



Manajemen **PENDIDIKAN**

Teori & Praktik



Dr. Drs. Nur Arifin, M.Pd.

MANAJEMEN PENDIDIKAN: TEORI DAN PRAKTEK

Dr. Drs. Nur Arifin, M.Pd.



Tahta Media Group

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

MANAJEMEN PENDIDIKAN: TEORI DAN PRAKTEK

Penulis:
Dr. Drs. Nur Arifin, M.Pd.

Desain Cover:
Tahta Media

Editor:
Tahta Media

Proofreader:
Tahta Media

Ukuran:
vii, 164, Uk: 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-623-147-795-8

Cetakan Pertama:
April 2025

Hak Cipta 2025, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2025 by Tahta Media Group
All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT TAHTA MEDIA GROUP
(Grup Penerbitan CV TAHTA MEDIA GROUP)
Anggota IKAPI (216/JTE/2021)

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga buku Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktek ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Buku ini hadir sebagai wujud kontribusi dalam bidang manajemen pendidikan, yang semakin berkembang dan menjadi aspek penting dalam meningkatkan mutu sistem pendidikan. Dalam buku ini, pembaca akan disajikan berbagai teori dan praktik manajemen pendidikan yang tidak hanya berbasis pada konsep akademik, tetapi juga implementasi nyata di dunia pendidikan. Dengan menggabungkan teori klasik, pendekatan modern, serta studi kasus, buku ini diharapkan dapat menjadi referensi yang komprehensif bagi akademisi, praktisi pendidikan, dan mahasiswa yang ingin mendalami bidang ini lebih lanjut.

Penulisan buku ini tentu tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan buku ini. Kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan di masa mendatang. Akhir kata, semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dalam memahami dan mengembangkan ilmu manajemen pendidikan guna mendukung kemajuan pendidikan di Indonesia.

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN PENDIDIKAN.....	1
A. Definisi dan Konsep Dasar Manajemen Pendidikan.....	2
B. Sejarah dan Perkembangan Manajemen Pendidikan.....	3
C. Tujuan dan Fungsi Manajemen Pendidikan	5
D. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan.....	7
BAB 2 TEORI-TEORI MANAJEMEN PENDIDIKAN.....	10
A. Teori Manajemen Klasik	11
B. Teori Manajemen Hubungan Manusiawi.....	15
C. Teori Manajemen Modern	17
D. Implikasi Teori Manajemen dalam Pendidikan.....	19
BAB 3 KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ...	22
A. Definisi dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan	23
B. Peran dan Tanggung Jawab Pemimpin Pendidikan.....	25
C. Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional	28
D. Pengembangan Kepemimpinan dalam Pendidikan	31
BAB 4 PERENCANAAN PENDIDIKAN.....	34
A. Konsep dan Prinsip Perencanaan Pendidikan	35
B. Jenis-Jenis Perencanaan Pendidikan	38
C. Proses dan Langkah-Langkah Perencanaan Pendidikan	41
D. Evaluasi dan Monitoring Perencanaan Pendidikan	44
BAB 5 PENGORGANISASIAN PENDIDIKAN.....	47
A. Struktur Organisasi Pendidikan	47
B. Desain Organisasi Pendidikan yang Efektif.....	52

C.	Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab.....	55
D.	Koordinasi dan Komunikasi dalam Organisasi Pendidikan	57
BAB 6	PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN	62
A.	Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kependidikan.....	63
B.	Pengembangan dan Pelatihan Tenaga Kependidikan	65
C.	Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan.....	68
D.	Manajemen Karir Tenaga Kependidikan	70
BAB 7	MANAJEMEN KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN	73
A.	Pengembangan Kurikulum yang Relevan Dan Inovatif.....	74
B.	Implementasi Kurikulum dalam Pembelajaran	77
C.	Evaluasi Kurikulum dan Pembelajaran.....	79
D.	Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran	82
BAB 8	MANAJEMEN KEUANGAN PENDIDIKAN	85
A.	Sumber-Sumber Pendanaan Pendidikan	86
B.	Perencanaan dan Penganggaran Keuangan Pendidikan	88
C.	Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Pendidikan	91
D.	Audit Keuangan Pendidikan.....	92
BAB 9	MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN	95
A.	Perencanaan dan Pengadaan Sarana Prasarana Pendidikan	95
B.	Pengelolaan dan Pemeliharaan Sarana Prasarana Pendidikan.....	98
C.	Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan	101
D.	Pemanfaatan Teknologi dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarana	104
BAB 10	MANAJEMEN KESISWAAN	108
A.	Penerimaan dan Orientasi Peserta Didik Baru	109
B.	Pembinaan dan Pengembangan Potensi Peserta Didik.....	110
C.	Layanan Bimbingan dan Konseling.....	113
D.	Evaluasi dan Pelaporan Kemajuan Peserta Didik	115

BAB 11 MANAJEMEN HUBUNGAN MASYARAKAT DAN KEMITRAAN	118
A. Komunikasi dan Hubungan dengan Orang Tua Peserta Didik	119
B. Kemitraan dengan Dunia Usaha dan Industri	120
C. Kerjasama dengan Lembaga Pendidikan Lain	121
D. Pemasaran dan Promosi Lembaga Pendidikan	123
BAB 12 EVALUASI DAN AKREDITASI LEMBAGA PENDIDIKAN	126
A. Konsep, Tujuan Evaluasi dan Akreditasi	127
B. Standar, Indikator Evaluasi dan Akreditasi	130
C. Proses, Langkah-Langkah Evaluasi Dan Akreditasi	133
D. Peningkatan Mutu Berkelanjutan Berdasarkan Hasil Evaluasi dan Akreditasi	135
DAFTAR PUSTAKA.....	139
PROFIL PENULIS.....	164

BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN PENDIDIKAN

Pengelolaan pendidikan memegang peranan krusial dalam dunia pendidikan. Ini melibatkan pengaturan berbagai komponen agar tujuan pendidikan tercapai secara optimal. Sebagai bidang studi, pengelolaan pendidikan fokus pada merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan menilai kegiatan pendidikan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan memperbaiki sistem pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip pengelolaan pendidikan sangat penting bagi para pendidik, pemimpin lembaga pendidikan, dan pembuat kebijakan untuk mewujudkan lingkungan pendidikan yang produktif dan bermutu. Manajemen pendidikan tidak sekadar mengatur tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengelolaan fasilitas, keuangan, dan aturan pendidikan. Keberhasilan manajemen pendidikan diukur dari kemampuan lembaga pendidikan dalam menyelenggarakan program yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan global. Oleh karena itu, manajemen pendidikan harus mampu menyesuaikan diri dengan faktor-faktor eksternal dan internal yang memengaruhi kualitas pendidikan, seperti perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan dinamika pasar kerja. Selain itu, manajemen pendidikan juga berperan dalam menciptakan kebijakan dan strategi yang mendukung keberlanjutan pendidikan yang inklusif dan berkeadilan. Dalam praktiknya, manajemen pendidikan melibatkan berbagai pihak, mulai dari pimpinan lembaga pendidikan hingga staf pengajar, untuk bersama-sama berkontribusi dalam mencapai visi dan misi lembaga pendidikan tersebut. Melalui pengelolaan yang baik, pendidikan dapat berjalan dengan lancar dan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perkembangan individu dan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, bab ini akan membahas lebih lanjut tentang pentingnya manajemen pendidikan dan berbagai aspek yang terlibat dalam proses pengelolaannya.

A. DEFINISI DAN KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal, diperlukan manajemen pendidikan yang mencakup rangkaian aktivitas mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi terhadap seluruh sumber daya di lembaga pendidikan. Manajemen ini mencakup pengelolaan kurikulum, tenaga kerja, siswa, keuangan, fasilitas, dan proses belajar mengajar. Keberhasilan manajemen pendidikan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti kualitas kepemimpinan, ketersediaan sumber daya manusia, kondisi sarana dan prasarana, stabilitas keuangan, dan budaya organisasi. Faktor eksternal, seperti kebijakan pemerintah, tuntutan masyarakat, perkembangan teknologi, globalisasi, kondisi ekonomi, dan lingkungan sosial-budaya juga memiliki pengaruh besar terhadap manajemen pendidikan. Tidak kalah penting, faktor psikologis seperti motivasi, komitmen, dan stres kerja turut memengaruhi keberhasilan manajemen pendidikan (Syafriadi et al., 2024).

Dalam manajemen pendidikan, terdapat serangkaian tugas yang meliputi perencanaan program, perekrutan staf, penempatan kerja, pemberian kompensasi, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, serta evaluasi kinerja. Tugas-tugas ini dilaksanakan dengan berpedoman pada prinsip-prinsip manajemen, yang merupakan aturan dasar untuk mencapai keseimbangan dan efektivitas dalam mencapai tujuan pendidikan. Prinsip-prinsip tersebut terbagi menjadi 14 bagian, yaitu *division of work, authority and responsibility, discipline, unity of command, unity of direction, subordinasi kepentingan individu terhadap kepentingan umum, remunerasi personel, sentralisasi, scalar chain, order, equity, stabilitas masa jabatan personel, inisiatif, dan esprit de corps*. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan berarti mengelola sumber daya manusia yang ada, mulai dari perencanaan kebutuhan staf, proses penerimaan, penyeleksian, penugasan, pemberian kompensasi, peningkatan kualitas, hingga pengelolaan ketika terjadi pemberhentian kerja. Dengan demikian, manajemen pendidikan mencakup keseluruhan proses yang melibatkan berbagai elemen untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal (Rama et al., 2022).

Manajemen pendidikan adalah topik yang sangat krusial dalam suatu organisasi, berperan sebagai sarana untuk menetapkan tujuan serta mempertimbangkan aspek positif antara input dan output, sehingga efektivitas

dan produktivitas organisasi dapat terwujud. Proses ini menggabungkan berbagai bentuk investasi yang dilakukan oleh manajer dan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan mereka, secara harmonis dan seimbang. Seiring perkembangannya, manajemen kini juga menjadi proses yang mendukung tercapainya efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, demi memastikan tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Mardiani et al., 2020). Manajemen pendidikan adalah upaya terstruktur untuk mengelola kerja sama dalam organisasi pendidikan. Tujuannya adalah mencapai target pendidikan yang telah ditetapkan dengan cara yang paling efektif dan efisien. Ini melibatkan pengelolaan sumber daya pendidikan untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal, sehingga peserta didik dapat mengembangkan potensi mereka secara menyeluruh (Daryanto & Farid, 2013). Manajemen pendidikan mencakup seluruh kegiatan pembinaan, pengembangan, dan pengendalian usaha serta praktik pendidikan, dengan tujuan akhir mencapai tujuan pendidikan nasional melalui kerjasama yang terstruktur dan sistematis. Penerapan ilmu manajemen di bidang pendidikan melibatkan pengelolaan sumber daya manusia dan materi, serta proses kerjasama yang menyeluruh, untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan

B. SEJARAH DAN PERKEMBANGAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Manajemen pendidikan telah mengalami perjalanan panjang dalam sejarahnya, berkembang seiring dengan perubahan zaman dan kebutuhan masyarakat. Pada abad ke-19, konsep manajemen mulai diperkenalkan oleh Frederick Winslow Taylor di Amerika Serikat, yang dikenal sebagai bapak ilmu manajemen. Ia memulai gerakan administrasi pada tahun 1886, yang kemudian diikuti oleh Henry Fayol di Prancis, juga dijuluki sebagai bapak ilmu administrasi. Pada periode ini, para cendekiawan berusaha menjadikan administrasi sebagai ilmu mandiri atau sebagai salah satu disiplin ilmu (Nuraini, 2024). Perkembangan manajemen pendidikan di Indonesia dimulai pada tahun 1945 dengan didirikannya PTPG (Perguruan Tinggi Pendidikan Guru) yang menawarkan program Ilmu Pendidikan pada tingkat sarjana. Pada tahun 1964, Departemen Administrasi Pendidikan didirikan berdasarkan keputusan DIKTI nomor 128/DIKTI/Kep/1964. Administrasi pendidikan dan

supervisi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekolah untuk memfasilitasi proses pembelajaran.

Pada periode 1930-1945, prinsip-prinsip, formula, dan aturan ilmu administrasi disempurnakan lebih lanjut. Selama periode ini, kualitas dan kuantitas sarjana administrasi juga berkembang, dan banyak gelar sarjana dalam Administrasi. Masa antara tahun 1945 hingga 1959 dikenal sebagai era di mana perhatian terhadap aspek kemanusiaan dalam administrasi meningkat. Pada periode ini, para ahli administrasi mulai menggali lebih dalam mengenai interaksi antarindividu dalam kerja sama, baik yang bersifat resmi maupun tidak resmi. Pada tahun 2003, Indonesia mengadopsi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sebagai kebijakan nasional melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. MBS menekankan kemandirian, partisipasi masyarakat, dan transparansi dalam pengelolaan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan (Boko & Sibua, 2021). Implementasi MBS di Indonesia menghadapi berbagai tantangan, termasuk kesiapan sumber daya manusia, infrastruktur, dan budaya organisasi. Namun, dengan strategi yang tepat, seperti peningkatan kapasitas tenaga pendidik dan partisipasi aktif masyarakat, MBS dapat berjalan efektif. Pada tahun 2013, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang menekankan pentingnya manajemen pendidikan yang efektif dan efisien untuk mencapai standar pendidikan nasional.

Perkembangan teknologi informasi pada abad ke-21 membawa perubahan signifikan dalam manajemen pendidikan. Penggunaan sistem informasi manajemen pendidikan (EMIS) memungkinkan pengelolaan data pendidikan yang lebih efisien dan akurat, mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data. Selain itu, konsep manajemen mutu terpadu (TQM) mulai diterapkan dalam pendidikan untuk memastikan peningkatan kualitas secara berkelanjutan. TQM menekankan keterlibatan semua pihak dalam proses pendidikan dan fokus pada kepuasan pelanggan, yaitu siswa dan orang tua. Pada tahun 2015, Indonesia berpartisipasi dalam Program Penilaian Pelajar Internasional (PISA) yang diselenggarakan oleh OECD. Hasilnya menunjukkan perlunya perbaikan dalam manajemen pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Guna meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah Indonesia pada tahun 2019 mencanangkan program "Merdeka Belajar". Program ini memberikan otonomi yang lebih luas kepada

satuan pendidikan dan tenaga pendidik dalam pengelolaan proses pembelajaran. Pada tataran dunia, pengelolaan pendidikan turut dipengaruhi oleh arah perkembangan seperti globalisasi, yang menuntut penyesuaian kurikulum serta metode pengajaran supaya selaras dengan tolok ukur internasional. Selain itu, masalah semacam inklusi dan kesetaraan gender kian menjadi fokus dalam pengelolaan pendidikan, dengan tujuan memastikan bahwa seluruh peserta didik memperoleh akses pendidikan yang bermutu tanpa diskriminasi.

Pada masa pandemi COVID-19, manajemen pendidikan menghadapi tantangan baru dengan diterapkannya pembelajaran jarak jauh, yang memerlukan adaptasi cepat dalam penggunaan teknologi dan metode pengajaran. Setelah pandemi, konsep blended learning atau pembelajaran campuran menjadi tren, menggabungkan pembelajaran tatap muka dan daring untuk memaksimalkan efektivitas pendidikan, serta memberikan fleksibilitas dalam proses belajar mengajar. Peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan semakin penting dalam mengelola perubahan dan inovasi di sekolah, dengan kepemimpinan yang adaptif dan visioner menjadi kunci keberhasilan manajemen pendidikan di era modern. Selain itu, kolaborasi antara sekolah, orang tua, dan masyarakat luas juga menjadi elemen penting dalam manajemen pendidikan, menciptakan ekosistem pendidikan yang mendukung perkembangan siswa secara holistik. Sejarah dan perkembangan manajemen pendidikan mencerminkan respons terhadap perubahan sosial, teknologi, dan kebutuhan masyarakat, dengan tujuan utama meningkatkan kualitas pendidikan untuk generasi mendatang.

C. TUJUAN DAN FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Manajemen pendidikan adalah upaya sistematis dalam mengatur dan mengelola sumber daya pendidikan, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal (Sagala, 2013). Manajemen pendidikan memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan serta mencapai tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan perspektif teoritis dan empiris, tujuan dan fungsi manajemen pendidikan mencakup berbagai aspek yang berkontribusi terhadap efektivitas proses pendidikan. Tujuan utama manajemen pendidikan adalah menciptakan proses pembelajaran yang optimal dan berkelanjutan. Menurut

Nawawi (2005), tujuan tersebut melibatkan peningkatan mutu pembelajaran, pengelolaan sumber daya manusia, serta optimalisasi sarana dan prasarana pendidikan. Dengan demikian, manajemen pendidikan berperan penting dalam mencapai efisiensi dan efektivitas pendidikan. Tujuan lainnya adalah meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan peserta didik. Hal ini dilakukan melalui perencanaan dan pelatihan berkelanjutan yang terstruktur dan terukur (Suryosubroto, 2004). Melalui manajemen yang baik, guru dapat meningkatkan kompetensi profesionalnya, sementara peserta didik memperoleh pengalaman belajar yang bermakna. Selain itu, manajemen pendidikan bertujuan mengembangkan kurikulum yang relevan dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Hasanah & Purwanto (2020), yang menyatakan bahwa kurikulum dinamis akan meningkatkan daya saing peserta didik di era globalisasi.

Fungsi pertama dari manajemen pendidikan adalah perencanaan (*planning*). Fungsi ini bertujuan untuk merumuskan visi, misi, dan tujuan pendidikan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan masa depan (Mulyasa, 2012). Melalui perencanaan yang matang, institusi pendidikan dapat mengantisipasi perubahan serta mengarahkan sumber daya dengan efektif. Fungsi kedua adalah pengorganisasian (*organizing*), yaitu menyusun struktur organisasi yang mendukung pelaksanaan program pendidikan secara teratur dan sistematis (Siagian, 2014). Pengorganisasian melibatkan pembagian tugas dan wewenang agar setiap elemen dalam institusi pendidikan dapat bekerja secara sinergis. Fungsi penggerakan (*actuating*) juga menjadi elemen penting dalam manajemen pendidikan. Fungsi ini bertujuan untuk menggerakkan semua sumber daya pendidikan agar bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan (Robbins & Coulter, 2016). Dengan demikian, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat berperan secara maksimal dalam proses pembelajaran. Fungsi pengawasan (*controlling*) melibatkan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pendidikan. Menurut Sudjana (2010), pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana dan mencapai hasil yang diharapkan.

Integrasi antara fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan sangat penting dalam mewujudkan manajemen pendidikan yang efektif (Terry, 2012). Dengan adanya integrasi ini, kualitas pendidikan dapat ditingkatkan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Salah satu tantangan

utama dalam manajemen pendidikan adalah perubahan kurikulum yang dinamis dan cepat. Oleh karena itu, diperlukan manajemen perubahan yang adaptif agar lembaga pendidikan tetap relevan dengan kebutuhan masyarakat. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik secara berkelanjutan (Sari & Widodo, 2019). Kualitas SDM sangat menentukan efektivitas manajemen pendidikan dalam mencapai tujuannya. Manajemen pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan mengelola sumber daya secara optimal. Fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan merupakan pilar utama dalam manajemen pendidikan yang efektif. Dengan integrasi fungsi-fungsi tersebut, tantangan dalam dunia pendidikan dapat diatasi secara komprehensif.

D. RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN

Manajemen pendidikan merupakan salah satu disiplin ilmu yang memfokuskan pada pengelolaan sumber daya dalam lingkup pendidikan. Dalam konteks pendidikan modern, manajemen pendidikan menjadi sangat penting untuk menjamin tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Arikunto, 2013). Menurut Mulyasa (2012), manajemen pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar melalui pengelolaan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan kurikulum secara optimal. Manajemen pendidikan dapat dipahami sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Siagian, 2014). Konsep ini mencakup berbagai aspek mulai dari pengelolaan peserta didik, tenaga pendidik, hingga sarana prasarana yang mendukung proses pembelajaran. Secara umum, ruang lingkup manajemen pendidikan mencakup beberapa aspek penting, yaitu manajemen kurikulum, manajemen peserta didik, manajemen tenaga kependidikan, manajemen keuangan, dan manajemen sarana prasarana (Sagala, 2011). Menurut Robbins & Coulter (2016), setiap ruang lingkup ini memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan dan peningkatan mutu pendidikan.

1. Manajemen kurikulum

Manajemen kurikulum merupakan aspek penting dalam manajemen pendidikan yang berfokus pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kurikulum. Kurikulum sebagai inti dari proses pendidikan harus dirancang secara fleksibel agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan zaman (Anderson & Krathwohl, 2001). Proses manajemen kurikulum melibatkan berbagai pihak seperti guru, kepala sekolah, dan komite pendidikan.

2. Manajemen peserta didik

Manajemen peserta didik bertujuan untuk mengoptimalkan potensi siswa melalui pengelolaan yang terstruktur, mulai dari penerimaan hingga pembinaan (Winardi, 2015). Dalam konteks ini, penting adanya koordinasi antara sekolah, orang tua, dan masyarakat guna menciptakan iklim belajar yang kondusif (Purwanto, 2014).

3. Manajemen tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan elemen vital dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Manajemen tenaga kependidikan meliputi rekrutmen, pengembangan profesional, serta evaluasi kinerja guru dan staf (Mulyasa, 2012). Menurut Hoy & Miskel (2012), pemberdayaan tenaga kependidikan harus dilakukan secara berkelanjutan agar mutu pendidikan terus meningkat.

4. Manajemen keuangan

Pengelolaan keuangan merupakan aspek penting dalam menjaga stabilitas operasional lembaga pendidikan. Menurut Harsono (2017), perencanaan anggaran yang baik dapat mengurangi risiko kebangkrutan dan memastikan tersedianya dana untuk pengembangan program. Akuntabilitas dan transparansi juga menjadi kunci keberhasilan dalam manajemen keuangan pendidikan.

5. Manajemen sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan sangat menentukan kualitas pembelajaran. Pengelolaan yang efektif akan meningkatkan kenyamanan dan efektivitas proses belajar mengajar (Sudjana, 2016). Oleh karena itu, perlu adanya pemeliharaan secara berkala dan pengadaan fasilitas sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

6. Manajemen hubungan dengan masyarakat

Membangun hubungan yang baik dengan masyarakat merupakan hal penting dalam manajemen pendidikan. Menurut Owens (Owens, 2015), kolaborasi antara sekolah dan masyarakat dapat meningkatkan dukungan dan partisipasi dalam kegiatan sekolah.

Pengelolaan pendidikan memainkan peran krusial dalam memajukan mutu pendidikan di Indonesia. Untuk mencapai sasaran pendidikan secara efektif dan efisien, lembaga pendidikan perlu menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan profesionalisme dan dedikasi yang tinggi dari semua pihak yang terlibat.

BAB 2 TEORI-TEORI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Manajemen pendidikan merupakan bidang yang memfokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia dan material dalam lingkungan pendidikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, berbagai teori manajemen pendidikan muncul sebagai pedoman dalam merancang, mengorganisir, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pendidikan. Teori-teori ini memberikan kerangka berpikir yang membantu para pengelola pendidikan untuk menyusun kebijakan, strategi, serta pendekatan yang relevan dengan kebutuhan dan tantangan zaman. Penerapan teori manajemen pendidikan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pendidikan, baik di tingkat sekolah maupun di tingkat sistem pendidikan nasional. Beberapa teori manajemen pendidikan yang sering dijadikan acuan di antaranya adalah teori klasik, teori humanistik, dan teori sistem. Teori klasik menekankan pada struktur organisasi yang jelas dan pengendalian yang terpusat, sementara teori humanistik lebih menyoroti pentingnya peran manusia dalam proses manajerial, baik itu pengelola pendidikan maupun peserta didik. Sementara itu, teori sistem melihat pendidikan sebagai suatu keseluruhan yang terdiri dari berbagai elemen yang saling berinteraksi. Menurut pandangan ini, perubahan atau masalah pada satu elemen dapat mempengaruhi elemen lainnya, sehingga manajer pendidikan harus mampu melihat pendidikan secara holistik dan memperhatikan semua aspek yang terlibat dalam pencapaian tujuan. Selain itu, teori manajemen pendidikan terus berkembang seiring dengan perubahan sosial, budaya, dan teknologi. Dalam era modern, teori-teori manajemen pendidikan semakin menekankan pentingnya inovasi, kolaborasi, serta pemberdayaan semua pihak yang terlibat dalam pendidikan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Konsep-konsep seperti pembelajaran berbasis teknologi, manajemen berbasis sekolah, dan pengelolaan berbasis hasil menjadi semakin

relevan, karena semakin banyaknya tantangan yang dihadapi oleh sistem pendidikan di berbagai belahan dunia. Oleh karena itu, pemahaman terhadap teori-teori manajemen pendidikan sangat penting agar dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan berkualitas.

A. TEORI MANAJEMEN KLASIK

Teori manajemen klasik merupakan fondasi penting dalam pengembangan ilmu manajemen modern. Pada awal 1900-an, teori ini dikembangkan untuk menjawab tantangan peningkatan efisiensi dan hasil kerja di lingkungan profesional. Frederick W. Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber adalah tiga figur kunci dalam pembentukan teori manajemen klasik. Masing-masing memiliki kontribusi unik dalam membentuk cara pandang terhadap pengelolaan organisasi. Meskipun teori ini dikritik dalam konteks perubahan sosial dan teknologi, banyak prinsip yang masih digunakan hingga saat ini dalam manajemen organisasi.

1. Frederick W. Taylor dan Manajemen Ilmiah

Frederick W. Taylor, seorang insinyur asal Amerika Serikat, dikenal sebagai bapak manajemen ilmiah. Taylor mengembangkan teori yang menekankan pada efisiensi kerja melalui pengamatan ilmiah dan eksperimen. Menurut Taylor, untuk meningkatkan produktivitas, pekerja harus dilatih untuk melakukan tugas mereka dengan cara yang paling efisien. Salah satu konsep kunci dalam teori ini adalah "*scientific management*," yang mengandalkan analisis dan pengukuran untuk menentukan metode kerja terbaik. Taylor mengusulkan agar pekerjaan dibagi menjadi bagian-bagian kecil yang dapat dikuasai oleh pekerja dengan pelatihan yang tepat (Taylor, 1911).

Konsep dasar manajemen ilmiah melibatkan empat prinsip utama: pertama, memilih dan melatih pekerja berdasarkan keterampilan yang sesuai; kedua, membagi pekerjaan secara sistematis sehingga dapat dilakukan dengan cara yang paling efisien; ketiga, menerapkan pengawasan yang ketat untuk memastikan metode yang telah ditetapkan diterapkan dengan benar; dan keempat, memberikan insentif berbasis hasil yang dicapai pekerja. Prinsip-prinsip ini dirancang untuk meningkatkan produktivitas dengan meminimalkan pemborosan waktu dan usaha dalam pekerjaan sehari-hari (Wrege & Greenwood, 1991).

Meskipun ide-ide Taylor terbukti efektif dalam sektor manufaktur, banyak kritikus berpendapat bahwa pendekatan ini merendahkan nilai pekerja dan mengabaikan faktor manusia dalam pekerjaan.

2. Henri Fayol dan Fungsi Manajemen

Henri Fayol, seorang tokoh manajemen dari Prancis, mengembangkan konsep manajemen yang lebih luas. Konsep ini tidak hanya menekankan pada efisiensi kerja, tetapi juga pada bagaimana mengelola organisasi secara keseluruhan. Ia terkenal dengan 14 prinsip manajemen yang mencakup berbagai aspek organisasi, dari perencanaan hingga pengendalian. Selain itu, Fayol juga memperkenalkan lima fungsi utama manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, memimpin, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Fayol percaya bahwa manajer harus memiliki kemampuan untuk merencanakan strategi, mengorganisasi sumber daya, dan mengarahkan serta mengendalikan aktivitas dalam organisasi (Fayol, 1916).

Fayol mengidentifikasi empat belas prinsip yang mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan organisasi, seperti pembagian kerja, wewenang, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan arah, dan lainnya. Prinsip-prinsip ini bertujuan untuk menciptakan struktur yang jelas dalam organisasi dan memastikan bahwa setiap orang memahami peran serta tanggung jawab mereka. Salah satu prinsip kunci dalam teori Fayol adalah *unity of command*, yang menyatakan bahwa setiap karyawan harus melapor kepada satu atasan saja, untuk menghindari kebingungannya. Prinsip-prinsip ini, meskipun dibuat lebih dari seratus tahun yang lalu, tetap menjadi dasar dalam manajemen organisasi modern.

3. Max Weber dan Teori Birokrasi

Max Weber, seorang sosiolog Jerman, mengembangkan teori birokrasi yang berfokus pada struktur organisasi yang rasional dan sistematis. Weber memandang birokrasi sebagai struktur organisasi yang paling efektif dan logis untuk mencapai tujuan. Struktur ini menekankan hierarki, aturan yang jelas, dan prosedur yang terstandarisasi untuk memastikan kontrol yang kuat dan mencegah penyalahgunaan wewenang. Menurut Weber, birokrasi adalah model organisasi yang ideal karena kemampuannya dalam mencapai tujuan secara efisien dan rasional. Hal ini dicapai melalui struktur hierarki yang ketat dan aturan yang jelas, yang juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk mencegah

penyalahgunaan kekuasaan. Teori birokrasi ini mencakup enam karakteristik utama, yaitu pembagian pekerjaan yang jelas, hirarki kekuasaan, aturan dan prosedur yang terstandarisasi, ketidakberpihakan dalam keputusan, pemisahan antara pekerjaan dan kepentingan pribadi, serta kualifikasi teknis dalam pemilihan staf (Weber, 1922).

Kelebihan dari teori birokrasi Weber adalah kemampuannya untuk menciptakan struktur yang jelas dan sistematis dalam organisasi besar. Dengan aturan yang terdefinisi dengan baik, birokrasi dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan konsistensi dalam pengambilan keputusan. Namun, kelemahan dari sistem ini adalah kecenderungannya untuk menjadi kaku dan tidak fleksibel. Birokrasi yang terlalu ketat dapat menghambat inovasi dan kreativitas, karena semua tindakan dan keputusan harus mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan. Selain itu, birokrasi juga dapat menciptakan jarak antara atasan dan bawahan, yang dapat mengurangi komunikasi dan efektivitas pengambilan keputusan.

Meskipun Taylor, Fayol, dan Weber memiliki pendekatan yang berbeda dalam memandang manajemen, ketiganya berfokus pada peningkatan efisiensi organisasi. Taylor lebih menekankan pada pengelolaan pekerjaan individual dan efisiensi operasional, sedangkan Fayol melihat manajemen sebagai keseluruhan fungsi organisasi yang lebih luas, dengan prinsip-prinsip yang mencakup banyak aspek. Sementara itu, Weber menekankan pada pentingnya struktur birokratis yang terorganisir dengan baik dalam mencapai efisiensi. Ketiganya memberikan pandangan yang berbeda namun saling melengkapi mengenai cara terbaik dalam mengelola organisasi (Jones, 2007).

Penerapan teori manajemen klasik dalam praktik banyak terlihat pada sektor industri dan perusahaan besar, di mana efisiensi dan pengendalian yang ketat sangat diperlukan. Misalnya, prinsip-prinsip Taylor tentang pembagian kerja yang efisien banyak digunakan di sektor manufaktur. Sementara itu, prinsip Fayol sering diterapkan dalam organisasi yang lebih besar, di mana pengelolaan fungsi-fungsi manajerial yang jelas diperlukan. Begitu pula dengan teori birokrasi Weber yang banyak diterapkan dalam organisasi pemerintahan dan lembaga-lembaga besar yang membutuhkan struktur yang terorganisir dengan baik (Robinson, 2005). Meskipun teori manajemen klasik sudah ada sejak awal abad ke-20, pengaruhnya masih terasa dalam manajemen modern. Banyak prinsip dasar yang ditemukan dalam teori Taylor, Fayol, dan Weber masih digunakan dalam berbagai organisasi, meskipun telah ada

penyesuaian untuk menanggapi perkembangan sosial dan teknologi. Prinsip-prinsip seperti pembagian kerja yang efisien, struktur hierarkis yang jelas, serta perencanaan dan pengorganisasian yang baik tetap menjadi dasar dalam praktik manajemen yang efektif (Mintzberg, 1979). Meskipun teori manajemen klasik sangat berpengaruh, teori ini juga mendapat kritik dari berbagai kalangan. Kritikus berpendapat bahwa teori ini terlalu menekankan pada efisiensi mekanistik dan mengabaikan faktor manusia dalam organisasi. Taylor, misalnya, dianggap terlalu fokus pada pengukuran dan kontrol yang ketat, yang dapat mengurangi kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Selain itu, pendekatan birokratik Weber juga dianggap terlalu kaku dan dapat menghambat inovasi dalam organisasi (Hodgetts & Luthans, 2003).

Dalam konteks global, prinsip-prinsip manajemen klasik telah diadaptasi untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih kompleks dan beragam. Globalisasi dan perkembangan teknologi telah mengubah cara organisasi beroperasi, tetapi banyak konsep dasar manajemen klasik tetap relevan. Misalnya, dalam organisasi multinasional, pembagian kerja dan koordinasi antar departemen menjadi hal yang sangat penting. Meskipun demikian, organisasi modern juga harus mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dan inovatif, terutama untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis global (Bartlett & Ghoshal, 1989). Setelah munculnya teori manajemen klasik, berbagai teori manajemen lainnya berkembang untuk menanggapi keterbatasan-keterbatasan yang ada. Misalnya, teori manajemen perilaku muncul sebagai reaksi terhadap pandangan mekanistik dalam teori klasik, dengan menekankan pentingnya faktor manusia dan perilaku dalam organisasi. Teori kontingensi dan teori sistem juga berkembang untuk memberikan pemahaman yang lebih dinamis mengenai manajemen dalam menghadapi perubahan lingkungan dan tantangan kompleks dalam organisasi modern (Daft, 2007).

Kontribusi Taylor, Fayol, dan Weber dalam pendidikan manajemen sangat besar. Prinsip-prinsip yang mereka kembangkan diajarkan dalam banyak program studi manajemen di seluruh dunia. Para mahasiswa dan profesional manajemen masih mempelajari teori-teori ini sebagai bagian dari fondasi dalam memahami cara-cara mengelola organisasi dengan efisien. Meskipun telah ada banyak perkembangan, dasar-dasar yang diberikan oleh ketiga tokoh ini tetap menjadi acuan dalam membangun organisasi yang terstruktur dan efisien (Koontz & O'Donnell, 1993). Teori manajemen klasik, meskipun sudah

berusia lebih dari seratus tahun, tetap memberikan pengaruh yang besar dalam perkembangan manajemen modern. Taylor, Fayol, dan Weber telah memberikan kontribusi signifikan dalam memahami cara mengelola organisasi dengan lebih efisien. Meskipun teori ini tidak sempurna dan mendapat kritik, prinsip-prinsip yang mereka kembangkan tetap relevan untuk diterapkan dalam berbagai konteks organisasi, dari sektor manufaktur hingga lembaga pemerintah. Pembaruan dan penyesuaian terhadap teori ini diperlukan untuk memenuhi tuntutan dunia yang terus berkembang, namun dasar-dasar yang diberikan oleh teori manajemen klasik tetap menjadi fondasi yang penting dalam pengelolaan organisasi.

B. TEORI MANAJEMEN HUBUNGAN MANUSIAWI

Manajemen Hubungan Manusiawi berkembang sebagai respons terhadap pendekatan manajemen ilmiah yang menekankan efisiensi dan produktivitas tanpa memperhatikan aspek-aspek manusiawi dalam organisasi. Tokoh-tokoh utama dalam pengembangan teori ini adalah Elton Mayo, Abraham Maslow, dan Frederick Herzberg. Mereka menyoroti pentingnya faktor-faktor psikologis dan sosial dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

1. Elton Mayo dan penelitian Hawthorne

Elton Mayo dikenal melalui Penelitian Hawthorne yang dilakukan pada akhir 1920-an hingga awal 1930-an di Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago. Penelitian ini awalnya bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kondisi fisik kerja terhadap produktivitas. Namun, hasilnya menunjukkan bahwa perhatian dan interaksi sosial memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena ini dikenal sebagai "*Efek Hawthorne*", yang menekankan bahwa perhatian manajemen terhadap karyawan dapat meningkatkan produktivitas (Muhammad, 2016).

2. Abraham Maslow dan hierarki kebutuhan

Abraham Maslow mengembangkan teori hierarki kebutuhan yang menggambarkan lima tingkat kebutuhan manusia (Aulia et al., 2024):

- a. Kebutuhan fisiologis. Ini adalah keperluan mendasar agar manusia tetap hidup, seperti asupan makanan, minuman, dan tempat bernaung.

Kebutuhan ini meliputi hal-hal yang paling mendasar untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, dan tempat tinggal.

- b. Kebutuhan keamanan. Ini adalah keinginan untuk merasa terlindungi dan bebas dari bahaya, baik secara fisik maupun perasaan. Keinginan untuk merasa aman dan terlindungi dari segala bentuk ancaman, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat.
- c. Kebutuhan sosial. Ini adalah dorongan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, seperti pertemanan dan rasa menjadi bagian dari kelompok. Keinginan untuk memiliki hubungan yang bermakna dengan orang lain, seperti persahabatan, cinta, dan rasa memiliki.
- d. Kebutuhan penghargaan. Ini adalah keinginan untuk diakui, dihargai, dan dihormati oleh orang lain. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi dan merasa dihargai oleh orang-orang di sekitar kita.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri. Ini adalah dorongan untuk mengembangkan diri sepenuhnya dan mencapai potensi maksimal. Keinginan untuk mewujudkan potensi diri yang paling tinggi dan menjadi versi terbaik dari diri sendiri.

Maslow berpendapat bahwa individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi setelah kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi. Dalam konteks organisasi, pemahaman tentang hierarki ini membantu manajer menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi berbagai tingkat kebutuhan karyawan (Rahmadania & Aly, 2023).

3. Frederick Herzberg dan teori dua faktor

Frederick Herzberg mengembangkan Teori Dua Faktor yang membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori (Daeli et al., 2024):

- a. Faktor Higiene. Faktor-faktor ini, seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja, dan gaji, berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas. Namun, keberadaannya saja tidak menjamin kepuasan kerja.

- b. Faktor Motivator. Faktor-faktor ini, seperti pencapaian, pengakuan, sifat pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang, memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Herzberg menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi karyawan, manajer harus fokus pada faktor-faktor motivator yang terkait langsung dengan pekerjaan itu sendiri, sementara faktor higiene harus dikelola untuk mencegah ketidakpuasan. Pemahaman tentang teori-teori ini memiliki implikasi signifikan dalam praktik manajemen saat ini (Yusuf, 2023):

- a. Desain pekerjaan. Memperkaya pekerjaan dengan memberikan tanggung jawab lebih, variasi tugas, dan kesempatan untuk pengembangan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
- b. Lingkungan kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan mendukung interaksi sosial positif dapat memenuhi kebutuhan dasar dan sosial karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.
- c. Pengembangan karyawan. Menyediakan peluang untuk pelatihan dan pengembangan karier membantu karyawan mencapai aktualisasi diri, yang dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas.

Dengan mengadopsi teori-teori yang sesuai, organisasi dapat membangun tempat kerja yang tidak hanya efisien tetapi juga memberikan kepuasan kepada karyawan, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

C. TEORI MANAJEMEN MODERN

Teori Manajemen Modern mencakup pendekatan-pendekatan seperti Teori Sistem, Teori Kontingensi, dan Manajemen Kualitas Total (*Total Quality Management* atau TQM). Pendekatan-pendekatan ini telah berkembang seiring waktu untuk menanggapi kompleksitas dan dinamika organisasi modern. Teori Sistem memandang organisasi sebagai suatu sistem terbuka yang terdiri dari berbagai bagian yang saling berinteraksi. Pendekatan ini menekankan bahwa perubahan pada satu bagian akan mempengaruhi keseluruhan sistem. Dengan demikian, pemahaman holistik tentang interaksi antar komponen organisasi menjadi kunci dalam mencapai efektivitas dan efisiensi.

Pendekatan sistemik memberikan keuntungan bagi manajer untuk memiliki pandangan holistik terhadap organisasi, mengerti hubungan antar komponen, menentukan bagian yang perlu ditingkatkan, serta memprediksi pengaruh perubahan lingkungan luar terhadap operasional internal. Teori Kontingensi menekankan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk mengelola organisasi. Sebaliknya, efektivitas manajemen tergantung pada situasi spesifik yang dihadapi. Faktor-faktor seperti ukuran organisasi, teknologi yang digunakan, lingkungan eksternal, dan karakteristik karyawan mempengaruhi pendekatan manajemen yang paling sesuai. Pendekatan kontingensi menuntut fleksibilitas dan adaptabilitas dari manajer. Mereka harus mampu menilai situasi dan memilih strategi yang paling efektif sesuai dengan kondisi yang ada. Hal ini menekankan pentingnya keterampilan diagnostik dan kemampuan untuk menyesuaikan gaya manajemen dengan kebutuhan situasional. Dalam konteks pengendalian manajemen, pendekatan kontingensi menunjukkan bahwa sistem pengendalian harus disesuaikan dengan faktor-faktor situasional untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara sistem pengendalian dan variabel kontingensi dapat meningkatkan kinerja organisasi (Lathifah, 2014).

Manajemen Kualitas Total (TQM) adalah suatu pendekatan manajerial yang berfokus pada perbaikan kualitas secara menyeluruh dalam organisasi. TQM melibatkan seluruh anggota organisasi dalam usaha meningkatkan proses, produk, dan layanan untuk mencapai tingkat kepuasan pelanggan yang maksimal. Penerapan TQM memerlukan komitmen dari semua tingkatan dalam organisasi, mulai dari manajemen puncak hingga karyawan di lini depan. Pendekatan ini menekankan pentingnya perbaikan yang berkelanjutan, pengambilan keputusan yang berbasis data, serta pemberdayaan karyawan. Dengan demikian, TQM tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas produk atau layanan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan budaya kerja dan efisiensi operasional. Penelitian menunjukkan bahwa implementasi TQM yang efektif dapat meningkatkan kinerja operasional dan kepuasan pelanggan. Namun, tantangan seperti kurangnya pelatihan dan kesulitan dalam mengidentifikasi kebutuhan situasional dapat menghambat efektivitas TQM (Ats-Tsauri et al., 2021). Seiring dengan perkembangan teknologi dan globalisasi dalam beberapa dekade terakhir, TQM juga mengalami kemajuan, sehingga organisasi harus mampu menyesuaikan diri dan merespons perubahan pasar serta kebutuhan pelanggan dengan cepat. Oleh karena itu,

integrasi TQM dengan teknologi modern menjadi penting untuk mencapai keunggulan kompetitif. Pendekatan-pendekatan dalam Teori Manajemen Modern ini saling melengkapi dan memberikan kerangka kerja bagi manajer untuk mengelola organisasi secara efektif. Dengan memahami dan menerapkan konsep-konsep ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja, adaptabilitas, dan kepuasan pelanggan.

D. IMPLIKASI TEORI MANAJEMEN DALAM PENDIDIKAN

Proses pengelolaan sumber daya dalam bidang pendidikan, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan penggunaan, disebut manajemen pendidikan, dan bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pemahaman teori-teori manajemen menjadi krusial dalam meningkatkan efektivitas institusi pendidikan (Lahagu et al., 2024; Saragih, 2022; Rasyid et al., 2021).

1. Teori manajemen klasik

Teori manajemen klasik, yang muncul di awal abad ke-20, berfokus pada hubungan vertikal dan pengambilan keputusan terpusat. Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini dapat mengarah pada struktur hierarkis yang kaku, membatasi inovasi dan fleksibilitas dalam pengajaran.

2. Teori sistem dalam pendidikan

Untuk mencapai tujuan pendidikan, sebuah institusi pendidikan harus dipahami sebagai sebuah sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan. Dengan memahami hal ini, kita dapat mengetahui bagian mana saja yang perlu ditingkatkan, serta memastikan semua bagian bekerja secara harmonis.

3. Teori kontingensi dan adaptabilitas

Teori kontingensi menekankan bahwa tidak ada satu pendekatan manajemen yang cocok untuk semua situasi. Dalam pendidikan, ini berarti bahwa strategi manajemen harus disesuaikan dengan konteks spesifik, seperti kebutuhan siswa, budaya sekolah, dan lingkungan eksternal.

4. Budaya organisasi dan kinerja pendidikan

Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja institusi pendidikan. Nilai-nilai bersama dan norma yang diterapkan dalam sekolah dapat mempengaruhi motivasi guru dan siswa, yang pada gilirannya meningkatkan hasil belajar.

5. Manajemen pengetahuan dalam pendidikan
Implementasi strategi manajemen pengetahuan memungkinkan institusi pendidikan untuk mengelola dan memanfaatkan informasi secara efektif. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pengajaran, terutama dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0.
6. Kepemimpinan transformasional
Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan mendorong inovasi dan perubahan positif. Pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi staf dapat menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan.
7. Manajemen strategis dan perencanaan
Perencanaan strategis memungkinkan institusi pendidikan untuk menetapkan tujuan jangka panjang dan mengembangkan rencana untuk mencapainya. Pendekatan ini memastikan bahwa sumber daya dialokasikan secara efektif dan responsif terhadap perubahan lingkungan.
8. Pengambilan keputusan partisipatif
Keterlibatan berbagai pihak yang berkepentingan dalam proses pengambilan keputusan akan membuat kebijakan yang dihasilkan lebih akuntabel dan diterima oleh semua pihak. Contohnya, dalam konteks sekolah, hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan guru, siswa, dan orang tua.
9. Manajemen perubahan dalam pendidikan
Institusi pendidikan harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan sosial. Manajemen perubahan yang efektif memastikan bahwa sekolah dapat mengimplementasikan inovasi tanpa mengorbankan stabilitas operasional.
10. Evaluasi dan pengendalian kinerja
Pengendalian kinerja yang efektif memungkinkan institusi pendidikan untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian tujuan. Tindakan ini menolong kita untuk mengenali poin-poin yang memerlukan optimalisasi dan meyakinkan bahwa tolok ukur kualitas telah dicapai.
11. Manajemen sumber daya manusia
Untuk meningkatkan mutu pendidikan, sangat diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yang mencakup proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan staf. Keberhasilan institusi pendidikan

sangat dipengaruhi oleh guru yang kompeten dan memiliki motivasi kerja tinggi.

12. Teknologi informasi dalam manajemen pendidikan

Penerapan teknologi informasi dalam pengelolaan dunia pendidikan dapat mengoptimalkan kinerja administrasi sekaligus meningkatkan mutu kegiatan belajar-mengajar. Adanya sistem informasi manajemen yang mumpuni, proses pengambilan keputusan dapat berjalan lebih cepat dan akurat.

13. Manajemen konflik

Konflik dalam institusi pendidikan tidak dapat dihindari. Manajemen konflik yang efektif memastikan bahwa perbedaan pendapat dapat diselesaikan secara konstruktif, sehingga tidak mengganggu proses belajar-mengajar.

Penerapan strategi pengelolaan yang tepat di sektor pendidikan dapat memaksimalkan kinerja, hasil, dan mutu pembelajaran. Lembaga pendidikan perlu terus mengikuti perkembangan zaman dan menerapkan metode pengelolaan terbaik agar tujuan pendidikan tercapai.

BAB 3 KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

Peran kepemimpinan dalam pengelolaan pendidikan sangatlah penting dalam menentukan baik buruknya kualitas pendidikan dalam suatu lembaga. Seorang pemimpin pendidikan tidak hanya bertugas untuk mengelola semua sumber daya yang ada, melainkan juga untuk memberi inspirasi, motivasi, serta mengarahkan seluruh anggota lembaga pendidikan ke arah tujuan yang sudah ditentukan. Dalam konteks ini, manajemen pendidikan berfungsi sebagai alat untuk menciptakan sistem yang efisien dan efektif, sementara kepemimpinan berperan sebagai kekuatan yang menuntun dan mempengaruhi perubahan serta perkembangan pendidikan itu sendiri. Pentingnya kepemimpinan dalam manajemen pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kebutuhan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Seorang pemimpin pendidikan yang efektif harus mampu mengidentifikasi berbagai masalah yang ada, merancang solusi yang inovatif, serta menerapkan kebijakan yang dapat mendukung tercapainya visi dan misi pendidikan. Kepemimpinan ini meliputi keterampilan dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang jelas, serta kemampuan untuk bekerja sama dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal lembaga pendidikan. Pada dasarnya, kepemimpinan dalam manajemen pendidikan adalah proses yang dinamis dan terus berkembang, seiring dengan tantangan yang semakin kompleks dalam dunia pendidikan. Era globalisasi dan perkembangan teknologi menuntut para pemimpin pendidikan untuk memiliki wawasan yang luas, serta kemampuan adaptasi yang tinggi. Oleh karena itu, kajian tentang kepemimpinan dalam manajemen pendidikan menjadi sangat relevan, untuk menyiapkan para pemimpin masa depan yang mampu menghadapi tantangan dan menciptakan sistem pendidikan yang lebih baik dan inklusif.

A. DEFINISI DAN GAYA KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

Seorang pemimpin pendidikan harus memiliki kapasitas untuk mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi orang-orang di sekitarnya dalam dunia pendidikan, agar tujuan-tujuan bersama dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pendidikan sangat mempengaruhi efektivitas organisasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan juga berperan dalam menciptakan inovasi dan perubahan di lingkungan akademik. Pemimpin yang visioner dan inovatif mampu mengarahkan institusi pendidikan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi. Menurut Bass & Avolio (2004), kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas institusi melalui inovasi dan pemberdayaan tenaga pendidik serta peserta didik. Salah satu tantangan terbesar dalam kepemimpinan pendidikan adalah membangun budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada peningkatan kualitas. Pemimpin pendidikan harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional guru dan staf, serta memberikan kesempatan bagi semua pihak untuk berkontribusi dalam proses pembelajaran (Fullan, 2014). Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga berkaitan erat dengan pengambilan keputusan yang berdasarkan data dan bukti ilmiah. Menurut penelitian Leithwood et al., (2020), pemimpin pendidikan yang menggunakan pendekatan berbasis data cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja akademik serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, pendekatan ini dapat meningkatkan kualitas pengelolaan institusi pendidikan secara keseluruhan.

Dalam konteks pendidikan digital, pemimpin pendidikan juga harus memiliki literasi teknologi yang baik. Transformasi digital dalam dunia pendidikan menuntut pemimpin untuk memahami penggunaan teknologi dalam pembelajaran, seperti e-learning, manajemen data akademik berbasis sistem informasi, serta pemanfaatan kecerdasan buatan dalam analisis pendidikan (Selwyn, 2016). Lebih lanjut, kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan tenaga pendidik juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan institusi pendidikan. Sebuah studi oleh Hargreaves & Fullan (2012) menekankan bahwa pemimpin yang peduli terhadap kesejahteraan guru dan memberikan dukungan yang memadai dapat meningkatkan motivasi serta kinerja mereka dalam mengajar. Berikut adalah beberapa gaya

kepemimpinan yang umum diterapkan dalam organisasi pendidikan (Salsabilla et al., 2022; Basuki et al., 2024):

1. Kepemimpinan otoriter (otokratis). Pemimpin mengambil semua keputusan sendiri, tanpa meminta pendapat anggota tim, dan sangat menekankan pada kontrol dan ketaatan.
2. Kepemimpinan demokratis. Pemimpin mengajak anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, mendorong masukan, dan bekerja sama.
3. Kepemimpinan Laissez-Faire. Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan mereka sendiri, dengan sedikit atau tanpa campur tangan.
4. Kepemimpinan transformasional. Pemimpin menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk melakukan perubahan positif dan mencapai potensi terbaik mereka.
5. Kepemimpinan visioner. Pemimpin memiliki visi jangka panjang yang jelas dan mampu mengarahkan organisasi menuju tujuan tersebut dengan inspirasi dan motivasi.
6. Kepemimpinan situasional. Pemimpin menyesuaikan cara memimpinya sesuai dengan keadaan dan apa yang dibutuhkan oleh anggota tim.
7. Kepemimpinan karismatik. Pemimpin menggunakan karisma pribadi untuk mempengaruhi dan memotivasi anggota tim.
8. Kepemimpinan instruksional. Pemimpin fokus pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran dengan memberikan arahan dan dukungan kepada guru.
9. Kepemimpinan melayani. Pemimpin menempatkan kebutuhan anggota tim di atas kepentingan pribadi, berfokus pada pengembangan dan kesejahteraan mereka.
10. Kepemimpinan delegatif. Pemimpin mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang kepada anggota tim, memberikan mereka kepercayaan untuk mengambil keputusan.

Untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan, seorang pemimpin harus mampu memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan dan kebutuhan timnya, sehingga tercipta lingkungan pendidikan yang produktif dan harmonis. Keberhasilan sebuah organisasi pendidikan sangat bergantung dari kemampuan seorang pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinan yang tepat, dan mampu beradaptasi dengan kondisi timnya.

Dalam perspektif global, kepemimpinan pendidikan yang inklusif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung keberagaman. Pemimpin harus memastikan bahwa kebijakan pendidikan yang diterapkan dapat mengakomodasi berbagai latar belakang sosial, budaya, dan ekonomi peserta didik. Kajian dari UNESCO (2021) menunjukkan bahwa institusi pendidikan yang memiliki kepemimpinan inklusif cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan partisipasi dan hasil belajar siswa dari berbagai kelompok masyarakat. Selain keterampilan teknis dan manajerial, kepemimpinan dalam pendidikan juga membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi. Goleman (1998) mengungkapkan bahwa pemimpin yang memiliki empati, kesadaran diri, dan keterampilan sosial yang baik akan lebih efektif dalam membangun hubungan yang positif dengan guru, siswa, serta orang tua. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan pendidikan harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Pelatihan kepemimpinan, workshop, serta program mentoring dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan di sektor pendidikan (Bush, 2018). Sebagai kesimpulan, keberhasilan kepemimpinan pendidikan bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi, memanfaatkan inovasi, serta membangun budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran. Maka, pemimpin pendidikan yang baik adalah mereka yang tidak hanya cakap dalam manajemen, tetapi juga mampu menciptakan dampak yang menguntungkan bagi pertumbuhan siswa dan para pendidik.

B. PERAN DAN TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN PENDIDIKAN

Peran dan tanggung jawab pemimpin pendidikan sangat krusial dalam menentukan kualitas dan efektivitas institusi pendidikan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi guru, prestasi siswa, dan pengelolaan sumber daya pendidikan secara optimal. Menurut Misrianah et al., (2024), Kualitas kepemimpinan di sektor pendidikan memegang peranan vital dalam menentukan kemajuan mutu pendidikan di Indonesia. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi staf untuk mencapai lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional berperan dalam menciptakan visi yang jelas dan memberdayakan guru untuk berinovasi dalam pengajaran. Permatasari et al.,

(2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja guru dan kualitas sekolah. Kepemimpinan instruksional fokus pada pengembangan kurikulum dan praktik pengajaran. Pemimpin instruksional bertanggung jawab memastikan bahwa strategi pengajaran efektif diterapkan untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Menurut penelitian oleh Az-zahra & Suherman (2024), implementasi strategi kepemimpinan instruksional yang tepat dapat meningkatkan motivasi guru dan efektivitas pengajaran. Komunikasi efektif antara pemimpin dan staf pendidikan adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Nasukah et al., (Nasukah et al., 2020) mengidentifikasi enam karakteristik komunikasi efektif pemimpin: lemah lembut, tidak kasar dalam berbicara, tidak keras kepala, pemaaf dan meminta maaf, mengajak musyawarah, dan berkomitmen pada keputusan bersama serta tawakal kepada Allah SWT.

Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah memiliki peran kunci dalam meningkatkan motivasi guru melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional. Misrianah et al., (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu membangun lingkungan kerja yang positif, memfasilitasi kolaborasi, dan merangsang munculnya ide-ide baru. Manajemen pendidikan yang efektif memegang peranan krusial dalam pengelolaan sumber daya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini ditekankan oleh Baslini (2022) yang menyatakan bahwa pemimpin pendidikan bertanggung jawab untuk itu. Pemimpin pendidikan memainkan peran utama dalam merancang visi dan misi yang jelas, yang berfungsi sebagai pedoman bagi seluruh staf untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab strategis dalam merumuskan visi dan misi sekolah, yang sangat krusial untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Untuk memastikan kualitas pengajaran dan pembelajaran yang konsisten, supervisi dan evaluasi yang berkelanjutan oleh pemimpin pendidikan sangat diperlukan. Selain itu, pemimpin pendidikan juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi guna meningkatkan proses pembelajaran, dengan kepala sekolah memainkan peran utama dalam memimpin perubahan dan mengimplementasikan pendekatan adaptif terhadap teknologi untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas di era digital. Selain itu, pemimpin pendidikan perlu membangun jaringan yang kuat dengan orang tua, masyarakat, dan pemerintah. Mereka juga bertanggung jawab untuk

memfasilitasi pengembangan profesional guru, yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Untuk mencapai keberhasilan pendidikan, para pemimpin harus bekerja sama dengan berbagai pihak dan memberikan kesempatan bagi guru untuk terus berkembang secara profesional. Selain itu, mereka harus menciptakan iklim sekolah yang mendukung, yang memungkinkan proses pembelajaran berlangsung efektif dan memberikan dampak positif terhadap kinerja institusi secara keseluruhan.

Keterampilan pemimpin pendidikan dalam mengelola konflik yang mungkin timbul di lingkungan sekolah juga sangat penting untuk menjaga keharmonisan dan fokus pada pencapaian tujuan pendidikan. Untuk menciptakan suasana kerja yang ideal, pemimpin harus mengikutsertakan staf dan pemangku kepentingan dalam setiap keputusan. Keterlibatan ini menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen, yang berujung pada kebijakan dan program sekolah yang lebih efektif. Selain itu, budaya sekolah yang positif, dengan nilai-nilai seperti disiplin dan inovasi, akan memotivasi siswa dan guru.

Etika dan Integritas dalam Kepemimpinan Pendidikan. Seorang pemimpin pendidikan harus menjunjung tinggi etika dan integritas dalam setiap aspek kepemimpinannya. Kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab adalah prinsip utama yang harus diterapkan. Pemimpin yang memiliki integritas tinggi akan membangun kepercayaan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Peran Pemimpin Pendidikan dalam Mewujudkan Inklusi Pendidikan inklusif merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh pemimpin pendidikan. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua siswa, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus, mendapatkan akses pendidikan yang setara. Kepemimpinan inklusif berperan dalam menciptakan kebijakan dan strategi yang mendukung keberagaman di lingkungan sekolah.

Peningkatan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan. Kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kualitas pengajaran dan motivasi kerja. Pemimpin pendidikan harus memastikan bahwa kesejahteraan mereka diperhatikan melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan guru dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap institusi pendidikan. Peran dan tanggung jawab pemimpin pendidikan sangat luas dan mencakup berbagai aspek, mulai dari

kepemimpinan transformasional, instruksional, hingga manajerial. Pemimpin pendidikan tidak hanya bertugas mengelola institusi pendidikan, tetapi juga bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan profesionalisme guru, pengelolaan sumber daya yang efektif, serta membangun budaya sekolah yang positif. Selain itu, mereka harus mampu menghadapi tantangan zaman dengan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, menerapkan prinsip etika dan integritas, serta memastikan inklusivitas dalam pendidikan. Dengan kepemimpinan yang efektif, diharapkan institusi pendidikan dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan bangsa.

C. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL

Ada dua pendekatan utama dalam teori kepemimpinan, yaitu transformasional dan transaksional, yang masing-masing memiliki ciri khas dan dampak yang berbeda pada organisasi. Kepemimpinan transformasional menekankan pada inspirasi dan motivasi untuk mewujudkan perubahan positif, sementara kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin yang transformasional memiliki empat ciri utama, yaitu memberikan pengaruh yang ideal, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pemimpin yang demikian berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, serta mendorong inovasi dan kreativitas dalam organisasi (Siswatiningsih et al., 2019). Sementara itu, kepemimpinan transaksional menekankan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan anggota tim, dengan pemberian hadiah atau hukuman yang disesuaikan dengan hasil kerja. Pendekatan ini menekankan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta pencapaian target yang telah ditetapkan (Sardi, 2012). Penelitian menunjukkan bahwa kedua gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional cenderung meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, kepemimpinan transaksional efektif dalam memastikan tugas-tugas diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan (Bass & Riggio, 2006).

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan kesiapan menghadapi perubahan. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mengambil inisiatif, yang dapat memperkuat budaya organisasi yang positif. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional dapat memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan efisiensi. Dengan menekankan kepatuhan terhadap prosedur dan pencapaian target, pemimpin transaksional memastikan bahwa organisasi beroperasi secara efektif dan efisien. Motivasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dengan memberikan visi yang menarik dan menantang. Sementara itu, kepemimpinan transaksional meningkatkan motivasi ekstrinsik melalui sistem imbalan dan hukuman yang jelas.

Komitmen organisasional karyawan cenderung lebih tinggi di bawah kepemimpinan transformasional. Hal ini disebabkan oleh hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan karyawan, serta perasaan memiliki terhadap organisasi. Namun, kepemimpinan transaksional juga memiliki peran penting dalam menjaga komitmen organisasional, terutama melalui kejelasan peran dan ekspektasi yang diberikan kepada karyawan. Dengan memahami apa yang diharapkan dan imbalan yang akan diterima, karyawan dapat merasa lebih terikat dengan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua gaya kepemimpinan ini. Kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja. Sementara itu, kepemimpinan transaksional memastikan kinerja yang konsisten dengan menetapkan standar yang jelas dan memberikan umpan balik yang tepat waktu. Kepemimpinan yang diterapkan di suatu tempat kerja turut berperan dalam membentuk perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepemimpinan transformasional cenderung meningkatkan kepuasan kerja melalui dukungan, pengakuan, dan peluang pengembangan. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kepuasan kerja jika sistem imbalan dan hukuman diterapkan secara adil dan konsisten.

Dalam beberapa kasus, kombinasi kedua gaya kepemimpinan ini dapat menghasilkan hasil yang optimal. Untuk mencapai kepemimpinan yang efektif dan kinerja organisasi yang optimal, seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan keadaan dan kebutuhan

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R. N. (2021). Implikasi Penerimaan Peserta Didik Baru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 51 Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6(2), 393-398. <https://doi.org/10.17977/um019v6i2p393-398>
- Afifah, F. N. (2023). Peran Pendidik Dalam Pengembangan Efektivitas Evaluasi Hasil Belajar Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 2(4), 1086–1089. <https://doi.org/10.47233/jpst.v2i4.1381>
- Afridoni, Putra, S., Hasri, S., & Sohiron. (2022). Manajemen Akreditasi Sekolah Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 13832–13838. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.4402>
- Agung, T. G., Hidayat, L. M., & Hidayat. (2023). Perencanaan Pengadaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan. *Edu Manage*, 2(2), 1-10.
- Agus. (2024). Mewujudkan Masa Depan Dengan Manajemen Keuangan Pendidikan Yang Efektif. *Alfath*, 1(1), 1-7.
- Ainissyifa, H., Nasrullah, Y. M., Fatonah, N., Indriani, S. A., Asyifiya, S. N., Julistya, & Rohmah, A. (2024). *Manajemen Pendidikan dalam Kurikulum Merdeka di Madrasah*. Cahaya Smart Nusantara.
- Akmalia, R., Oktapia, D., Hasibuan, E. E., Hasibuan, I. T., Azzahrah, N., & Harahap, T. S. (2023). Pentingnya Evaluasi Peserta Didik dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 4089–4092. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11661>
- Ali, M., Luthfi, M. K., Mustopa, Oiwobo, M. F., & Nasor, M. (2023). Pendekatan Max Weber: Birokrasi serta Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(2), 2134-2145.
- Alvauziah, D. M., Prawati, E., & Anggraini, P. Y. (2024). Peran Teknologi dalam Meningkatkan Pengelolaan Kelas Modern. *IJELAC: Indonesian Journal of Education, Language, and Cognition*, 1(1), 45-53.
- Amani, K. (2023). Evaluasi Program Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan.

- Academy of Education Journal*, 14(2), 1592–1605.
<https://doi.org/10.47200/aoej.v14i2.2255>
- Amelia, T. P., Irman, & Fitriani, W. (2022). Optimalisasi Peran Konselor Sekolah Era Merdeka Belajar. *Realita: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(2), 1842-1852.
<https://doi.org/10.33394/realita.v7i2.6687>
- Ana, A., Waruwu, M., & Wicaksono, L. (2024). Komunikasi Efektif Kunci Terciptanya Iklim Organisasi Yang Baik. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3), 314-321.
<https://doi.org/10.23969/jp.v9i3.19839>
- Anas, R., & Syafitri, A. (2023). Langkah Strategis Untuk Kemajuan Pendidikan. *AL-MARSUS: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 16-29. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v1i1.6447>
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing*. Longman.
- Ansyah, Y. A. (2023). Upaya Meningkatkan Minat dan Prestasi Belajar Siswa Kelas IV Sekolah Dasar pada Pembelajaran IPA Menggunakan Strategi PjBL (Project-Based Learning). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3(1), 43–52. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3i1.2225>
- Aprilliantoni, Fahrur, E., & Ramadhan, F. (2025). Tantangan dan Peluang dalam Pengelolaan Wakaf Sebagai Sumber Pendanaan Pendidikan di Era Modern. *PeTeKa (Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengembangan Pembelajaran)*, 8(1), 163-169.
<https://doi.org/10.31604/ptk.v8i1.163-169>
- Apriono, R., Ummah, Z. I., & Khuriyah. (2024). Model Evaluasi Kurikulum Dalam Proses Pembelajaran. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 2(4), 270–281.
- Apriyanti, Y. O., Darmansyah, R., Hayati, Kurnia, L. I., Zebua, R. S., Ramli, A., . . . Al Barokah. (2023). *Ilmu Manajemen Pendidikan : Teori dan praktek mengelola Lembaga Pendidikan Era Industri 4.0 & Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. (2009). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan*. Bumi Aksara.

- Artanto, M. D., Ibadin, H., & Suwadi. (2022). Efektivitas Akreditasi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Muhammadiyah. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(1), 1-13. <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i1.14283>
- Asih, D., & Hasanah, E. (2021). Manajemen Kesiswaan dalam Peningkatan Prestasi Siswa Sekolah Dasar. *AoEJ: Academy of Education Journal*, 12(2), 205-214.
- Ats-Tsauri, M. I., Setiawan, R., & Wiyatno, T. N. (2021). Tinjauan Literatur Sistematis Implementasi Total Quality Management pada Industri Manufaktur, Tren Terkini dan Arahan Masa Depan. *Jurnal Teknik Industri*, 2(2), 65-79.
- Aulia, A., Pauji, D. R., & Rachmawati, K. (2024). Hierarki Kebutuhan Tokoh Utama dalam Novel Lukacita Karya Valerie Patkar: Kajian Psikologi Humanistik Abraham Maslow. *Lingua Rima: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*, 13(2), 307-327. <https://doi.org/10.31000/lgrm.v13i3.13030>
- Auliaulfattah, F., Afrida, D. N., Qoffayana, E., & Ramadianti, F. I. (2024). Analisis Pengaruh Alokasi Anggaran Terhadap Pengelolaan dan Pemenuhan Sarana Prasarana dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SDI A Education Sidoarjo. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12), 1-17. <https://doi.org/10.62281>
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. Emerald Group Publishing. <https://doi.org/10.4324/9780203550362>
- Ayudia, I., Bhoke, W., Oktari, R., Carmelita, M., Salem, V., Khairani, M., . . . Imbar, M. (2023). *Pengembangan Kurikulum*. PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Azizah, L., & Witri, S. (2021). Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Penerapan Total Quality Management dalam Program Akreditasi Sekolah. *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD*, 1(1), 69-78. <https://doi.org/10.35878/guru.v1i1.263>
- Azizah, S. N., Jannah, U. R., Sya'diyah, H., & Hidayat, R. (2024). Pengembangan Karir Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Manba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari. *Journal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 4(4), 1-10. <https://doi.org/10.51178/jpspr.v4i4.2213>

- Az-zahra, S. M., & Suherman. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Mutu Sekolah. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 417-425. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.21304>
- Bagaskara, F. R., Pahrudin, A., Jatmiko, A., & Koderi. (2024). Evaluasi Kurikulum Dan Pembelajaran PAI Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Dasar Di Era Digital. *BADA'A: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 6(2), 341–351.
- Banurea, R. D., Simanjuntak, R. E., Siagian, R., & Turnip, H. (2021). Perencanaan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 88–99.
- Bartlett, C. A., & Ghoshal, S. (1989). *Managing Across Borders: The Transnational Solution*. Harvard Business Review.
- Baslini. (2022). Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Manajemen Pendidikan. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(2), 109–115. <https://doi.org/10.52690/jitim.v2i2.276>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Mind Garden.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Basuki, A. D., Budiman, Theodora, N. C., Fuad, A., & Dwiyono, Y. (2024). Perbandingan Gaya Kepemimpinan Visioner dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan. *Jurnal Basataka (JBT)*, 7(2), 867–877. <https://doi.org/10.36277/basataka.v7i2.483>
- Boko, Y. A., & Sibua, A. (2021). Manajemen Berbasis Sekolah: Sejarah dan Strategi Implementasi Pada Satuan Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(7), 329-338. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5717447>
- Brutu, D., Annur, S., & Ibrahim. (2024). Transformasi Administrasi Pendidikan Menuju Pendidikan Berkualitas. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(1), 295-305. <https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.3049>

- Bryk, A. S., Gomez, L. M., Grunow, A., & LeMahieu, P. G. (2015). *Learning to Improve: How America's Schools Can Get Better at Getting Better*. Harvard Education Press.
- Bryk, A., & Schneider, B. (2002). *Trust in Schools: A Core Resource for Improvement*. Russell Sage Foundation.
- Bush, T. (2018). *Theories of Educational Leadership and Management. 5th Edition*. SAGE Publications.
- Cuban, L. (1990). *Reforming Again, Again, and Again*. Educational Researcher. <https://doi.org/10.3102/0013189X019001003>
- Daeli, H. P., Purnomo, S. Y., Prihatni, A., Amzul, T. A., Gunawan, L., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419. <https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.482>
- Daft, R. L. (2007). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design*. South-Western Cengage Learning.
- Dari, E. W., Gani, A. J., & Noor, I. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Non PNS. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 8(1), 90-98. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2022.008.01.9>
- Darling-Hammond, L. (2015). *The Flat World and Education: How America's Commitment to Equity Will Determine Our Future*. Teachers College Press.
- Darmansah, T., Ibnu, M., Oktapianingsi, R., & Ritonga, K. S. (2024). Peran Rekrutmen dan Seleksi SDM Terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 2(2), 355–359.
- Daryanto, & Farid, M. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Gava Media.
- Daulay, N. A., Wulandari, S., Mayanjani, T., & Khadijah, S. (2023). Pengelolaan Sarana dan Prasarana di Raudhatul Athfal Almustaqiem. *PEMA: Jurnal Pendidikan dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 3(1), 13-18.

- Davenport, T. H. (2020). *The AI Advantage: How to Put the Artificial Intelligence Revolution to Work*. MIT Press.
- Devi, I., Hanani, S., Iswantir, M., Syafitri, & Harahap, N. I. (2023). Birokrasi dan Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern: dengan Pendekatan Max Weber. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 2(4), 268–281. <https://doi.org/10.55606/concept.v2i4.790>
- Dewi, A. C. (2024). Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Era Digital. *Jurnal Riset Guru Indonesia*, 3(3), 165–170. <https://doi.org/10.62388/jrgi.v3i3.473>
- Dewi, P. R., & Ali, N. (2020). Peningkatan Skor Akreditasi Madrasah Melalui Lembaga Penjaminan Mutu. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 5(1), 44-54. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v5i1.9046>
- Dolly, V. P., Mukhaiyar, R., & Elfizon. (2020). Evaluasi Kurikulum pada Program Studi Pendidikan Teknik Elektro Universitas Negeri Padang dengan Konsep AUN-QA Kriteria-3: Programme Structure and Content. *JTEV (Jurnal Teknik ELEktro dan Vokasional)*, 6(2), 212-218. <https://doi.org/10.24036/jtev.v6i2.107912>
- Eliza, D., Sriandila, R., Fitri, D. A., & Yenti, S. (2022). Membangun Guru yang Profesional melalui Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Penerapan Profesinya. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5362–5369. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2878>
- Fadillah, R., & Aliyyah, R. R. (2024). Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sekolah. *Karimah Tauhid*, 3(3), 3164–3176. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i3.12248>
- Fajarani, R., Sholihah, U., & Khanafi, A. F. (2021). Manajemen Sarana dan Prasarana dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Indonesia (Japendi)*, 2(7), 1233-1241.
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*.
- Fitri, E. N., & Kurniawati, D. (2021). Optimalisasi Kualitas Pelayanan Pendidikan Melalui Peningkatan Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi*, 6(1), 15–26. <https://doi.org/10.32493/keberlanjutan.v6i1.y2021.p15-26>

- Fransisca, V. D. (2023). Mengintegrasikan Sistem Teknologi dalam Manajemen Sarana dan Prasarana untuk Pendidikan yang lebih Modern. *Prosiding Seminar Nasional "Peran Manajemen Pendidikan Untuk Menyiapkan Sekolah Unggul Era Learning Society 5.0"* Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Friski, E., & Sabandi, A. (2024). Persepsi Siswa tentang Pelaksanaan Sistem Zonasi Dalam Penerimaan Peserta Didik Baru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 8961–8968. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.13752>
- Fullan, M. (2014). *Leading in a Culture of Change*. Jossey-Bass.
- Gagné, R. M., Briggs, L. J., & Wager, W. W. (1992). *Principles of Instructional Design*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Goleman, D. (1998). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Guskey, T. R. (2002). *Professional Development and Teacher Change*. Teachers and Teaching: Theory and Practice. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>
- Gusrianto, D., & Afriza. (2024). Urgensi Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan dan Organisasi Keprofesian. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 475–490. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12418>
- Hakiki, M. S., Adinugroho, M., Muttaqi'in, N., Putra, R. S., & Karya, D. F. (2023). *Pengelolaan Keuangan Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Bidang Pariwisata*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & Shirley, D. (2009). *The Fourth Way: The Inspiring Future for Educational Change*. Corwin Press. <https://doi.org/10.4135/9781452219523>

- Harsono, H. (2017). *Manajemen Keuangan Pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Harum, S., Sinaga, D. R., & Sirait, N. F. (2023). Pola Pengembangan Kurikulum Yang Terintegral Dengan Ajaran Islam dan Sesuai Dengan Kemajuan Sains Modern dan Teknologi. *RAZIQ: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 97–101.
- Hasanah, A., & Purwanto, E. (2020). Adaptasi Kurikulum pada Era Globalisasi. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 8(2), 45-58.
- Helmi, M. I., & Hanum, E. L. (2023). *Pedoman Tata Kelola Dan Akreditasi Jurnal Ilmiah*. Deepublish.
- Hendri, M. I., Tasbita, Y. E., Rusmita, S., & Syahbandi. (2023). Model Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dalam Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 212-217. <https://doi.org/10.29210/020221856>
- Herawati, E. S., & Adiman. (2020). *Tata Kelola Administrasi Persekolahan*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Hermawan, T. (2018). Pengaruh Pembagian Kerja Oleh Kepala Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 76-88. <https://doi.org/10.25157/dinamika.v5i3.1672>
- Hidayat, Hardianto, Lestari, A. V., Septiani, L. D., Pratiwi, N., Sandi, R. A., & Arumi, S. N. (2023). Menciptakan Komunikasi Pendidikan yang Efektif di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 27280–27289. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.11041>
- Hodgetts, R. M., & Luthans, F. (2003). *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*. McGraw-Hill/Irwin.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill.
- Hutami, S. R., Hartini, S., Prabowo, A. B., & Siswanti, R. (2022). Strategi Layanan Bimbingan dan Konseling Menggunakan Media Podcast untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 992–996. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.5355>

- Ifnaldi, Sartika, D., & Hadijaya, Y. (2025). Kepemimpinan dalam Pendidikan Multikultural. *Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 8(1), 91-106. <https://doi.org/10.52166/talim.v8i1.8787>
- Irawan, B. (2018). Organisasi Formal dan Informal: Tinjauan Konsep, Perbandingan, dan Studi Kasus. *Jurnal Administrative Reform*, 6(4), 195-220. <https://doi.org/10.52239/jar.v6i4.1921>
- Iryani, L. D., & Arsanti, S. (2013). Efektivitas Internal Audit dan Pelaksanaan Good University Governance Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE)*, 5(1), 54-60. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v5i1.717>
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Education.
- Jaedun, A. (2010). Model Asesmen Kinerja Sekolah Berbasis Peserta Didik. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 14(1), 100-122. <https://doi.org/10.21831/pep.v14i1.1978>
- Jones, G. R. (2007). *Organizational Theory, Design, and Change*. 6th ed. Pearson Education.
- Jumroh, & Dekawati, I. (2020). Dukungan Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Oleh Kepala Sekolah Serta Kontribusinya Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 6(1), 43 - 69. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v6i1.117>
- Karneli, Y., Hakim, F. A., & Mudjiran. (2024). Memahami Kesiapan Konselor dalam Pemberian Layanan Konseling Kepada Klien. *Advice: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 6(2), 50-57. <https://doi.org/10.32585/advice.v6i2.6021>
- Kartinasih, N., Yudana, I., & Sunu, I. A. (2017). Peranan Penilaian Akreditasi Sekolah dalam Peningkatan Mutu Satuan Pendidikan di SMP Negeri 1 Melaya. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 8(1), 1-13. <https://doi.org/10.23887/japi.v8i1.2258>
- Kertamukti, R. (2024). *Pengelolaan dan Peningkatan Kualitas Jurnal Akademik di Lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Surya Pustaka Ilmu Grup.
- Kimsan, M. (2024). Rekayasa Elektrikal dan Konstruksi. *Jurnal Fokus Elektroda : Energi Listrik, Telekomunikasi, Komputer, Elektronika Dan Kendali*, 9(3), 147-154.

- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1993). *Management: A System and Contingency Analysis of Managerial Functions*. McGraw-Hill.
- Koswara, D. (2005). Implikasi Monitoring dan Evaluasi Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(1), 1-10. <https://doi.org/10.17509/jap.v3i1.6096>
- Kotler, P., & Keller, L. (2021). *Marketing Management (16th ed.)*. Pearson.
- Kuntadi, C., & Rosdiana, D. (2022). Faktor-faktor yang Memengaruhi Efektivitas Penyerapan Anggaran Belanja Pendidikan: Perencanaan Anggaran, Peraturan, Koordinasi (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 142–152. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1201>
- Kurniatin, E., & Mukhsin, M. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 876-885. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.186>
- Kurniawati, R., & Darliani. (2024). Pengaruh Perencanaan Karir dan Manajemen Karir Terhadap Komitmen Organisasi: Literatur Review. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(1), 1-7. <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4496>
- Kusuma, A. S., Artayasa, I. P., Ilhamdi, M. L., Setiawan, H., Sakaroni, R., & Aini, J. (2024). Pelatihan Dan Pendampingan Publikasi Artikel Ilmiah Di Jurnal Terakreditasi Untuk Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Guru-Guru SMPN 17 Mataram. *Jurnal Pengabdian Magister Pendidikan IPA*, 7(3), 799-808. <https://doi.org/10.29303/jpmpi.v7i3.9045>
- Kusumawati, E. (2020). Peluang dan Tantangan Layanan Bimbingan dan Konseling di Era Disrupsi. *COUNSENESEA: Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 1(2), 64-71.
- Lahagu, S. E., Kustiawan, B., & Adhicandra, I. (2024). *Manajemen Pendidikan : Teori & Referensi Komprehensif untuk Pengembangan dan Kemajuan Pendidikan di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Laksono, T. A., & Izzulka, I. F. (2022). Evaluasi Pengembangan Kurikulum Pendidikan. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 4082 - 4092. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2776>
- Lathifah, I. (2014). Sistem Pengendalian Manajemen dan Tujuan Perusahaan (Sebuah Tinjauan Teori Kontinjensi). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 6(1), 40-53. <https://doi.org/10.15294/jda.v6i1.3245>
- Leithwood, k., Sun, J., & Pollock, K. (2020). *How School Leaders Contribute to Student Success: The Four Paths Framework*. Springer.
- Lestari, R., Windarwati, H. D., & Hidayah, R. (2023). *The Power of Digital Resilience: Transformasi Berpikir Kritis dan Penguatan Kesehatan Mental Emosional di Era Disrupsi*. Universitas Brawijaya Press.
- Lestari, W., Hermawan, A. H., & Prihantini. (2024). Membangun Kurikulum Yang Relevan dan Responsif: Perspektif dan Pendekatan Baru. *Elementar: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.15408/elementar.v4i1.32759>
- Levin, B. (2012). *How to Change 5000 Schools: A Practical and Positive Approach for Leading Change at Every Level*. Harvard Education Press.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. (2021). *Educational Administration: Concepts and Practices*. SAGE Publications.
- Maharani, N. A., Hidayah, F., Darmawan, D., & Trihantoyo, S. (2024). Analisis Sumber dan Jenis Pembiayaan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 2(3), 25–39. <https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i3.3004>
- Mardiani, H., Nurhidayanti, Fikriyanti, S., & Ulandari, M. (2020). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan*. Universitas Mataram.
- Marsh, C. J., & Willis, G. (2003). *Curriculum: Alternative Approaches, Ongoing Issues*. Merrill/Prentice Hall.
- Maulida, M., Nabil, M., Sulaeman, & Gunawan, M. A. (2024). Diversifikasi Sumber Keuangan Perguruan Tinggi Melalui Pendirian Koperasi Syariah. *JIOSE: Journal of Indonesian Sharia Economics*, 3(2), 147-166. <https://doi.org/10.35878/jiose.v3i2.948>
- Maulida, R., Aziz, A., & Efendi, N. (2024). Membangun Pemimpin Masa Depan: Strategi Pengembangan Kepemimpinan dalam Pendidikan

- Islam. *Jurnal Tarbiyatuna: Jurnal Kajian Pendidikan, Pemikiran Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 5(2), 75–90. <https://doi.org/10.30739/tarbiyatuna.v5i2.3542>
- Maulidin, S., Nopriyadi, & Nawawi, M. L. (2024). Local Wisdom in Islamic Traditions: Contributions to Islamic Culture in Indonesia from the Perspective of Islamic Education. *ISEDU : Islamic Education Journal*, 2(2), 117–126. <https://doi.org/10.59966/isedu.v2i2.1473>
- Means, B., Bakia, M., & Murphy, R. (2014). *Learning Online: What Research Tells Us About Whether, When and How*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203095959>
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*. Prentice-Hall.
- Misrianah, Suyono, & Dewi, R. S. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru. *Journal on Education*, 7(2), 8880-8890. <https://doi.org/10.31004/joe.v7i2.7759>
- Muhajir, N. M., Bachtiar, M., & Fauzi, A. (2023). Pentingnya Manajemen Pembiayaan dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 4684–4689. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.14207>
- Muhammad, A. S. (2016). *Perilaku Organiasasi*. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Mukhlisin, A., Azura, A. M., Anisah, K., & Zara, K. (2024). Strategi Efektif dalam Manajemen Organisasi Pendidikan untuk Meningkatkan Kinerja Sekolah. *Journal Innovation In Education*, 2(3), 230–235. <https://doi.org/10.59841/inoved.v2i3.1492>
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen Berbasis Sekolah*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munte, R. S., Mukhtar, Anwar, K., Mahmud, & Siregar, I. (2024). Isu-Isu Global Pendidikan Multikultural dan Inklusif World Class Education (WCE). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4), 12896-12904. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.34249>
- Murniwati. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kompleksitas: Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 11(1), 104-112. <https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol11no1.378>

- Mustafa, P. S. (2021). Model Discrepancy sebagai Evaluasi Program Pendidikan. *Palapa: Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 9(1), 182-198. <https://doi.org/10.36088/palapa.v9i1.1067>
- Muttaqien, I. Z., Maryati, M., & Permana, H. (2023). Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 6798–6811.
- Naharuddin, & Karim, H. A. (2024). Manajemen Pembiayaan Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Muttaqin Balai-Belo. *An-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 134-144. <https://doi.org/10.51806/an-nahdlah.v4i1.154>
- Nanda, A. I., Arwani, I., & Farisi, H. (2023). Pengembangan Aplikasi Pelaporan Nilai Akademik dan Kompetensi Peserta Didik berbasis Website (Studi Kasus: SD Islam Riyadlul Muhtadiin Turen). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 7(4), 1961-1968.
- Nasir, M., Mahmudinata, A. A., Hafidulloh, Ulya, M., & Firdaus, F. A. (2023). Strategi pemberdayaan sekolah sebagai upaya peningkatan manajemen pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 799-816.
- Nasrudin, N., & Maryadi, M. (2018). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan dalam Pembelajaran di SD. *Manajemen Pendidikan*, 13(1), 15-23. <https://doi.org/10.23917/jmp.v13i2.6363>
- Nasukah, B., Sulistyorini, & Winarti, E. (2020). Peran Komunikasi Efektif Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Institusi. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 81-93. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.899>
- Nasution, I., Tania, F. N., Tuffahati, J., Siregar, N., Nasution, S. A., Rifai, A., & Harahap, M. A. (2024). Peran Evaluasi Program Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Guru dan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 24717–24725.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, R. I., Saifullah, Widodo, R., Elpayuni, N., Junaidah, & Abdurrahman. (2024). Jenis - Jenis Perencanaan Pendidikan. *Pendas*

- : *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 231-240.
<https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.19854>
- Nazira, U., Zahra, U., & Gusmaneli. (2024). Pemanfaatan TIK sebagai Infrastruktur Pendidikan: Tantangan dan Peluang di Era Digital. *Journal Of Informatics And Busines*, 2(3), 480-486.
- Nirwana, R., & Aly, H. N. (2023). Tinjauan Terhadap Strategi Pengembangan Kurikulum Dan Implikasinya Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(4), 314–322. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i4.17517>
- Norsyifa, & Surajjiah. (2024). Penerapan Sistem Pengelolaan Keuangan Pendidikan Yang Transparan dan Akuntabel di Indonesia. *SKILLS: Jurnal Riset dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 65-74. <https://doi.org/10.47498/skills.v3i2.4224>
- Nugraha, F. P. (2024). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Universitas XYZ. *Universitas Logistik dan Bisnis Internasional*. Bandung: ULBI Repositoy. Retrieved from <http://eprints.ulbi.ac.id/id/eprint/2876>
- Nuraini. (2024). Sejarah Administrasi dan Supervisi di Indonesia. *Jurnal Administrasi Negara*, 2(5), 241-253.
- Nuraini, R. A., Kuswandi, D., Aulia, F., & Endika, Y. V. (2025). Learning from the Education Systems in Singapore and South Korea: Relevance and Implications for Educational Innovation in Indonesia in the Digital Era. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 5(1), 189–198. <https://doi.org/10.58737/jpled.v5i1.390>
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Nurhalimah, Darmiyanti, A., & Rukajat, A. (2024). Strategi Kepala Sekolah dalam Manajemen Pembiayaan Pendidikan di MTs Mathla'ul Huda Cikande Karawang. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 375–380. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i4.1060>
- Nurmasyitah, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 2046–2052. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11266>

- Nurussalami, & Fadhil, M. (2024). Peran Manajemen Kurikulum dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa di MAN 6 Aceh Besar. *Mimbar Akademika*, 9(2), 87-107.
- Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2018). *Curriculum: Foundations, Principles, and Issues*. Pearson.
- Owens, R. G. (2015). *Organizational Behavior in Education*. Pearson.
- Pananrangi, A. R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Celebes Media Perkasa.
- Panggabean, S., Widyastuti, A., Subakti, H., Rosadi, T., Salim, N. A., Saputro, A. N., . . . Purba, R. A. (2022). *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Parno, & Rahayuningsih, R. (2025). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan dalam Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 109-117. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v8i1.1609>
- Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D., & Suhaimi, I. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923-944. <https://doi.org/10.33367/ijhass.v4i3.5133>
- Pertiwi, E. P., Ali, A. Z., Budiyanto, & Sartinah, E. P. (2025). Filosofi dan Prinsip Dasar Pendidikan Inklusi: Implikasi terhadap Masalah Sosial Masyarakat. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(1), 329-346. <https://doi.org/10.58230/27454312.1817>
- Picciano, A. G. (2022). *Evolution of Digital Learning: Technology, Innovation, and Opportunities in the Age of AI*. Routledge.
- Pratama, A. R., Ismayati, H., Fadhilah, N., & Mukhlisin, A. (2024). Desain Organisasi Sekolah Yang Adaptif: Menjawab Tantangan Pendidikan Di Era Digital. *Dinamika Pembelajaran : Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 1(3), 262–271. <https://doi.org/10.62383/dilan.v1i3.513>
- Pratiwi, & Tiorida, E. (2021). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Pegawai di Perum DAMRI Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 7(2), 98–107. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v7i2.3253>

- Purnamaningsih, I. R., & Purbangkara, T. (2022). *Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Purnawanto, A. T. (2023). Pembelajaran Berdiferensiasi. *Jurnal Pedagogy*, 16(1), 34–54.
- Purnobasuki, H., Efendi, F., Harisanty, D., & Nafisyah, A. L. (2022). *Strategi Peningkatan Sitas Bagi Civitas Akademia dan Peneliti*. Airlangga University Press.
- Putri, J. H., Adella, M., Putri, D. A., Walidaini, I., & Nasution, I. (2024). Peran Komunikasi Efektif Untuk Meningkatkan Kolaborasi di Lingkungan Pendidikan Indonesia. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(5), 547-552. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11515914>
- Putri, M. A., Larasati, S. A., & Rohayati, S. (2025). Pemanfaatan Teknologi Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Digital. *Journal on Education*, 7(2), 12192-12200. <https://doi.org/10.31004/joe.v7i2.8341>
- Putri, S. K. (2020). Penggunaan Konseling Multikultural dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan. *PD ABKIN JATIM Open Journal System*, 1(1), 437-444. <https://doi.org/10.1234/pdabkin.v1i1.69>
- Rachmad, Y. E., Indrayani, N., Harto, B., Judijanto, L., Rukmana, A. Y., Rahmawati, N. F., . . . Saktisyahputra. (2024). *Digital Technology Management : Mengelola Daya Saing melalui Teknologi Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rahayu, L. S., Zukhaira, & Amrullah, N. A. (2021). Pengembangan Metode Pembelajaran Keterampilan Menyimak Bahasa Arab Berbasis Kooperatif Tipe JIGSAW. *Journal of Arabic Learning and Teaching*, 10(2), 96-108.
- Rahayu, V. P., & Aly, H. N. (2023). Evaluasi Kurikulum. *Journal on Education*, 5(3), 5692-5699.
- Rahmadania, A., & Aly, H. N. (2023). Implementasi Teori Hierarchy Of Needs Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(4), 261–272. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i4.17456>

- Rakhmawati, S. Y. (2023). Hubungan Antara Audit Internal Dan Kualitas Laporan Keuangan Di SMKN 1 Surabaya. *Dewantara : Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(2), 168–176. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v2i2.1034>
- Rama, A., Giatman, M., Maksum, H., & Dermawan, A. (2022). Konsep fungsi dan prinsip manajemen pendidikan. *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 8(2), 130-136. <https://doi.org/10.29210/1202222519>
- Rasyid, M. K., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Penerapan Strategi Manajemen Pengetahuan untuk Meningkatkan Kinerja Institusi Pendidikan dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 75–81. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5292>
- Ritonga, A. A., Aswaruddin, Widia, F., Tanjung, R. R., & Fadilla, S. (2025). Komunikasi dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 1887–1891.
- Ritonga, M., Sartika, R., & Wijaya, A. (2024). Pembelajaran Berdiferensiasi: Menjawab Kebutuhan Pendidikan Personal di Era Society 5.0. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan*, 19(2), 163–170. <https://doi.org/10.33084/pedagogik.v19i2.8272>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robinson, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Rohiyatun, B. (2019). Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan Administrasi Pendidikan*, 7(1), 9-18. <https://doi.org/10.33394/vis.v4i1.1974>
- Rohmatillah, N. (2023). Peningkatan Kemajuan Pendidikan Melalui Ekonomi Syariah Berbasis Wakaf dan Zakat. *Dimensi: Journal of Sociology*, 12(1), 8-18. <https://doi.org/10.21107/djs.v12i1.21482>
- Rosidah, I., Gunardi, Kesumah, P., & Rizka, R. B. (2023). Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pencegahan Fraud Diinstansi Pemerintah (Studi Kasus Kantor Kec. Ciwidey). *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 137 -156. <https://doi.org/10.59820/emba.v2i1.110>

- Rusdiana, A., & Wardija. (2022). *Manajemen Keuangan Sekolah: Konsep Prinsip dan Aplikasinya di Sekolah/Madrasah*. Arsad Press.
- Sa'baini, S., & Amsari, S. (2023). Implementasi Sistem Pengelolaan Manajemen Keuangan pada Tadika Tinta Khalifah Al Fikh Orchard Penang Malaysia. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(3), 204-214. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i3.20607>
- Sagala, S. (2011). *Manajemen Pendidikan Kontemporer*. Alfabeta.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Sagala, S. (2016). *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan*. Prenada Media.
- Said, S. (2023). Peran Teknologi Digital Sebagai Media Pembelajaran di Era Abad 21. *Jurnal PenKoMi : Kajian Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(2), 194-202. <https://doi.org/10.33627/pk.62.1300>
- Salafuddin, A., Sukemi, & Suryandari, M. (2024). Komunikasi Kantor Sebagai Sarana Pengembangan Budaya Organisasi di Institusi Pendidikan. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(3), 351 - 362. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i3.4047>
- Sallis, E. (2020). *Total Quality Management in Education (4th Edition)*. Springer.
- Salsabila, S. (2024). Merancang sistem informasi akuntansi untuk optimalisasi pengelolaan keuangan dan pengembangan strategi pemasaran global: Studi pada UMKM Mozzare Shop, Bali. *Doctoral Dissertation*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/67746>
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., . . . Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979–9985. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4002>
- Samala, A. G., Giatman, M., & Ernawati. (2024). Optimalisasi Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 27942–27948.

- Santi, A., Herjayani, R., Basaria, E. R., Handayani, N., Azainil, & Sudarman. (2024). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Keuangan di Lembaga Pendidikan: Strategi dan Implementasi. *Academy of Education Journal*, 15(2), 1515–1525. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i2.2514>
- Saragih, R. R. (2022). Implikasi Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan di lingkungan Pendidikan : Studi Literatur. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6077-6082. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3587>
- Sardi. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 8(1), 61-72. <https://doi.org/10.18196/bti.81083>
- Sari, D. P., & Widodo, S. (2019). Kompetensi Guru dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 21-30.
- Sarjono, & Nurfuadi. (2024). Manajemen Pembiayaan Pendidikan dalam Perspektif Teori Penganggaran Partisipatif. *Linuhung: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 1(2), 74–83. <https://doi.org/10.52496/linuhung.v1i2.219>
- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Scriven, M. (1972). *The Methodology of Evaluation*. In R. W. Tyler, R. M. Gagne, & M. Scriven (Eds.), *Perspectives of Curriculum Evaluation*. Rand McNally.
- Selwyn, N. (2016). *Education and Technology: Key Issues and Debates*. Bloomsbury Publishing.
- Selwyn, N. (2016). *Is Technology Good for Education?* Polity Press. <https://doi.org/10.1080/00220671.2016.1253948>
- Sentanu, I. E., & Yustiari, S. H. (2024). *Mengelola Kolaborasi Stakeholder Dalam Pelayanan Publik*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Setiawan, R., Rabbani, S. S., Saputra, R., & Fujilestari, N. A. (2024). Pengawasan Keuangan Terhadap Pelaksanaan Anggaran Daerah di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Multidisiplin Inovatif*, 8(11), 137-145.

- Setiawan, S., Muna, M., Taftazana, N. S., Nurfadillah, T. A., & Komalasari, M. D. (2025). Pengembangan Kurikulum Yang Responsif Terhadap Keberagaman Siswa. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 12(9), 91–100. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v12i9.11117>
- Sharan, S., & Tan, I. G. (2008). *Organizing Schools for Productive Learning*. Springer Nature Link.
- Sholeh, M. I., & Efendi, N. (2023). Integrasi Teknologi dalam Manajemen Pendidikan Islam: Meningkatkan Kinerja Guru di Era Digital. *Jurnal Tinta: Jurnal Ilmu Keguruan Dan Pendidikan*, 5(2), 104–126.
- Sholeh, M. I., Efendi, N., & Junaris, I. (2023). Evaluasi dan monitoring manajemen pembelajaran pendidikan Islam dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. *Refresh: Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 48–73. <https://doi.org/10.59064/rmpi.v1i2.23>
- Sholeh, M. I., Lestari, A., Erningsih, Yasin, F., Saleh, F., Suhartawan, V. V., . . . Arianto, T. (2024). *Manajemen Kurikulum*. CV. Gita Lentera.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, N. S., Tantri, A., Lativah, H., & Maulana, M. R. (2024). Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. *Algebra : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Sains*, 4(4), 198–196. <https://doi.org/10.58432/algebra.v4i4.1189>
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 136–212. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Situmorang, M. S., Damanik, A. S., & Darmansyah, T. (2024). Efektivitas Monitoring dan Evaluasi dalam Implementasi Kebijakan Pendidikan : Pendekatan dan Tantangan. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 3(1), 152–161. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v3i1.1486>
- Sobari, & Rifai, M. (2024). Implementasi Balanced Scorecard untuk Pengukuran dan Peningkatan Kinerja dalam Organisasi Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 28545–28553.
- Soleha, S. N., Hartini, & Rizal, S. (2023). Peran Media dan Teknologi dalam Layanan Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri 1 Rejang Lebong.

- At-Taujih : Bimbingan dan Konseling Islam*, 6(2), 17-29.
<https://doi.org/10.22373/taujih.v6i2.21687>
- Solehan. (2024). Strategi Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Serta Pribadi Tenaga Kependidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 556–567.
<https://doi.org/10.57171/jt.v5i4.353>
- Soro, S. H., Budiman, K., Supriyadi, D., & Ainiyah, N. (2023). Implementasi Pengelolaan Sarana Prasarana Dalam Pemenuhan Standar Mutu Pendidikan Di Institut Perguruan Tinggi (IPT) Garut. *Al-Afkar; Journal For Islamic Studies*, 6(2), 291–303.
<https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v6i2.669>
- Spady, W. G. (1994). *Outcome-Based Education: Critical Issues and Answers*. American Association of School Administrators.
- Sriyono, Supardi, & Ismoyo, K. B. (2024). *Peran UKM dalam Memakmurkan Masjid*. UMSIDA Press.
- Stake, R. E. (2004). *Standards-Based and Responsive Evaluation*. SAGE Publications.
- Stufflebeam, D. L. (1971). *The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability*. *Journal of Research and Development in Education*.
- Sudirman, A., Asrin, A., & Rokhmat, J. (2020). Faktor penentu kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 577-582.
- Sudirman, Asrin, & Rokhmat, J. (2020). Faktor Penentu Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(4), 577-582. <https://doi.org/10.58258/jisip.v4i4.1585>
- Sudjana, N. (2016). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyanto, & Safriliana, R. (2022). Pengaruh Auditor Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Good University governance di Universitas Negeri Malang. *Seminar Nasional Management Accounting and Economics (SEMAE)*, 1(1), 228-237.
- Suherman, U., Esya, E. M., & Cipta, E. S. (2024). Konsep Perencanaan Dalam Manajemen Pendidikan. *Journal of Teacher Training and Educational Research*, 1(3), 109-116.
<https://doi.org/10.71280/jotter.v1i3.251>

- Sukirman, & Sari, M. P. (2012). Peran Internal Audit dalam Upaya Mewujudkan Good University Governance di UNNES. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 4(1), 64-71. <https://doi.org/10.15294/jda.v4i1.1961>
- Sulistijowati, R., Sudarmin, Ibrahim, A. H., Mahpudz, A., Kusumawardani, B., Sulaeman, E., . . . Yulianti, L. (2021). *Peningkatan Kualitas Pendidikan Tinggi Melalui Program Detasering*. INSAN CENDEKIA MANDIRI.
- Sunandar, A., Sutarjo, M., & Wulandari, S. (2019). Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon. *Jurnal Publika Unswagati Cirebon*, 7(2), 68-82. <https://doi.org/10.33603/publika.v7i2.4144>
- Suryosubroto, B. (2004). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Rineka Cipta.
- Sutansyah, L., & Ramdani, A. (2023). Pembiayaan Pendidikan: Urgensi, Tantangan, dan Solusi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(2), 221-226. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.197>
- Svari, N. F., & Arlinayanti, K. D. (2024). Perubahan Paradigma Pendidikan Melalui Pemanfaatan Teknologi di Era Global. *Metta : Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 4(3), 50–63. <https://doi.org/10.37329/metta.v4i3.3407>
- Syafaruddin, Mardhiyah, As'ari, & Saputra, R. (2024). Menuju Unggulnya Pendidikan: Peran Vital Supervisi dalam Pengembangan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3592–3599. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12953>
- Syafriadi, A., Gusmaletri, Mulia, T., & Zulfitria. (2024). Konsep Dasar Manajemen Pendidikan. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 990–1001. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.6001>
- Tasari, R., Andriani, T., & Aryani, N. (2024). Analisis Kebutuhan dan Penyediaan Tenaga Pendidik: Evaluasi dan Monitoring dalam Sistem Perencanaan Pendidikan. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12), 528-533.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Row.
- Terry, G. R. (2012). *Principles of Management*. Richard D. Irwin, Inc.

- Tilaar, H. A. (2019). *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Strategis Kebijakan Pendidikan di Indonesia*. Rineka Cipta.
- Uguy, L. S., & Achayat, A. P. (2023). *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Universitas Terbuka.
- Umar, & Sofiah, Z. (2024). *Inovasi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- UNESCO. (2021). *Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*. UNESCO Publishing. <https://doi.org/10.54675/ASRB4722>
- Utomo, D. P., & Purba, B. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan (TENDIK) Dengan Menggunakan Metode SMARTER. *Jurnal Komtika (Komputasi dan Informatika)*, 5(5), 140-152. <https://doi.org/10.31603/komtika.v5i2.5619>
- Wachid, A., Hidayat, M. S., Satar, M., Mabruroh, F., Shofiyatun, S., Ikhrum, F., . . . Abyadati, S. (2024). *Manajemen Pengendalian Mutu Pendidikan*. Thohar Media.
- Wang, C., Zhang, M., Sesunan, A., & Yolanda, L. (2023). *Peran Teknologi dalam Transformasi Pendidikan di Indonesia*. Kemdikbud.
- Weber, M. (1922). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. University of California Press.
- Webiatama, F. D., Nurdin, M. S., Nurdin, M. S., Windasari, & Cindy, A. H. (2024). Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan melalui Pelatihan dan Pengembangan di SMA Negeri 13 Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(1), 176–181. <https://doi.org/10.31004/jpion.v3i1.249>
- Widodo, T., Muhammad, I., Darmayanti, R., Nursaid, & Amany, D. A. (2023). Manajemen Keuangan Pendidikan Berbasis Digital: Sebuah Kajian Pustaka. *Journal of Educational Management and Leadership*, 1(2), 146-167. <https://doi.org/10.51214/ijemal.v1i2.548>
- Wiggins, G. P., & McTighe, J. (2005). *Understanding by Design*. ASCD.
- Winardi, J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Bumi Aksara.

- Winasari, I. (2024). Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan dalam Perspektif Islam. *Hasina: Jurnal Akuntansi dan Bisnis Syariah*, 1(1), 10-25. <https://doi.org/10.35897/hasina.v1i1.1395>
- Wisnanda, B., & Putra, R. A. (2024). Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)*, 2(1), 136-142.
- Wrege, C. D., & Greenwood, R. G. (1991). Frederick Taylor's Shop Management: A Legacy of the Scientific Management Movement. *Journal of Management History*, 22(1), 62-74.
- Yahya, F., Suryani, E., Hermansyah, & Nurhairunnisah. (2024). Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran Berdiferensiasi Beserta Kaitannya dengan Gaya Kognitif Siswa. *Galaxy: Jurnal Pendidikan MIPA dan Teknologi*, 1(1), 13-18. <https://doi.org/10.59923/galaxy.v1i1.142>
- Yama, S. F., & Setiyani, R. (2016). Pengaruh Pelatihan Guru, Kompetensi Guru dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Terhadap Kesiapan Guru Prodi Bisnis Manajemen dalam Implementasi Kurikulum 2013. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 85-99.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th ed.)*. Pearson.
- Yunus, F., Sulkifly, Arwildayanto, & Ardhan, N. L. (2023). Tata Kelola Sarana dan Prasarana Berbasis Teknologi dan Informasi. *Student Journal of Educational Management*, 3(2), 158-176. <https://doi.org/10.37411/sjem.v3i2.1547>
- Yusuf, M. (2023). *Inovasi Pendidikan Abad-21: Perspektif, Tantangan, dan Praktik Terkini*. Selat Media.
- Yusuf, M. (2024). Implikasi Teknologi Pendidikan terhadap Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Efektivitas dan Keterlibatan Siswa. *Ad-dirasatul Islamiyyah: Journal Of Islamic Studies*, 1(1), 60-80.
- Zahrudin, Arifin, Z., & Suhandi, A. (2019). Implementasi Penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan Dan Belanja Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 16(1), 46-56. <https://doi.org/10.17509/jap.v26i1.19847>
- Zuanda, S., Mardhiyah, Fahrezi, D. W., & Afriza. (2024). Urgensi Pembinaan Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Journal of Islamic EducationEl Madani, 3(2), 65-72.
<https://doi.org/10.55438/jiee.v3i2.100>

Zubaidah, S. (2016). Keterampilan Abad Ke-21: Keterampilan Yang Diajarkan Melalui Pembelajaran. *Seminar Nasional Pendidikan*, 2(2), 1-17.

PROFIL PENULIS



Dr. Drs. Nur Arifin, M.Pd., adalah seorang akademisi, praktisi pendidikan, dan birokrat yang memiliki pengalaman panjang di Kementerian Agama Republik Indonesia. Lahir di Nganjuk pada 10 Februari 1967, beliau menempuh pendidikan dasar di SDN Kalianyar, kemudian melanjutkan ke MTsN Tanjung Anom dan MAN Nglawak Kertosono. Pendidikan tingginya dimulai dari Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (S1), dilanjutkan dengan Magister Administrasi Pendidikan di UHAMKA Jakarta (S2), serta meraih gelar Doktor dalam bidang Pendidikan Agama Islam dari UIN Sunan Ampel Surabaya (S3). Dalam perjalanan kariernya, Dr. Nur Arifin memulai pengabdianya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Jenderal Kementerian Agama pada tahun 1994. Beliau telah menduduki berbagai posisi strategis, di antaranya sebagai Auditor Ahli Muda, Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan, serta Inspektur Wilayah II di Itjen Kemenag. Selain itu, beliau juga pernah menjabat sebagai Direktur Bina Umrah dan Haji Khusus serta Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Agama. Saat ini, beliau mengemban amanah sebagai Kepala Biro A2KK di UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Di luar tugas birokrasi, Dr. Nur Arifin aktif mengajar sebagai dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Nusantara Bekasi. Keaktifannya di dunia akademik juga tercermin dalam karya ilmiahnya, salah satunya adalah *Higher Education Policy Analysis: The Transformation of IAIN to UIN for the Period 2002-2017 in the Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia*. Sebagai seorang akademisi yang berdedikasi, beliau terus berkontribusi dalam penelitian dan pengembangan kebijakan pendidikan, dengan identitas akademik yang terdaftar di Sinta (ID: 6943379) dan Google Scholar (ID: QnAe96YAAAAJ).



Buku ini hadir sebagai wujud kontribusi dalam bidang manajemen pendidikan, yang semakin berkembang dan menjadi aspek penting dalam meningkatkan mutu sistem pendidikan. Dalam buku ini, pembaca akan disajikan berbagai teori dan praktik manajemen pendidikan yang tidak hanya berbasis pada konsep akademik, tetapi juga implementasi nyata di dunia pendidikan. Dengan menggabungkan teori klasik, pendekatan modern, serta studi kasus, buku ini diharapkan dapat menjadi referensi yang komprehensif bagi akademisi, praktisi pendidikan, dan mahasiswa yang ingin mendalami bidang ini lebih lanjut.



IKAPI
IKATAN AHLI KEPERAWATAN INDONESIA

CV. Tahta Media Group
Surakarta, Jawa Tengah
Web : www.tahtamedia.com
Ig : tahtamedigroup
Telp/WA : +62 896-5427-3996

