatan di sekolah di bawah kendali dan pengawasan kepala sekolah. Apabila ada figur lain yang memberikan komando, tentu saja sivitas sekolah akan kesulitan untuk mengikuti perintah yang mana. Agar manajemen pendidikan terlaksana perlu kesatuan komando.

Inisiatif penting dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Manajemen pendidikan tidak akan terlaksana dengan baik apabila tidak ada inisiatif dari personalia sekolah. Inisiatif merupakan kemampuan untuk mengetahui apa yang harus dikerjakan tanpa menunggu perintah. Guru yang berinisiatif adalah yang melaksanakan *tupoksinya* tanpa harus di beritahu sebelumnya.

## F. PENDEKATAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Koontz dalam Engkoswara dan Komariah (2010) mengemukakan sebelas pendekatan terhadap teori dan praktek manajemen. Penulis melihat pendekatan terhadap teori dan praktek manajemen yang dikemukakan Koontz ini dapat digunakan dalam pendekatan terhadap teori dan praktek manajemen pendidikan, yaitu:

1. *Empirikal* atau kasus, yaitu ilmu dan praktek manajemen pendidikan dikembangkan melalui pengkajian kasus yang telah dialami di masa lalu. Contohnya peningkatan efektivitas pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berdasarkan hasil penelitian. Contoh lainnya adalah pelaksanaan pembelajaran (penggunaan metode mengajar) yang semakin efektif berdasarkan eksperimen yang telah berhasil.
2. Perilaku antar pribadi, yaitu ilmu dan praktek manajemen pendidikan dipelajari melalui hubungan-hubungan antar pribadi pada organisasi (sekolah) dengan fokus kajian pada individu dan motivasinya. Contohnya melihat motivasi kerja guru atau *Organizational Citizenship Behavior* guru.
3. Perilaku kelompok, yaitu studi tentang pola-pola perilaku kelompok dalam organisasi (sekolah) lebih dominan daripada hubungan antar pribadi. Contohnya mengetahui budaya sekolah atau iklim kerja di sekolah.
4. Sistem-sistem sosial kooperatif, yaitu memadukan antara hubungan pribadi dengan kelompok. Bahwa mempelajari manajemen pendidikan dapat dilakukan dengan mempelajari hubungan antara manusia sebagai sistem sosial yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Contohnya untuk mengetahui kinerja guru dapat dilihat baik dari aspek dalam diri guru (internal) maupun aspek luar dirinya (eksternal).
5. Sistem-sistem *sosio teknikal*, yaitu sistem *teknikal* memberi pengaruh besar pada sistem sosial, sehingga perlu dikembangkan keterpaduan perhatian dan praktek secara simultan untuk keduanya. Contohnya penggunaan metode baru dalam melaksanakan suatu pekerjaan di

sekolah. Contoh lainnya penggunaan *software* tertentu dalam memudahkan pekerjaan.

6. Teori keputusan, yaitu manajer adalah pengambil keputusan sehingga pengembangan manajemen pendidikan ada pada kemampuan dan keahlian mengambil keputusan. Contohnya maju mundurnya sebuah sekolah sangat ditentukan ketepatan dan kecepatan keputusan yang diambil kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat.
7. Pendekatan sistem, yaitu mempelajari bagian-bagian *interdependen* organisasi dan hubungan dengan lingkungan yang mempengaruhinya. Contohnya perbaikan pendidikan tidak hanya bisa dilakukan dengan memperbaiki sistem pembelajarannya saja. Perbaikan harus dilakukan dalam semua lini dan bagian. Unsur pembentuk sistem sekolah, semuanya harus diperbaiki.
8. *Management science*, yaitu mempelajari manajemen pendidikan secara matematika melalui pengkajian model-model alat identifikasi problem dan penilaian alternatif solusi. Contohnya mengkaji efektivitas manajemen pendidikan berdasarkan metode kuantitatif. Saat ini perlu dikembangkan model belajar jarak jauh yang mampu menjawab permasalahan pendidikan saat terjadinya pandemi corona.
9. *Kontingensi* atau situasional, yaitu kredibilitas manajer (kepala sekolah) diukur dari kontribusinya memberikan saran praktek manajemen pendidikan yang cocok untuk suatu situasi tertentu. Contohnya kepala sekolah mesti tanggap terhadap situasi yang terjadi. Kepala sekolah harus menjadi sosok yang menjadi pemecah masalah sehingga semua permasalahan bisa di selesaikan.
10. Peranan-peranan manajerial, yaitu observasi yang dilakukan manajer (kepala sekolah) untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasi peranan-peranan yang bersifat umum bagi manajer (kepala sekolah). Contohnya kemampuan kepala sekolah dalam mengidentifikasi tugasnya keseharian. Seperti memberikan supervisi kepada guru, memimpin rapat sekolah

atau memimpin pelaksanaan kegiatan hari besar nasional atau keagamaan di sekolah.

11. Operasional, yaitu menggunakan konsep-konsep, prinsip-prinsip, teori serta teknik-teknik sebagai landasan dan menghubungkannya dengan fungsi atau proses manajemen pendidikan. Contohnya kepala sekolah dalam membuat rencana kerja tahunan sekolah.

## G. RANGKUMAN MATERI

Landasan manajemen pendidikan merupakan dasar dalam pelaksanaan manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan bertujuan agar kinerja sekolah menjadi optimal, efektivitas kerja meningkat, efisiensi kerja terpenuhi dan menghasilkan kualitas yang bermutu. Falsafah manajemen pendidikan dapat dilihat dari hakikat tujuan, hakikat manusia dan hakikat kerja. Manajemen pendidikan dapat dipandang sebagai ilmu dan juga seni.

Pendidikan perlu dikelola dengan baik agar mampu menjawab tantangan masa depan. Sebanyak apapun sumber daya alam yang dimiliki, tanpa sumber daya manusia yang handal akan menjadi sia-sia. Oleh karena itu landasan manajemen pendidikan mesti diperkuat.

## TUGAS DAN EVALUASI

1. Apa urgensinya manajemen pendidikan dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional?
2. Jelaskan peranan manajemen pendidikan dalam menghadapi bonus demografi 2045?
3. Revolusi industri 4.0 mempengaruhi semua sendi kehidupan. Uraikanlah pendapat saudara bagaimana sikap seorang manajer pendidikan menghadapi ini?
4. Kemukakanlah perbedaan pencapaian tujuan pendidikan yang efektif dan efisien?
5. Jelaskanlah falsafah manajemen pendidikan dilihat dari aspek manusia?

## DAFTAR PUSTAKA

- Engkoswara dan Komariah, Aan., (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Fattah, Nanang., (2009). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Hardianto., (2019). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta. Bildung. Sagala, Syaiful., (2013). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung. Alfabeta
- Siswanto., (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara. Soetomo, Hendiat., dan Sutomo, Wasti (1982). *Pengantar Operasional Administrasi Sekolah*. Surabaya. Usaha nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.