

KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN DALAM PENDIDIKAN

Amin Maulani

UIN Raden Fatah Palembang

amiinmaulani98@gmail.com

Abstract

Many people believe that an organization will be effective if it is managed with good management. This opinion is not entirely correct, because leadership factors are what can move an organization to be effective. One of the factors that determines the success and sustainability of an institution or organization is whether the leadership is strong or not. The failure or success of an institution or organization is determined by the leader, because the leader is the controller and determiner of direction who can determine whether or not the organization's goals are achieved.

Keywords: leadership, management, education.

Abstrak

Banyak yang berpendapat bahwa sebuah organisasi akan efektif bila dikelola dengan manajemen yang baik. Pendapat ini tidak sepenuhnya benar, karena faktor kepemimpinanlah yang mampu menggerakkan organisasi menjadi efektif. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan lembaga atau organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kegagalan atau keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh pemimpin, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Kata Kunci : kepemimpinan, manajemen, pendidikan.

PENDAHULUAN

Dewasa ini, manajemen menjadi ilmu yang populer sehingga banyak kajian difokuskan pada manajemen, seperti pembukaan program studi manajemen yang meliputi manajemen ekonomi, manajemen pendidikan, manajemen sumber daya manusia, dan lain sebagainya. Awalnya ilmu manajemen hanya digunakan dalam dunia bisnis saja, namun seiring perkembangan zaman, manajemen merambah dalam ranah pendidikan. Dalam dunia pendidikan, manajemen banyak dikaitkan dengan ilmu tentang kepemimpinan, karena kepemimpinan dianggap memiliki peran yang sangat penting mengingat fungsi pemimpin sangat menentukan pencapaian tujuan pendidikan.

Kepemimpinan dalam pendidikan memiliki peran yang sangat penting, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Siagian, bahwa arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan arus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan

prasarana yang tersedia. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumusan serta penentu strategi dan taktik adalah pemimpin dalam organisasi tersebut.

Menurut Kartono, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya (Ismail, 2022). Senada Nurkolis yang mengungkapkan bahwa, kepemimpinan yang baik sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinnya. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan merupakan bagian dari kepemimpinan (Hartanto, 2016). Pemimpin lembaga atau organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan lembaga atau organisasi tersebut bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengkoordinasikan seluruh unsur-unsur yang ada dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Salah satu unsur dalam mencapai tujuan adalah unsur manajemen pendidikan. Mengingat pentingnya fungsi dan peran pemimpin dalam manajemen pendidikan, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai “Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan”.

METODE PENELITIAN

Pada artikel ini, penulis menggunakan metode mengumpulkan bahan dan materi dari buku, jurnal, artikel, dan sumber lain yang berkaitan dengan Kepemimpinan Pendidikan. Metode literatur yang berhubungan dengan topik yang diminati dapat membantu mempermudah dalam merumuskan masalah penelitian, metode ini disebut juga dengan metode SLR (Systematic Literature Review). Setelah bahan kajian dan materi dikumpulkan, kemudian diteliti. Penulis nantinya menyimpulkan pengetahuan yang penulis dapatkan dari materi tersebut. Metode literatur ini bertujuan untuk membantu menemukan wawasan, kebenaran dan juga penyelesaian dari masalah yang dihadapi. Sebagai petunjuk yang terbukti kebenarannya sebaiknya menggunakan buku-buku dengan tanggal hak cipta baru. Semakin baru sebuah buku ditulis maka semakin cocok dengan zaman dari materi yang akan ditelaah/dipelajari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Dalam Pendidikan

Secara etimologi, “pemimpin” dan “kepemimpinan” berasal dari kata pimpin (to lead), maka dengan konjugasi berubah menjadi “pemimpin” (leader) dan “Kepemimpinan” (leadership). Dalam bahasa Inggris, leadership berarti position of being a leader atau qualities of a leader. Adapun pemimpin merupakan bagian dari lambang identitas sebuah organisasi, tanpa adanya pemimpin tidak akan ada sebuah organisasi yang jelas, bahkan bisa dikatakan tidak akan ada organisasi, tentunya organisasi yang terbaik memiliki pemimpin yang terbaik dengan berdasarkan nilai-nilai moral, budaya, keteladanan yang sesuai dengan aturan, kesepakatan, kemampuan,

gaya, pendekatan dan perilaku kepemimpinan. Sementara secara terminologis, terdapat berbagai definisi kepemimpinan yang dikemukakan para ahli.

Tucker dalam Syafaruddin mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran tertentu (Syafaruddin, 2012). Demikian halnya Purwanto menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat keperibadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa (Ngalim Purwanto M, 2012).

Selanjutnya menurut Tead dalam Wursanto menjelaskan bahwa, “Leadership is the activity influencing people to cooperate some good which they come to find desirable”. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (Astinatria & Sarmawa, 2020). Senada dengan pendapat Santosa yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati (Syaefudin & Santoso, 2018). Dari beberapa definisi kepemimpinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sesuai dengan tujuan tertentu dengan tanpa paksaan.

Ki Hajar Dewantara mencetuskan konsep kepemimpinan yang terkenal, yaitu: “Ing Ngarsa Sung Tuladha (di depan memberi teladan, Ing Madya Mangun Karsa (di tengah memberikan ide atau gagasan agar keadaan menjadi lebih maju), Tutwuri Handayani (yang di belakang mendukung terhadap program yang telah ditetapkan) (Jahari & Rusdiana, 2020) Tiga filosofi tersebut yang dapat dikatakan telah mencakup berbagai dimensi yang diperlukan dalam kepemimpinan. Oleh karenanya, dapat disebut kepemimpinan paripurna atau kepemimpinan menyeluruh yang mencakup seluruh aspeknya. Konsep kepemimpinan khas Indonesia ala Ki Hadjar Dewantara tidak membedakan orang dari tingkatannya, tetapi dari perannya. Peran itupun tidak selalu sama, bisa peran saat di depan, peran pada saat di tengah, dan peran pada saat di belakang. Dengan kata lain, pada suatu saat seorang pemimpin harus berperan di depan, pada saat lain di tengah dan saat yang lain lagi bisa berperan di belakang.

Dari definisi diatas kepemimpinan merupakan setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar

menerima pengaruh tersebut” dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang di dalam situasi-situasi kerjasama. Kepemimpinan dan kelompok adalah merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain. Tak ada kelompok tanpa adanya kepemimpinan, dan sebaliknya kepemimpinan hanya ada dalam situasi interaksi kelompok. ia, harus berada di dalam suatu kelompok. Seseorang tidak dapat dikatakan pemimpin jika ia berada di luar kelompok, ia harus berada dalam suatu kelompok dimana ia memainkan peranan-peranan dan kegiatan-kegiatan kepemimpinan.

Dengan konsep kepemimpinan tersebut, arti kepemimpinan dapat dikemukakan: pertama kepemimpinan adalah kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang untuk mencontoh atau mengikutinya, atau memancarkan suatu pengaruh tertentu. Kedua; Kepemimpinan merupakan esensi dalam berbagai organisasi dan cara seseorang mempengaruhi orang lain. Dalam konteks ini dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi suatu kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan-tujuan mereka. Ketiga; Kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara anggota kelompok, karena itu pemimpin adalah agen perubahan, yaitu orang yang tindakannya mempengaruhi orang lain lebih dari pada tindakan orang lain mempengaruhinya.

Dalam konteks ini dapat disimpulkan bahwa esensi kepemimpinan adalah sebagai suatu proses atau usaha dan keterampilan mempengaruhi orang kelompok orang agar dapat bergerak dan berkerja sama dengan maksimal dan sepenuh hati sesuai situasi atau kondisi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Tipe – Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan adalah suatu ilmu yang diyakini oleh seorang pemimpin, yang meliputi; persepsi, nilai, sikap, perilaku, dan gaya pemimpin dalam memimpin dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Sondang P. Siagian dalam Santoso menuliskan lima tipologi kepemimpinan yaitu (Syaefudin & Santoso, 2018):

a. Tipe otoriter

Pada kepemimpinan yang otoriter, semua kebijakan atau policy dasar ditetapkan oleh pemimpin sendiri dan pelaksanaan selanjutnya ditugaskan kepada bawahannya. Semua perintah, pemberian tugas dilakukan tanpa mengadakan konsultasi sebelumnya dengan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin otoriter berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya tergantung pada dirinya. Dia bekerja sungguh-sungguh, belajar keras, tertib dan tidak boleh dibantah.

b. Tipe Paternalistik

Tipe Paternalistik, yaitu pemimpin yang bersifat kepatutan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk;

c. Tipe Kharismatik

Tipe Kharismatik, yaitu seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi;

d. Tipe *laissez faire*

Pada tipe *laissez faire* ini pemimpin memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada setiap anggota staf di dalam tata prosedur dan apa yang akan dikerjakan untuk pelaksanaan tugas-tugas jabatan mereka. Mereka mengambil keputusan engan siapa ia hendak bekerjasama. Dalam penetapannya menjadi hak sepenuhnya dari anggota kelompok atau staf lembaga pendidikan itu. Pemimpin ingin turun tangan bilamana diminta oleh staf, apabila mereka meminta pendapat-pendapat pemimpin tentang hal-hal yang bersifat teknis, maka barulah ia mengemukakan pendapat-pendapatnya. Tetapi apa yang dikatakannya sama sekali tidak mengikat anggota mereka boleh menerima atau menolak pendapat tersebut.

Apabila hal ini kita jumpai di sekolah, maka dalam hal ini bila akan menyelenggarakan rapat guru biasanya dilaksanakan tanpa kontak pimpinan (Kepala Sekolah), tetapi bisa dilakukan tanpa acara. Rapat bisa dilakukan sebagai anggota/guru-guru dalam sekolah tersebut menghendaknya.

e. Tipe demokrasi

Dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikut sertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil keputusan, kepala sekolah yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat anggota/ guru-guru yang ada dibawahannya dalam rangka membina sekolah. Sifat kepemimpinan yang demokratis pada waktu sekarang terhadap lebih dari 500 hasil researeh tentang kepemimpinan, jika bahan itu di dimanfaatkan dengan baik maka kita akan dapat mempergunakan sikap kepemimpinan yang baik pula. Dalam hasil researeh itu menunjukkan bahwa untuk mencapai kepemimpinan yang demokratis, aktivitas pemimpin harus:

- 1) Meningkatkan interaksi kelompok dan perencanaan kooperatif.
- 2) Minciptakan iklim yang sehat untuk perkembangan individual dan memecahkan pemimpin-pemimpin yang potensial.

Hasil ini dapat dicapai apabila ada partisipasi yang aktif dari semua anggota kelompok yang berkesempatan untuk secara demokrasi member kekuasaan dan tanggung jawab. Pemimpin demokrasi tidak melaksanakan tugasnya sendiri. Ia bersifat bijaksana di dalam pembagian pekerjaan dan tanggung jawab. Dapat dikatakan bahwa tanggung jawab terletak pada pundak dewan guru seluruhnya, termasuk pemimpin sekolah. Ia bersifat ramah dan selalu bersedia menolong bawahannya dengan nasehat serta petunjuk jika dibutuhkan.

Teori, Metode dan Teknik pendekatan Kepemimpinan

1. Teori Kepemimpinan

Secara umum, ada beberapa teori tentang kepemimpinan, yakni: (1) Teori Kelebihan; teori ini menyatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila memiliki kelebihan dari para pengikutnya. (2) Teori sifat, teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik apabila; ia memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik pula. (3) Teori keturunan, teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau ia mendapatkan warisan. (4) Teori kharismatik, yakni seorang bisa menjadi pemimpin dikarenakan; memiliki kharisma atau ia memiliki daya tarik kewibawaan yang sangat besar. (5) Teori bakat, menyatakan bahwa pemimpin lahir karena bakat yang dimilikinya; dan (6) Teori sosial, menyatakan bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin (Sagala, 2015).

Dalam perkembangannya teori kepemimpinan di atas, oleh para ahli dikaji lebih mendalam diantaranya, (Lunenburg & Ornstein, 1991: 129, Handoko, 2001: 295; GomesMejia & Balkin, 2002: 290-312 2002, Wirjana & Supardo, 2005:13), mereka sepakat teori kepemimpinan dikelompokkan dalam tiga pendekatan, yaitu: pendekatan sifat, pendekatan perilaku, dan pendekatan situasional, ketiganya diuraikan sebagai berikut:(Nurzaima, 2018)

a. Pendekatan Sifat

Teori pendekatan sifat ini memusatkan perhatian pada diri para pemimpin itu sendiri, oleh karena itu teori ini lebih dikenal sebagai teori pembawaan. Dalam teori ini disebutkan bahwa pemimpin memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang menyebabkan ia dapat memimpin para pengikutnya.

b. Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku mencoba mengoreksi pendekatan sifat. Menurut pendekatan perilaku, pendekatan sifat tidak dapat menjelaskan apa yang menyebabkan kepemimpinan itu efektif. Oleh karenanya, pendekatan perilaku tidak lagi berdasarkan pada sifat seorang pemimpin melainkan mencoba menentukan apa yang dilakukan oleh pemimpin efektif, seperti bagaimana mereka mendelegasikan tugas, bagaimana mereka berkomunikasi dan memotivasi bawahan, bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas dan sebagainya.

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan berorientasi tugas akan berusaha mendorong bawahannya melaksanakan tugas yang sesuai dengan keinginannya. Jadi pelaksanaan pekerjaan lebih penting dari pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Sedangkan pemimpin yang berorientasi pada karyawan lebih melihat karyawan secara manusiawi, sehingga mereka akan selalu memberikan motivasi, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, menciptakan persahabatan dan saling menghormati.

c. Pendekatan Situasional

Banyak penelitian mengindikasikan bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap pemimpin untuk berbagai kondisi. Oleh karenanya, lahirlah pendekatan situasional. Pendekatan ini didasarkan pada keyakinan bahwa para pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, terutama pada aktifitas pengambilan keputusan, dipengaruhi oleh situasi dan kondisi tertentu. Teori lain tentang kepemimpinan situasional adalah Teori Hersey-Blanchard. Pada intinya teori ini menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang tergantung pada dua hal, yaitu pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu dan tingkat kematangan (kedewasaan) yang dipimpin.

Dua dimensi kepemimpinan yang digunakan dalam teori ini ialah perilaku seorang pimpinan yang berkaitan dengan tugas kepemimpinannya dan hubungan atas-bawahan atau patron-client. Tergantung pada orientasi tugas kepemimpinan dan sifat hubungan atasan dan bawahan yang digunakan, gaya kepemimpinan yang timbul dapat mengambil empat bentuk, yaitu: memberitahukan, menjual, mengajak bawahan berperan serta dan pendelegasian.

Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Menurut Bass dan Yukl dalam Nurzaima menyatakan bahwa meningkatkan kebutuhan-kebutuhan bawahan ke tingkat yang lebih tinggi dan mendorong mereka untuk melebihi minat-minatnya sendiri bagi kepentingan organisasi. Perilaku pemimpin yang demikian yang disebut transformasional atau kharismatik sebagai berikut:(Nurzaima, 2018)

- 1) Kepemimpinan Transaksional lebih terfokus pada kompromi, intrik, dan pengendalian. Pemimpin transaksional juga dianggap lebih konservatif. Lebih lanjut, kepemimpinan transaksional seperti kepemimpinan otoratik dan demokratik fokus pada cara pengambilan keputusan apakah direktif atau partisipatif, apakah yang dipimpin fokus pada tugas atau pada hubungan interpersonal maupun perilaku yang dilakukan apakah inisiasi atau konsiderasi.
- 2) Kepemimpinan Transformasional mulai muncul karena adanya perubahan yang cepat di dunia internasional yang meningkatkan kompetisi antar organisasi, sehingga pola perilaku transaksional dari pemimpin dirasa tidak lagi memadai. Kepemimpinan transformasional merupakan pengaruh pimpinan terhadap pengikut atau bawahan. Pengikut merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada atasan atau pimpinan, dan mereka termotivasi untuk melakukan sesuatu yang melebihi apa yang diharapkan.

2. Metode Kepemimpinan

Urgensitas metode kepemimpinan dapat membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya, sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinan (Muhaimin, 2009). Menurut Ordway Tead dalam Mesiono mengemukakan metode kepemimpinan adalah sebagai berikut: (Mesino, 2015)

a. Memberi Perintah

Perintah itu timbul dari situasi formal dan relaksi kerja. karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasaan atau jawatan pemerintah. Perintah biasanya sudah tercakup dalam tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap personal maupun komunal.

b. Memberikan celaan dan pujian.

Celaan itu sebaiknya berupa teguran yang dilakukan secara rahasia, tidak secara terbuka di muka banyak orang. Celaan diberikan dengan maksud agar orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekeliruannya dan bersedia memperbaiki kesalahannya.

c. Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar.

Pemimpin harus bersifat obyektif dan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih atau favoritisme. Pemimpin bukan agen polisi atau tukang penyelidik mencari kesalahan juga bukan penjaga yang selalu mengintip kelemahan orang. Bukan pula sebagai kontrolir yang keras kejam, juga bukan seorang dictator yang angkuh. Sesungguhnya kesuksesan seorang pemimpin itu diukur dari perasaan para pengikut yang menghayati emosi-emosi senang, karena masing-masing diperlakukan secara sama, jujur dan adil.

d. Peka terhadap saran-saran

Sifat pemimpin itu harus luwes dan terbuka, dan peka terhadap saran-saran eksternal yang positif. Dia harus menghargai pendapat-pendapat orang lain, untuk kemudian mengkombinasikannya dengan ide-ide sendiri.

e. Memperbaiki rasa kesatuan kelompok

Pentingnya mewujudkan rasa kesatuan kelompok harus dilakukan seseorang pemimpin, mengingat semakin mengglobalnya tantangan dari luar dan situasi masyarakat modern.

f. Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok

Untuk membuktikan rasa percaya, dan disiplin kelompok serta rasa tanggung jawab, penting setiap kelompok mengembangkan tatacara dan pola tingkah laku yang hanya berlaku dalam kelompok sendiri yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi.

g. Meredam kabar dan isue-isue yang tidak benar

Kesatuan dan efektivitas kerja dari kelompok bisa diguncang oleh gangguan kabar-kabar yang tidak benar. Untuk itu seorang pemimpin berkewajiban mengusut sampai tuntas sumber yang tidak jelas tersebut.

3. Teknik Kepemimpinan

Ada beberapa teknik kepemimpinan adalah sebagai berikut:(Jahari & Rusdiana, 2020)

a. Teknik Kepengikutan

Teknik ini digunakan untuk membuat orang-orang suka mengikuti apa yang menjadi kehendak si pemimpin. Ada beberapa sebab mengapa seseorang mau menjadi pengikut, yaitu :

- 1) Kepengikutan karena peraturan/hukum yang berlaku
- 2) Kepengikutan karena agama
- 3) Kepengikutan karena tradisi atau naluri
- 4) Kepengikutan karena rasio

b. Teknik Human Relations

Teknik ini merupakan hubungan kemanusiaan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan psikologis maupun kepuasan jasmaniah. Teknik ini dapat dilakukan dengan memberikan berbagai macam kebutuhan kepada para bawahan.

c. Teknik Memberi Teladan, Semangat, dan Dorongan

Teknik ini membuat pemimpin menempatkan diri sebagai pemberi teladan, semangat dan dorongan. Dengan harapan memberikan pengertian dan kesadaran para bawahan sehingga mereka mau dan suka mengikuti apa yang menjadi kehendak pemimpin tanpa paksaan.

Definisi Manajemen Dalam Pendidikan

Secara etimologi, management berasal dari kata manage yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan. Dalam bahasa Inggris, management adalah act of running and controlling a business; people who manage a business; atau act or skill of dealing with people or situations successfully. Sedangkan secara terminologis, beberapa ahli mengungkapkan definisi manajemen sesuai pandangan dan pendekatan masing-masing.

Terry dalam Pidarta, menjelaskan bahwa “Management is a district process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources”. Manajemen adalah suatu proses tertentu yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia atau orang-orang dan sumber daya lainnya (Pidarta, 2008). Senada dengan pendapat tersebut, Handoko menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2007)

Selanjutnya Purwanto mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses tertentu yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia atau orang-orang atau sumber daya lainnya (Purwanto, 2012). Siagian juga mengungkapkan bahwa manajemen adalah

keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya (P. Siagian, 2008). Dari beberapa pendapat para ahli tentang manajemen, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sementara berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan 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, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Dari pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen pendidikan adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang diamanatkan undang-undang.

Dalam kaitan dengan manajemen, tidak ada satu definisi yang secara umum diterima oleh pakar mengenai pengertian manajemen pendidikan ini, hal ini disebabkan karena pengembangan manajemen pendidikan dipengaruhi oleh banyak disiplin seperti sosiologi, psikologi, politik, ekonomi, manajemen umum dan sebagainya. Meskipun demikian, para pakar banyak yang memberikan definisi yang ditekankan pada aspek dan pendekatan yang berbeda terhadap manajemen pendidikan.

Tony Bush misalnya menjelaskan bahwa manajemen pendidikan merupakan lapangan studi dan praktek yang berkenaan dengan upaya menjalankan organisasi pendidikan, sementara Bolam (1999) mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai fungsi eksekutif untuk menjalankan kebijakan yang telah disetujui. Sedangkan menurut Sapre (2002) menyatakan bahwa manajemen merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan ke arah penggunaan sumber-sumber organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Demikian juga Cambell, Bridges dan Nystrand (1977) berpendapat bahwa manajemen pendidikan merupakan suatu proses untuk menyelaraskan usaha di kalangan berbagai anggota untuk memenuhi tujuan yang berkaitan dengan pendidikan dan pengajaran. Tujuan utama manajemen pendidikan adalah untuk memperbaiki atau meninggikan taraf pendidikan dan pengajaran. Bagi Knezevich (1975) sendiri menyatakan bahwa manajemen pendidikan merupakan suatu proses sosial yang bersangkutan paut dengan usaha mengenal, menyelenggarakan, merangsang, mengawal dan menyatukan secara formal, maupun tidak formal, kuasa-kuasa yang bercorak manusia dan material ke dalam satu sistem yang kukuh dengan tujuan memenuhi sasaran (objectives) yang telah ditetapkan (Samsu, 2022).

Jika kita perhatikan dari berbagai pendapat para pakar di atas nampak bahwa manajemen pendidikan itu merupakan suatu upaya yang dilakukan pihak tertentu yang

dalam hal ini manager atau pemimpin untuk menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan. Upaya yang dilakukan oleh pemimpin ini tentu memiliki pengaruh yang signifikan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Ruang Lingkup Manajemen

Dalam perspektif lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para personil untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat dimaknai bahwa manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, organisasi adalah wadah bagi operasionalisasi manajemen, karena itu di dalamnya ada sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen yaitu: unsur manusia (men), benda atau barang (materials), mesin (machines), metode (methods), uang (money) dan pasar (market). Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi atau mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.(Jhuji, 2020)

Ruang lingkup manajemen sangat luas karena berkaitan dengan banyak hal dan multidisiplin ilmu. Menurut Daft ruang lingkup manajemen dapat dilihat dari sudut pandang lingkungan, yakni: 1) lingkungan luar (eksternal) yang terbagi dalam umum dan khusus (tugas); dan 2) lingkungan dalam (internal). Lingkungan luar umum terdiri atas dimensi: ekonomi (economic), hukum-politik (legal-political), sosio-kultural (socio-cultural), teknologi (technology), dan internasional (international). Sedangkan lingkungan luar khusus (tugas) terdiri atas: pemilik (stakeholder), pelanggan (customer), pemasok (supplier), pesaing (competitor), dan badan pemerintah, lembaga keuangan, serikat pekerja. Sementara ditinjau dari lingkungan dalam (internal), ruang lingkup manajemen terdiri atas: manusia atau pekerja (specialized dan manajerial personal), finansial (sumber, alokasi, dan kontrol dana), fasilitas fisik, teknologi, sistem nilai dan budaya organisasi atau perusahaan.(Daft, 2018)

Menurut Ahmad ruang lingkup manajemen pendidikan dibagi berdasarkan tiga kelompok, yaitu: wilayah kerja, objek garapan, dan fungsi kegiatan. Kelompok wilayah kerja, ruang lingkungannya meliputi: manajemen seluruh negara, manajemen satu propinsi, manajemen satu unit kerja, dan manajemen kelas. Kelompok objek garapan, ruang lingkungannya meliputi: manajemen peserta didik, manajemen personil (tenaga pendidikan dan kependidikan), manajemen kurikulum, manajemen sarana-prasarana, manajemen tata laksana pendidikan (ketatausahaan sekolah), manajemen lembaga pendidikan, manajemen pembiayaan, dan manajemen humas. Kelompok fungsi Kegiatan, ruang lingkungannya meliputi: merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, mengawasi atau mengevaluasi (Ahmad, 2018).

Perbedaan Antara Kepemimpinan Dan Manajemen

Istilah antara kepemimpinan dan manajemen memang sering dipertukarkan. Hal ini terjadi karena aktivitas manajemen, yang mencakup perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (leading), dan pengawasan (controlling), dianggap tidak berbeda dengan aktifitas kepemimpinan. John Kotter mengemukakan pendapatnya bahwa kepemimpinan berkenaan dengan mengatasi perubahan, sedangkan manajemen berkenaan dengan mengatasi kerumitan. Hal tersebut dipertegas lagi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan visi terhadap masa depan, sedangkan manajemen berkaitan dengan mengimplementasikan visi dan strategi yang disajikan oleh para pemimpin. Sedangkan Mullins berpendapat bahwa manajemen berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh bawahannya. Sedangkan kepemimpinan lebih menekankan pada komunikasi, memotivasi dan mendorong semangat bawahan agar bertindak secara maksimal untuk suatu tujuan.

Sementara itu, Hollingsworth mengemukakan perbedaan mendasar antara manajemen dan kepemimpinan yaitu: (Yudiatmaja, 2013)

1. Seorang manajer melakukan administrasi, sedangkan seorang pemimpin melakukan inovasi.
2. Seorang manajer memelihara apa yang ada, sedangkan seorang pemimpin membangun apa yang diperlukan.
3. Seorang manajer fokus pada sistem dan struktur, sedangkan seorang pemimpin fokus pada pelakunya.
4. Seorang manajer melakukan pengawasan, sedangkan pemimpin membangun kepercayaan.
5. Seorang manajer melihat secara detail, sedangkan pemimpin melihat secara umum atau menyeluruh.
6. Seorang manajer melakukan segala sesuatunya dengan benar, sedangkan pemimpin memilih apa yang semestinya dilakukan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sesuai dengan tujuan tertentu dengan tanpa paksaan. Kepemimpinan pendidikan merupakan proses kepemimpinan dalam pendidikan untuk memindahkan, mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Tipe kepemimpinan yang lazimnya digunakan dalam organisasi atau lembaga pendidikan ada empat, yaitu kepemimpinan otokratik, laissez faire, demokratis, dan transformasional. Selain itu terdapat tiga teori kepemimpinan dalam manajemen pendidikan, yaitu: the great man theory (teori sifat), behavioral theory (teori perilaku), dan contingency theory (teori situasi).

Aktivitas manajemen mencakup spektrum yang luas, sebab mulai dari kegiatan bagaimana menentukan arah organisasi di masa depan, menciptakan kegiatan-kegiatan organisasi, mendorong terbinanya kerjasama antara sesama anggota organisasi serta mengawasi kegiatan dalam mencapai tujuan. Manajemen pendidikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mengelola sumber daya yang berupa man, money, materials, method, machines, market, minute dan information untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. *Manajemen Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: K-Media, 2018)
- Astinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 2(1), 47–59. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>
- Daft, R. L. (2018). *Management* (13th ed.). CENGAGE LEARNING.
- Hartanto, r. S. B. (2016). Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Dr. Selamat B. Hartanto. *Jurnal Intelegensia*, 04(2), 68–77.
- Ismail, I. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 2(1), 1–21. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v2i1.260>
- Jahari, J., & Rusdiana, A. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (E. Hermawan (ed.); 1st ed.). Yayasan Darul Hikam.
- Jhuji, E. a. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 113.
- Ngalim Purwanto M. (2012). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Cet. 20 Me). PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.
- Nurzaima, N. (2018). Identifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 18(3). <https://doi.org/10.30651/didaktis.v18i3.1847>
- Sagala, S. (2015). Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Pondok Pesantren. *Jurnal Tarbiyah*, 22(2), 205–225.
- Samsu. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Rusmini (ed.); Issue March). Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA) Jambi. www.pusakajambi.wordpress.com
- Syaefudin, S., & Santoso, S. (2018). Tipologi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembentukan Karakter Cinta Damai Siswa SMP Piri 1 Yogyakarta. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 47–67. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-03>
- Syafaruddin. (2012). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Grasindo.
- Yudiaatmaja, F. (2013). KEPEMIMPINAN: KONSEP, TEORI DAN KARAKTERNYA. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, IV(2), 29–38.