

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kadarusman, kepemimpinan (Leadership) dibagi tiga, yaitu : (1) *Self Leadership*; (2) *Team Leadership*; dan (3) *Organizational Leadership*. *Self Leadership* yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup. *Team Leadership* diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah team leader (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi. Sedangkan *organizational leadership* dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh organizational leader (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai

pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.⁷

Kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi individu atau kelompok demi tercapainya tujuan tertentu. Tanpa kepemimpinan, batas antara ambisi pribadi dan tujuan perusahaan dapat menjadi goyah. Tantangan yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana seorang pemimpin mendorong bawahannya supaya menggunakan kemampuan terbaiknya demi kelompok atau organisasi.⁸

Dengan demikian, kepemimpinan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan diri sendiri, orang lain, serta organisasi secara menyeluruh, dengan kesadaran penuh akan tanggung jawab, komitmen, dan tujuan bersama.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian, ada 5 (lima) kategori gaya kepemimpinan yang dapat digunakan seorang pemimpin, yaitu :⁹

a. Tipe Otokratik

Otokrat berasal dari perkataan "*utus*" (sendiri) dan "*kratos*" (kekuasaan) jadi otokrat berarti penguasaan absolut. Kepemimpinan otoritas berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus

⁷ F Yudia Atmaja, "Kepemimpinana : Konsep, Teori Dan Karakternya," *Procedia-Social and Behavioral Science* IV, no. 2 (2013): 29–38.

⁸ C. Wijaya and Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien* (Medan: Perdana Publishing, 2016).

⁹ H. Mulyono, "Kepemimpinan (Leadership) Berbass Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi," *Jurnal Penelitian Pendidikan Social Humaniora* 3, no. 1 (2018): 290–297.

dipatuhi. Dimana setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan harus dilakukan.¹⁰

Seorang pemimpin yang autokratik adalah seorang yang sangat egois, egoisme yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan keinginannya apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Dimana pemimpin bekerja menurut peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan. Para bawahan tidak berhak untuk mengomentari apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin menganggap bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala kompleksitas organisasi. Berdasarkan nilai-nilai demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukan berbagai sikap yang menonjolkan "kekuasaan" antara lain:¹¹

- 1) Kecenderungan dalam memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi atau instansi lain.
- 2) Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksana tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan.
- 3) Pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

¹⁰ Beta Salsabila et al., "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 9980.

¹¹ Beta Salsabila et al., "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 9980-9981.

b. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin.¹²

c. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan yang kharismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang didasarkan pada kharisma seseorang. Biasanya kharisma seseorang itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan kharisma yang dimiliki seseorang, orang tersebut akan mampu mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya. Seorang

¹² Beta Salsabila et al., "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 9981.

pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang di kagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" dan menjadikan orang-orang tertentu di pandang sebagai pemimpin kharismatik. Dalam anggota organisasi atau instansi yang di pimpin oleh orang kharismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang kharismatik.¹³

d. Tipe *Laissez-faire*

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

¹³ Beta Salsabila et al., "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 9981.

anggota. Mereka boleh menerima atau mengolah pendapat tersebut. Apabila hal ini kita jumpai disekolah, maka dalam hal ini bila akan menyelenggarakan rapat guru biasanya dilaksanakan tanpa kontak pimpinan (Kepala Sekolah), tetapi bisa dilakukan tanpa acara. Rapat bisa dilakukan selagi anggota/guru-guru dalam sekolah tersebut menghendakinya.¹⁴

e. Tipe Demokratik.

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Seorang pemimpin yang berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong pada bawahannya menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh pemimpin demokratis mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin mengikut sertakan seluruh anggota

¹⁴ Beta Salsabila et al., "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 9982.

kelompok dalam mengambil keputusan. Pemimpin perusahaan yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi bawahannya. Pemimpin memberikan sebagian para bawahannya turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang akan dicapai.¹⁵

Gaya (*style*) kepemimpinan adalah sebuah upaya pemimpin membawa diri sebagai seorang pemimpin. Cara seorang pemimpin berlagak dan tampil dalam menggunakan kekuasaannya sebagai seorang pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gaya yang demikian itu bisa membedakan dirinya dengan orang lain.¹⁶ Gaya kepemimpinan yang kurang pas atau kurang cocok dilaksanakan pemimpin kepada pegawainya dapat menurunkan motivasi, kinerja dan akhirnya kepuasan kerja. Senada dengan itu Winardi mendefinisikan pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk menggerakkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Secara garis besar, pendekatan atau perspektif tentang kepemimpinan terdiri dari :¹⁷

a. Teori Sifat (*Trait Theory*). Teori ini lebih menekankan pada aspek kepribadian seperti intelektualisasi, emosi, keadaan fisik (usia, tinggi dan

¹⁵ Beta Salsabila et al., "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 9981.

¹⁶ Yubersius Tongo-Tongo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Datasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 2, no. 4 (2014): 104–105.

¹⁷ Mulyono, "Kepemimpinan (Leadership) Berbas Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi."

berat badan) dan sifat-sifat pribadi lainnya. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan dan gaya-gaya kepemimpinan. Aspek pertama menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya.

b. Teori Situasional (*Contingency Theory*). Pendekatan Situasional kontingensi menggambarkan bahwa gaya yang digunakan tergantung pada faktor-faktor seperti situasi, tugas, organisasi dan variabel-variabel lingkungan lainnya. Teori-teori situasional yang terkenal adalah Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt, Fielder, Hersey dan Blanchard, Leader Member Exchange Theory, Path Goal Theory, dan Participation Model.

c. Teori Perilaku. Mengambarkan perilaku spesifik membedakan pemimpin dan yang bukan pemimpin. Peneliti Ohio mengidentifikasi terdapat dua kelompok perilaku yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu struktur inisiatif (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*). Faktor *consideration* menggambarkan hubungan yang sangat hangat antara seorang atasan dan bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan dan penghargaan terhadap gagasan bawahan. Struktur inisiatif menjelaskan bahwa seorang pemimpin itu mengatur dan menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi dan cara pelaksanaannya.

d. Teori Transformasional. Teori kepemimpinan berkembang menuju kebanyakan arah seperti kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan

transformasional adalah gaya yang digunakan bergantung pada faktor-faktor seperti situasi, karyawan, tugas, organisasi dan variabel-variabel lingkungan lainnya.

Ada 18 nilai karakter bangsa sebagaimana yang dikeluarkan oleh Kemediknas diantaranya sebagai berikut :¹⁸

- a. Nilai religius merupakan sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama dan kepercayaan yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama (kepercayaan) lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama (kepercayaan) lain.
- b. Kejujuran merupakan perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan dan tindakan, dan pekerjaan.
- c. Toleransi merupakan sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama (kepercayaan), suku, etnis, pendapat, sikap dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya.
- d. Disiplin merupakan tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh.
- e. Kerja Keras merupakan perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.
- f. Kreatif merupakan berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki.

¹⁸ Ibid..

- g. Mandiri merupakan sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- h. Demokratis merupakan cara berpikir, bersikap, dan bertindak yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.
- i. Rasa Ingin Tahu merupakan sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajarinya, dilihat dan didengar.
- j. Semangat Kebangsaan merupakan cara berpikir, bertindak dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompok/golongannya.
- k. Cinta Tanah Air merupakan cara berpikir, bersikap, dan berbuat yang menunjukkan kesetiaan, kepedulian, dan penghargaan yang tinggi terhadap bahasa, lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, dan politik bangsa.
- l. Menghargai Prestasi merupakan sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui serta menghormati keberhasilan orang lain.
- m. Bersahabat/Komunikatif merupakan tindakan yang memperlihatkan rasa senang berbicara, bergaul, dan bekerjasama dengan orang lain.
- n. Cinta Damai merupakan sikap, perkataan dan tindakan yang menyebabkan orang lain merasa senang dan aman atas kehadiran dirinya.
- o. Gemar Membaca merupakan kebiasaan menyediakan waktu untuk membaca berbagai bacaan yang memberikan kebajikan bagi dirinya.

- p. Peduli Lingkungan merupakan sikap dan tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan pada lingkungan alam di sekitarnya dan mengembangkan upaya-upaya untuk memperbaiki kerusakan alam yang sudah terjadi.
- q. Peduli Sosial merupakan sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan pada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan.
- r. Tanggung Jawab merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya) negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

Melalui 19 nilai ini diharapkan dapat diterapkan dalam dunia pendidikan di Indonesia sehingga menciptakan sumber daya yang lebih berkualitas.

B. Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan gabungan dua suku kata, yaitu manajemen dan pendidikan. Manajemen awalnya yang hanya digunakan di suatu perusahaan, seiring dengan berjalannya waktu manajemen juga digunakan dalam dunia pendidikan.

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen ditinjau dari segi bahasa berasal dari bahasa Inggris yang berasal dari kata *to manage* yang memiliki arti: mengelola, mengatur

dan juga mengurus.¹⁹ Manajemen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti: kegiatan atau penelaahan yang didalamnya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pada semua lapisan anggota maupun pimpinan dalam suatu organisasi yang memiliki satu tujuan yang sama.

Pengertian Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²⁰ Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.²¹ Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber

¹⁹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012).

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah* (Banyuwangi: Bumi Aksara, 2011), 2.

²¹ Winda Sari, "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Pepustakaan," *Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan* 1, no. 1 (2012): 41.

daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.²² Adanya kebutuhan Negara untuk menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap rakyat, yakni mengatur persoalan hidup rakyat dan memberikan pelayanan dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Hal ini tidak berarti bahwa manajemen belum dikenal sebelumnya, atau perkembangan manajemen terkait dengan perkembangan masyarakat Amerika dan Eropa. Kelahiran dan perkembangan manajemen bisa dikembalikan pada awal proses penciptaan alam ini. Jika kita menilik peradaban Mesir Klasik, terdapat bukti sejarah berupa piramida dan spinx yang mencerminkan adanya praktik manajemen, skill, dan kompetensi.

Manajemen selalu dipakai dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasanyayaan, pemerintahan dan lain sebagainya.²³ Manajemen sebagai suatu ilmu dan seni. Mengapa disebut demikian, Sebab antara keduanya tidak bisa dipisahkan. Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari sejak lama, dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori. Hal ini dikarenakan didalamnya menjelaskan tentang gejala-gejala manajemen, gejala-gejala ini lalu diteliti dengan menggunakan metode

²² Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2012).

²³ Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*, 4.

ilmiah yang dirumuskan dalam bentuk prinsip-prinsip yang diwujudkan dalam bentuk suatu teori. Sedangkan manajemen sebagai suatu seni, disini memandang bahwa di dalam mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain, nah bagaimana cara memerintahkan kepada orang lain agar orang lain agar mau bekerja sama. Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (managing) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.²⁴

Secara etimologis diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa latin manus yang berarti "tangan", dalam bahasa italia maneggiare berarti "mengendalikan, dalam bahasa inggris istilah manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengatur.²⁵ Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya:

- 1) Schein memberi definisi manajemen sebagai profesi.²⁶ Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdsarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

²⁴ Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*, 10.

²⁵ Usman Efendi, *Asas Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 1.

²⁶ Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*, 13.

2) Terry memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.²⁷ Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.

3) Luther Gulick mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.²⁸

Berdasarkan berbagai pengetahuan yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan pengertian manajemen merupakan:

- 1) Mengelola, mengatur dan mengurus.
- 2) Perencanaan, Pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pada semua lapisan baik anggota maupun pimpinan dalam suatu organisasi yang memiliki satu tujuan yang sama.
- 3) Ilmu sekaligus seni yang mempelajari mengatur proses pemanfaatan waktu, tempat, sumber daya alam (SDA), maupun sumber daya

²⁷ Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*, 15.

²⁸ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), 11.

manusia (SDM), secara efektif, dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama.

- 4) Proses istimewa yang berisi suatu tindakan dan juga perbuatan yang meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan juga pengawasan yang dilakukan untuk menghasilkan suatu target pencapaian yang telah ditentukan bersama melalui pengupayaan sumber daya manusia (SDM) maupun sumber daya yang lainnya, yang dilakukan secara efektif dan efisien.
- 5) Suatu bagian dari seni dan juga merupakan ilmu yang berhubungan dengan segala tenaga dan daya pikiran dari berbagai macam pihak. Sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditentukan. Dan diharapkan bersama pada waktu sebelumnya.

Berdasarkan pengertian di atas, manajemen adalah suatu profesi dan ilmu yang berlandaskan prinsip-prinsip umum dan kode etik, yang dijalankan secara sistematis dalam proses pengarahan, pengorganisasian, serta pengendalian sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan bertanggung jawab.

Manajemen dibutuhkan dibutuhkan oleh individu atau kelompok individu, organisasi bisnis, organisasi sosial atau pun organisasi pemerintah untuk mengatur, merencanakan segala hal untuk memperoleh hasil yang optimal pada waktu yang akan datang.²⁹ Manajemen dibutuhkan oleh semua orang, karena tanpa manajemen yang baik, segala

²⁹ Efendi, *Asas Manajemen*, 5.

usaha yang dilakukan kurang berhasil. Dalam perkembangannya proses manajemen adalah langkah langkah strategis yang juga adalah manfaat dari manajemen tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu manajer perlu menjaga keseimbangan yang berbeda yaitu tuntutan stakeholders dan tuntutan pekerja.³⁰

Tiap-tiap organisasi tentunya memiliki satu atau sebagian tujuan yang memastikan arah serta menjadikan satu pandangan unsur manajemen yang ada dalam organisasi itu. Sudah tentunya tujuan yang mau diraih nantinya yaitu satu kondisi yang tambah baik daripada kondisi di awalnya. Dalam perkembangannya manajemen digunakan untuk mengendalikan organisasi.

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam organisasi dirasakan perlunya bekerja sama atau bantuan orang lain. Keberhasilan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh kemampuan pemimpin/manajer untuk mengatur kerja sama tersebut. Kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, mengembangkan kegiatan organisasi merupakan kegiatan organisasi merupakan kegiatan manajemen.

Menurut George R Terry di dalam bukunya yang berjudul "*Principle of Management*" menyebutkan ada enam unsur-unsur manajemen pendidikan yang meliputi: manusia, materi, mesin, metode, uang dan

³⁰ Efendi, *Asas Manajemen*, 5-6.

pasar. Menurut Harrington Emerson unsur-unsur manajemen pendidikan meliputi: manusia, uang, materi, mesin dan metode. Sedangkan menurut Soekarno, unsur-unsur manajemen pendidikan meliputi: manusia, uang, metode, materi, mesin, dan pasar.³¹

Unsur manajemen terdiri dari “7M+1 I” sebagai berikut :³²

1) *Man* (Manusia)

Berperan sebagai man power dalam organisasi atau perusahaan, diperlukan untuk memimpin, menggerakkan karyawan/bawahan, serta memberikan tenaga dan pikiran untuk kemajuan dan kontinuitas lembaga. Sumbangan tenaga manusia di sini dapat pula dinamakan sebagai leadership atau kewirausahaan.

2) *Material* (Barang)

Material digunakan sebagai proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi, dapat terdiri dari bahan baku, bahan setengah jadi, atau barang jadi.

3) *Machine* (Mesin)

Merupakan kebutuhan pokok dalam melancarkan jalannya suatu organisasi. Mesin berupa peralatan yang digunakan oleh suatu instansi atau lembaga. Baik itu peralatan yang modren maupun peratan yang masih bersifat konvensional.

4) *Money* (Uang)

³¹ Robbin and Coulter, *Manajemen* (Jakarta: PT. Indeks, 2007).

³² M. Kristiawan, D. Safitri, and R Lestari, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Cv. Budi Utama, 2017).

Money/modal dibagi menjadi 2, yaitu modal tetap berupa tanah, gedung/bangunan, mesin dan modal kerja berupa kas, piutang.

5) *Method* (Metode)

Pemilihan dan penggunaan metode yang tepat digunakan sebagai aturan atau cara-cara tertentu yang bertujuan untuk menghindari terjadinya inefisiensi dan pemborosan. Dalam lembaga pendidikan, metode pembelajaran yang dibentuk oleh seorang guru sangat diperlukan dalam menerangkan pelajaran. Karena metode yang dipakai akan memengaruhi peserta didik dalam memahami Pelajaran.

6) *Market* (Pasar)

Adalah tempat bertemunya penjual dan pembeli untuk mengadakan transaksi, dalam lembaga pendidikan market berupa tempat terjadinya interaksi antara pendidik dengan peserta didik maupun dengan stakeholders yang ada dalam lingkup lembaga tersebut.

7) *Minute* (Waktu)

Merupakan hitungan waktu yang dipergunakan dan dimanfaatkan dalam pencapaian visi dan misi suatu lembaga secara efektif dan efisien.

8) *Information* (informasi)

Merupakan salah satu hal yang paling penting agar pencapaian yang kita inginkan dapat terwujud dengan baik karena tanpa adanya informasi yang cukup kita tidak akan bisa mewujudkan keinginan yang kita inginkan.

b. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan)³³, yaitu:

1) Perencanaan (*Planning*)

a) Pengertian Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin.³⁴

Perencanaan (*Planning*) adalah definisi dari menetapkan tugas yang harus dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.³⁵ *Planning* adalah kegiatan pengambilan keputusan karena termasuk memilih alternatif. Untuk merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang, diperlukan kemampuan visualisasi dan pemikiran ke depan.

Perencanaan memerlukan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan, seperti mengapa, bagaimana, dan di mana, serta siapa yang akan terlibat dan bertanggung jawab. Dengan kata lain, perencanaan dirancang untuk menjawab pertanyaan yang terdiri dari lima "w" dan satu "h": *what, when, where, who, why*, dan *how*. Pada dasarnya, perencanaan pendidikan adalah proses pemikiran yang

³³ Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*, 38.

³⁴ Undang Ruslan Wahyudin, *Manajemen Pendidikan : Tepri Dan Praktik Dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 14.

³⁵ George R Terry, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung: PT.Alumni, 2006).

sistematis dan analisis tentang masalah seperti apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa yang bertanggung jawab, mengapa hal itu perlu dilakukan, dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan. Tujuan dari perencanaan pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan sehingga lebih efektif dan efisien, dan agar proses pendidikan dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat.³⁶

Perencanaan adalah awal penentuan segala tindakan agar mencapai suatu hal atau target yang harus diinginkan. Perencanaan merupakan sekumpulan usaha yang berfungsi sebagai penjabaran kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang.³⁷

Perencanaan juga merupakan suatu proses dalam pengambilan keputusan guna menyusun suatu rencana (plan), yang langkah-langkahnya sudah tersusun secara sistematis, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.³⁸

Menurut ahli manajemen mendefinisikan perencanaan beraneka ragam pengertiannya. Sedangkan perencanaan menurut al-Qur'an sebagaimana disebutkan di dalam Surat Al-Hasr (59): 18 yang berbunyi:

³⁶ Siti Asiah, "Kepemimpinan Manajerial Lembaga Pendidikan (Kepala Sekolah) Dalam Pengembangan Produktivitas Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2017): 8.

³⁷ Abdul Azis Rambe, "Pendekatan Sistem Dalam Perencanaan Dan Manajemen Pendidikan," *Jurnal Ta'dib* 14, no. 2 (2011): 166.

³⁸ Septuri, "Konsep Manajemen Pendidikan Islam: Sebuah Analisis Aspek Ontologi, Epistemologi Dan Aksiologi Konsep Manajemen Pendidikan Islam," *Jurnal Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung* 1, no. 1 (2019): 65.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا

تَعْمَلُونَ ۱۸

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Hasyr (59): 18)

Ayat tersebut menyatakan bahwa setiap manusia diwajibkan untuk melakukan perencanaan untuk menghadapi hari esok (akhirat).

Karena dengan melakukan perencanaan, manusia akan mencapai kesuksesan dan kebahagiaan di sisi Allah. Kebahagiaan dan kesuksesan dimata Allah adalah manusia yang paling bertakwa. Seorang manusia yang melakukan ketakwaan kepada Allah dengan sepenuhnya, ketakwaan itu akan kembali kepada manusia itu sendiri.

Sebaliknya, seorang manusia yang melakukan ingkar kepada Allah. Hakekatnya manusia itu mengingkari dirinya sendiri. Karena sesungguhnya Allah maha mengetahui segala apa yang manusia kerjakan.

Dengan demikian, perencanaan adalah sekumpulan usaha awal penentuan segala tindakan, yang dibagi menjadi penjabaran kegiatan-kegiatan, yang langkah-langkahnya sudah tersusun secara tersistematik, yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang, yang merupakan perintah Allah SWT, agar manusia melalui perencanaan, agar dapat mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Perencanaan dalam konteks manajemen pendidikan karakter, menurut pendapat penulis, perencanaan mencakup tiga komponen, yaitu: menetapkan target, membuat strategi yang tepat, dan menyusun rencana rencana. Hal ini apabila diaplikasikan dalam dunia sekolah secara langsung, maka penulis berpendapat perencanaan meliputi: penentuan visi, misi, dan tujuan sekolah; target jangka pendek dan target jangka panjang; serta pembuatan struktur kurikulum.

b) Proses Perencanaan

Proses perencanaan berisi empat tahap : Menentukan tujuan perencanaan, Menentukan tindakan untuk mencapai tujuan, Mengembangkan dasar pemikiran kondisi mendatang, cara untuk mencapai tujuan, dan mengimplementasi rencana tindakan dan mengevaluasi hasilnya.³⁹ Dalam setiap perencanaan selalu terdapat tiga kegiatan yang meskipun dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya dalam proses perencanaan. Tiga kegiatan itu adalah perumusan tujuan yang dicapai, pemilihan program untuk mencapai tujuan itu dan identifikasi dan penyerahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas.⁴⁰

c) Alasan Perlunya Perencanaan

³⁹ Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, 79.

⁴⁰ Wahyudin, *Manajemen Pendidikan : Tepri Dan Praktik Dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional*: 14.

Perencanaan sering juga disebut jembatan yang menghubungkan kesenjangan atau jurang antara keadaan masa kini dan keadaan yang diharapkan terjadi pada masa yang akan datang. Meskipun keadaan masa depan yang tepat itu sukar diperkirakan karena banyak faktor di luar penguasaan manusia yang berpengaruh terhadap rencana.⁴¹ Ada dua alasan dasar perlunya perencanaan. Perencanaan dilakukan untuk mencapai : “*protective benefits*” artinya yang dihasilkan dari pengurangan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pembuatan keputusan, dan “*positive benefits*” artinya dalam bentuk meningkatnya sukses pencapaian tujuan organisasi.⁴²

d) Unsur-Unsur Perencanaan

Suatu perencanaan yang baik harus menjawab enam pertanyaan yang tercakup dalam unsur-unsur perencanaan yaitu: tindakan apa yang harus dikerjakan, yaitu mengidentifikasi segala sesuatu yang akan dilakukan, apa sebabnya tindakan tersebut harus dilakukan, yaitu merumuskan faktor-faktor penyebab dalam melakukan tindakan, tindakan tersebut dilakukan, yaitu menentukan tempat atau lokasi, kapan tindakan tersebut dilakukan, yaitu menentukan waktu pelaksanaan tindakan, siapa yang akan melakukan tindakan tersebut, yaitu menentukan pelaku yang akan melakukan tindakan, dan

⁴¹ Ibid.

⁴² Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, 80.

bagaimana cara melaksanakan tindakan tersebut, yaitu menentukan metode pelaksanaan tindakan.

e) Klasifikasi Perencanaan

Rencana-rencana dapat diklasifikasikan menjadi 5 dasar,⁴³ yaitu :

Pertama, Bidang fungsional mencakup rencana produksi, pemasaran, keuangan, dan personalia. Kedua, Tingkatan Organisasional termasuk keseluruhan organisasi atau satu-satuan kerja organisasi. Ketiga, Sifat rencana meliputi faktor kompleksitas, fleksibilitas, keformalan, kerahasiaan, biaya, rasionalitas, kuantitatif, dan kualitatif. Keempat, Waktu menyangkut jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kelima, Unsur-unsur perencanaan dalam wujud anggaran, program, prosedur, kebijaksanaan, dan sebagainya

f) Tipe-Tipe Perencanaan

Tipe-tipe perencanaan terinci sebagai berikut: perencanaan jangka pendek (*Short Range Plans*) mencakup berbagai rencana dari satu hari sampai satu tahun, perencanaan jangka menengah (*inter mediate Range Plans*) mempunyai rentangan waktu antara beberapa bulan sampai tiga tahun, dan rencana jangka panjang (*long range plans*) meliputi kegiatan-kegiatan selama dua sampai lima tahun. Perencanaan strategi, yaitu proses pemilihan tujuantujuan organisasi seperti penentuan strategi, kebijaksanaan dan program-program

⁴³ Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, 84-85.

strategik yang diperlukan untuk tujuan-tujuan tersebut dan penetapan metoda-metoda yang diperlukan untuk menjamin bahwa strategik dan kebijaksanaan telah diimplementasikan.⁴⁴

g) Kelemahan Perencanaan

Perencanaan juga mempunyai beberapa kelemahan, diantaranya: pekerjaan yang tercakup dalam perencanaan mungkin berlebihan pada kontribusi nyata, perencanaan cenderung menunda kegiatan, perencanaan mungkin terlalu membatasi manajemen untuk berinisiatif dan berinovasi, kadang-kadang hasil yang paling baik didapatkan oleh penyelesaian situasi individual dan penanganan setiap masalah pada saat masalah tersebut terjadi, dan perencanaan yang diikuti cara-cara yang tidak konsisten.⁴⁵

h) Manfaat Perencanaan

Perencanaan mempunyai 9 manfaat penting, yaitu : pertama, membantu manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan. Kedua, membantu dalam kristalisasi penyesuaian pada masalah-masalah utama. Ketiga, memungkinkan manajer memahami keseluruhan gambaran operasi lebih jelas. Keempat, membantu penempatan tanggung jawab lebih tepat. Kelima, memberikan cara pemberian perintah untuk beroperasi. Keenam, memudahkan dalam melakukan koordinasi di antara

⁴⁴ Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, 92.

⁴⁵ Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, 81-82.

berbagai bagian organisasi. Ketujuh, membuat tujuan lebih khusus, terperinci dan lebih mudah dipahami. Dan kesembilan, menghemat waktu, usaha, dan dana.⁴⁶

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

a) Pengertian Pengorganisasian

Organizing berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer.⁴⁷ Pengorganisasian mempersatukan sumber-sumber daya pokok dengan cara yang teratur dan mengatur orang-orang dalam pola yang demikian rupa, hingga mereka dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.⁴⁸ Pengorganisasi adalah proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka, serta pemeliharaan lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang pantas.⁴⁹

Pengorganisasian sering disebut dengan kelembagaan.

Pengorganisasian merupakan pengelompokan kegiatan-kegiatan berdasarkan tugasnya masing-masing melalui struktur organisasi.

⁴⁶ Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, 81.

⁴⁷ R.Terry, *Asas-Asas Manajemen*, 28.

⁴⁸ R.Terry, *Asas-Asas Manajemen*, 25.

⁴⁹ Rina Primadha, "Peranan Fungsi Manajemen Dalam Menciptakan Kondisi Perusahaan Yang Sehat," *Jurnal Manajemen Bisnis* 1, no. 3 (2008): 86.

Sehingga, dengan diadakannya struktur organisasi mampu terlaksananya manajemen pendidikan karakter secara efektif dan efisien.⁵⁰ Pengorganisasian juga merupakan sekumpulan usaha untuk mewujudkan suatu kerja secara sama, yang melibatkan seluruh lapisan manusia, baik bawahan, maupun atasan, yang terbentuk dalam suatu kerja sama. Tujuan dengan dilakukan kerja sama adalah untuk mencapai target tujuan secara tuntas melalui pembagian tugas dalam bidang-bidang tertentu, serta ditangani oleh orang-orang tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.⁵¹ Selain itu, pengorganisasian juga merupakan kerja sama yang melibatkan dua orang atau lebih di dalam pekerjaan, yang dilakukan secara terstruktur untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Secara ringkas, pengorganisasian bisa dimaknai dengan menetapkan hubungan antar orang melalui tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan bersama.⁵² Sedangkan pengorganisasian menurut al-Qur'an sebagaimana yang dijelaskan di dalam Surat al-Maidah (5): 2 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ
وَلَا أَمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ

⁵⁰ Septuri, "Konsep Manajemen Pendidikan Islam: Sebuah Analisis Aspek Ontologi, Epistemologi Dan Aksiologi Konsep Manajemen Pendidikan Islam."

⁵¹ Badrun Ali Murtopo, "Evaluatif Penerapan Manajemen Pendidikan," *Jurnal Cakrawala* 2, no. 1 (2018): 91.

⁵² Nailul Izzah, "Manajemen Pembelajaran Al-Islam Dalam Implementasi Kurikulum 2013 (Perbandingan Di SMP Muhammadiyah 2 Dan 3 Yogyakarta)" (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018).

فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرَمَنَّكُمْ سَنَانُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ

تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا

اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۚ

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah,193) jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram,194) jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban)195) dan qal 'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda),196) dan jangan (pula mengganggu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya!197) Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.” (Al-Maidah (5): 2)

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia diperintah untuk melakukan tolong menolong dalam urusan kebaikan dan juga ketakwaan. Dan sekaligus dilarang untuk melakukan tolong menolong dalam perbuatan dosa dan juga permusuhan. Berarti dapat dimaknai bahwasannya manusia diperintahkan untuk melakukan kerja sama dalam bentuk tolong menolong untuk urusan kebaikan. Serta dilarang melakukan kerja sama dalam bentuk tolong menolong untuk urusan tindak kejahatan. Dengan demikian, Pengorganisasian adalah proses membagi pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, memberikan tugas-tugas itu kepada orang-orang yang sesuai dengan kemampuannya, mengatur sumber daya, dan

mengorganisasikannya untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkannya.

b) Faktor-Faktor dalam Menentukan Perancangan Struktur Organisasi

Adapun faktor-faktor utama dalam menentukan perancangan struktur organisasi,⁵³ diantaranya : Strategi Organisasi untuk mencapai tujuannya yaitu menjelaskan bagaimana aliran wewenang dan saluran komunikasi dapat disusun di antara para manajer dan bawahan, teknologi yang digunakan , anggota (karyawan) dan orang-orang yang terlibat dalam organisasi, dan ukuran organisasi yaitu besarnya organisasi secara keseluruhan maupun satuan-satuan kerjanya akan sangat mempengaruhi struktur organisasi

c) Proses Pengorganisasian

Proses ini akan akan tercermin pada struktur organisasi, yang mencakup aspek-aspek penting organisasi dan proses pengorganisasian,⁵⁴ yaitu : pembagian kerja, departementalisasi (atau sering disebut dengan istilah departemntasi), bagan organisasi formal, rantai perintah dan kesatuan perintah, tingkat-tingkat hirarki manajemen, saluran komunikasi, penggunaan komite, rentang manajemen dan kelompok-kelompok informal yang tak dapat dihindarkan.

⁵³ Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, 169-170.

⁵⁴ Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, 169.

Langkah yang harus dilakukan dalam pengorganisasian, diantaranya adalah sebagai berikut:⁵⁵

- (1) Menentukan tugas-tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- (2) Membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh perorangan atau kelompok.
- (3) Menggabungkan pekerjaan para anggota dengan cara yang rasional dan efisien. Hal ini lazim disebut departementalisasi`
- (4) Menetapkan mekanisme kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan dalam suatu kesatuan yang harmonis.
- (5) Melakukan monitoring dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan, serta meningkatkan efektifitas.

d) Manfaat Pengorganisasian

Pengorganisasian bermanfaat, dapat lebih mempertegas hubungan antara anggota satu dengan yang lain. setiap anggota dapat mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab. setiap anggota organisasi dapat mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan posisinya dalam struktur organisasi. dapat dilaksanakan pendelegasian wewenang dalam organisasi secara tegas, sehingga setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk berkembang. akan tercipta pola

⁵⁵ Indriyo Gitosudarmo, *Perilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: BPFE, 2000).

hubungan yang baik antar anggota organisasi, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan dengan mudah.

3) Penggerakkan (*Actuating*)

Penggerakan adalah satu usaha untuk menggerakkan anggota-anggota kelompok demikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan yang bersangkutan dan sasaran-sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut.⁵⁶ Menggerakan berhubungan erat dengan sumber daya manusia yang pada akhirnya merupakan pusat sekitar apa aktivitas-aktivitas manajemen berputar. Nilai-nilai, sikap, harapan, kebutuhan, ambisi, harapan, pemuasan seseorang dan interaksinya dengan orang-orang lain dan dengan lingkungan fisik kesemuanya bertautan dengan proses menggerakkan.⁵⁷ Pelaksanaan atau penggerakkan (*actualing*) merupakan sekumpulan kegiatan yang berfungsi mengoptimalkan untuk semua lapisan dalam suatu organisasi mulai dari anggota kelompok, hingga atasan kelompok, untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran sebagaimana perencanaan yang sudah ditentukan.⁵⁸ Sedangkan dalam Al-Quran yang dijelaskan dalam Surat Al-Baqarah (2) ayat 25 yang berbunyi:

⁵⁶ R.Terry, *Asas-Asas Manajemen*, 313.

⁵⁷ R.Terry, *Asas-Asas Manajemen*, 312.

⁵⁸ Irawansyah, "Kepemimpinan Dalam Prespektif Manajemen Pendidikan," *Jurnal IAIN Raden Intan Lampung* 1, no. 1 (2019): 206.

وَبَشِّرِ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ كُلَّمَا رُزِقُوا مِنْهَا مِنْ ثَمَرَةٍ رِزْقًا قَالُوا هَذَا الَّذِي رُزِقْنَا مِنْ قَبْلُ وَأَنُؤُوا بِهِ مُتَشَابِهًا وَلَهُمْ فِيهَا أَزْوَاجٌ مُطَهَّرَةٌ وَهُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ٢٥

“Sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang beriman dan beramal saleh bahwa untuk mereka (disediakan) surga-surga yang di bawahnya mengalir sungai-sungai. Setiap kali diberi rezeki buah-buahan darinya, mereka berkata, “Inilah rezeki yang diberikan kepada kami sebelumnya.” Mereka telah diberi (buah-buahan) yang serupa dan di sana mereka (memperoleh) pasangan-pasangan yang disucikan. Mereka kekal di dalamnya.” (QS. Al-Baqarah (2): 25)

Sebagaimana ayat di atas menjelaskan bahwa orang melakukan pelaksanaan berupa beriman kepada Allah SWT serta melakukan perbuatan baik maka balasannya adalah surga yang penuh dengan kenikmatan. Dan itulah janji Allah yang akan diberikan kepada orang yang beriman dan berbuat baik. Sesungguhnya Allah tidak pernah mengingkari janji-Nya. Berarti betapa pentingnya melakukan pelaksanaan berupa iman kepada Allah dan melakukan kebaikan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penggerakan atau pelaksanaan merupakan proses membimbing staf/bawahan untuk memiliki pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya, beberapa hal terkait dengan penggerakkan, antara lain:⁵⁹

a) Motivasi

⁵⁹ Tim FKIP UMS, *Manajemen Pendidikan* (Surakarta: Muhammadiyah Unniversity Press, 2004).

Faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku atau bertindak tertentu dikenal sebagai motivasi. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu, untuk memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan, manajer atau pemimpin harus memahami dorongan mereka. Sebagai pemimpin tertinggi, dia harus memahami dan memberikan inspirasi kepada setiap anggota timnya. Karena hal ini akan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas mereka.

b) Komunikasi

Pemimpin dalam pendidikan harus berkomunikasi dengan baik dengan lingkungan sekolah dan seluruh staf agar pendidikan berjalan dengan baik dan efektif.

c) Dinamika Kelompok

Dalam sebuah organisasi terdapat kelompok formal dan informal. Kelompok formal dibentuk untuk mengerjakan tugas-tugas yang diperlukan, sedangkan kelompok informal terbentuk karena adanya kepentingan karyawan (*interest group*) dan persahabatan (*friendship group*). Manajer atau pemimpin harus mengarahkan dan mengefektifkan kelompok-kelompok tersebut agar dapat mendukung peningkatan pencapaian tujuan organisasi.

d) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan hubungan antarmanusia. Pemimpin harus mempunyai kemampuan

dalam menjalankan tugas, serta dalam membina hubungan baik dengan semua personal sekolah. Adapun syarat-syarat secara terperinci dapat dirumuskan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dalam menyusun syarat-syarat tersebut, kepala sekolah sebaiknya tidak hanya melibatkan *stakeholder* sekolah, tetapi juga *stakeholder* yang lain.

4) Pengawasan (*Controlling*)

a) Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mencocokkan apakah kegiatan operasional (*actuating*) di lapangan sesuai dengan rencana (*planning*) yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan (*goal*) dari organisasi. Dengan demikian yang menjadi obyek dari kegiatan pengawasan adalah mengenai kesalahan, penyimpangan, cacat dan hal-hal yang bersifat negatif.⁶⁰ Sebutan *controlling* lebih banyak digunakan karena lebih mengandung konotasi yang mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan, dan pengambilan tindakan korektif.⁶¹

Pengawasan merupakan suatu proses pengendalian agar hasil dari pelaksanaan yang awalnya sudah direncanakan sesuai harapan atau

⁶⁰ Sentot Harman, "Fungsi Pengawasan Dalam Penyelenggaraan Manajemen Korporasi," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 1 (2010): 19.

⁶¹ Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, 359.

tidak, menyimpang dari tujuan yang telah direncanakan sejak awal atau tidak. Secara ringkas pengawasan dapat dimaknai dengan proses pengendalian suatu pelaksanaan agar sesuai dengan apa yang direncanakan.⁶² Pengawasan sering disebut dengan pengendalian. Pengendalian dapat dimaknai dengan suatu kegiatan menilai pekerjaan berlandaskan standar yang telah dibentuk, agar dilakukan peningkatan maupun peninjauan kembali untuk dilakukan perbaikan bila diperlukan.⁶³ Di dalam al-Qur'an pengawasan dijelaskan melalui Q.S. Ali Imran(3) ayat 29 yang berbunyi:

قُلْ إِنْ تَخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعَلِّمَهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ٢٩

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu menampakkannya, Allah pasti mengetahuinya.” Dia mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi. Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.” (QS. Ali Imran (3) : 29)

Berdasar ayat yang telah disebutkan, maka dapat diambil makna bahwa manusia merupakan seorang makhluk sekaligus manajer terhadap tindakan-tindakan berdasarkan perencanaan. Baik itu tindakan yang sesuai dengan perencanaan maupun tindakan yang menyimpang dari perencanaan. Ayat di atas menjelaskan bahwa

⁶² Septuri, “Konsep Manajemen Pendidikan Islam: Sebuah Analisis Aspek Ontologi, Epistemologi Dan Aksiologi Konsep Manajemen Pendidikan Islam.”

⁶³ Irawansyah, “Kepemimpinan Dalam Prespektif Manajemen Pendidikan.”

Allah maha mengetahui apa yang ada di langit maupun di bumi. Ini semua adalah bukti pengawasan Allah SWT terhadap manusia.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, diketahui bahwa pengawasan merupakan monitoring kinerja suatu lembaga untuk memastikan tercapainya sasaran. Jika ditemukan penyimpangan dalam manajemen pendidikan. Maka, perlu dilakukan pengkajian ulang atau peninjauan kembali. Menurut pendapat penulis, pengawasan yang biasanya dilakukan oleh lembaga pendidikan adalah melalui rapat evaluasi bulanan, pengawasan langsung oleh kepala sekolah, maupun kepengawasan pihak lembaga atasan sekolah tersebut.

b) Tahap-Tahap Pengawasan

Proses pengawaan terdiri dari tiga tahap, diantaranya:⁶⁴

(1) Penetapan Standar Pelaksanaan Pekerjaan

Standar pelaksanaan pekerjaan (*standard performance*) adalah suatu pernyataan mengenai kondisi-kondisi yang terjadi bila suatu pekerjaan dilakukan dengan memuaskan. Penentuan standar mencakup criteria untuk semua lapisan pekerjaan (*job performance*). Umumnya, standar pelaksanaan pekerjaan terhadap suatu aktifitas menyangkut kriteria tertentu, seperti ongkos, waktu, kuantitas dan kualitas.

(2) Pengukuran Hasil atau Pelaksanaan Pekerjaan

⁶⁴ Gitosudarmo, *Perilaku Keorganisasian*.

Mengukur hasil pekerjaan merupakan proses yang berkesinambungan, repetitive, dengan frekuensi actual yang bergantung kepada jenis aktivitas yang sedang diukur.

(3) Menentukan Kesenjangan antara Pelaksanaan Standard dan Rencana

Seorang manajer harus membandingkan hasil yang telah diukur dengan target atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan kesenjangan. Jika hasilnya sudah sesuai dengan standar, maka manajer atau pemimpin dapat berasumsi bahwa segala sesuatunya telah berjalan terkendali. Namun, bila kondisinya dibawah standar, maka perlu diambil tindakan perbaikan dengan mengadakan perubahan terhadap satu atau beberapa aktivitas sebelumnya.

Sementara itu, agar pengawasan pendidikan dapat berfungsi dengan efektif, beberapa hal berikut harus diperhatikan:

- (1) Pengawasan harus dilakukan dengan tujuan dan kriteria yang digunakan dalam system pendidikan, yaitu relevansi, efektifitas, efisiensi, dan produktifitas.
- (2) Standar yang masih dapat dicapai harus ditentukan.
- (3) Pengawasan hendaknya disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi atau lembaga pendidikan.
- (4) Kuantitas pengawasan harus dibatasi. Artinya, jika pengawasan terhadap karyawan terlalu sering, ada kecenderungan mereka

kehilangan otonomi mereka. Hal ini dapat menimbulkan persepsi bahwa pengawasan itu sebagai pengekan.

Pengawasan hendaknya mengacu pada prosedur pemecahan masalah, yaitu menemukan masalah, menemukan penyebab, membuat rancangan penanggulangan, melakukan perbaikan, mengecek hasil perbaikan, dan mencegah timbulnya masalah yang serupa.

c) Tipe-Tipe Pengawasan

Ada tipe-tipe dasar pengawasan, yaitu : pengawasan pendahuluan, pengawasan “*concurrent*”, dan pengawasan umpan balik.⁶⁵

(1) Pengawasan pendahuluan (*Feedforward Control*) dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah dan penyimpangan dari standar tujuan dan memungkinkan koreksi sebelum suatu kegiatan tertentu diselesaikan.

(2) Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*Concurrent Control*) merupakan proses dalam aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “*double check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

(3) Pengawasan Umpan Balik (*Feedback Control*) mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan.

⁶⁵ Gitosudarmo, *Perilaku Keorganisasian*, 361.

Fungsi manajemen dalam sebuah organisasi yaitu perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, kemudian mengendalikan. Jika komponen-komponen tersebut tidak berfungsi dengan baik, secara otomatis bisa berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan menimbulkan ketimpangan dalam semua kegiatannya. Seorang pemimpin yang cakap diperlukan untuk melakukan tugas manajerial ini.⁶⁶ Dengan demikian, berjalannya elemen fungsi manajemen dengan baik merupakan satu kesatuan sistemik yang saling melengkapi dan memperkuat keberhasilan manajemen suatu organisasi.

2. Manajemen Pendidikan

a. Pengertian Manajemen Pendidikan

Pendidikan adalah setiap usaha, pengaruh, perlindungan, dan bantuan yang diberikan kepada anak tertuju kepada pendewasaan anak itu, atau lebih tepat membantu anak agar cukup, cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri.

Manajemen Pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerja sama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan

⁶⁶ Pytra Aditya Bagus Setyaki and Muh.Ghifari Al-Farqan, "Kepemimpinan (Leadership) Berkarakter Dalam Kemajuan Organisasi," *Nusantara : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, no. 3 (2021): 427–435.

memanfaatkan sumber daya yang ada dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.⁶⁷

Manajemen pendidikan merupakan suatu proses dan sistem kerja yang berkala. Oleh karena itu, selalu ada perbaikan dan penyempurnaan dalam manajemen pendidikan. Perencanaan yang tepat dan terarah diperlukan untuk menjalankan pendidikan yang efisien, efektif, dan berkualitas. Manajemen pendidikan yang buruk adalah salah satu penyebab banyaknya pengangguran terpelajar dan kurangnya keberhasilan pendidikan di Indonesia. Menjadi bagian penting dari sistem pendidikan, manajemen pendidikan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas, efektifitas, dan efisiensi pendidikan. Untuk pendidikan dapat berjalan dengan baik, efisien, dan menghasilkan output yang baik, manajemen pendidikan juga harus diatur dengan baik.⁶⁸ Selain itu, manajemen pendidikan juga bisa berarti proses perencanaan pemanfaatan segala sumber daya yang dimiliki oleh lembaga pendidikan, baik yang bersifat *hard file* maupun *soft file*, yang dilakukan melalui kerjasama secara efisien, efektif, produktif, maupun totalitas, untuk mencapai tujuan kebahagiaan di dunia dan akhirat.⁶⁹

Menurut Purwanto manajemen pendidikan adalah semua kegiatan sekolah dari yang meliputi usaha-usaha besar, koordinasi, korespondensi,

⁶⁷ Kristiawan, Safitri, and Lestari, *Manajemen Pendidikan*.

⁶⁸ Soebagio Atmodierjo, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Ardizya Jaya, 2000).

⁶⁹ Septuri, "Konsep Manajemen Pendidikan Islam: Sebuah Analisis Aspek Ontologi, Epistemologi Dan Aksiologi Konsep Manajemen Pendidikan Islam."

kontrol perlengkapan, dan seterusnya sampai kepada usaha-usaha kecil dan sederhana, seperti menjaga sekolah dan sebagainya. Menurut Usman, manajemen pendidikan adalah seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan Nawawi mengemukakan bahwa manajemen pendidikan adalah ilmu terapan dalam bidang pendidikan yang merupakan rangkaian kegiatan atau keseluruhan proses pengendalian usaha kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan pendidikan secara berencana dan sistematis yang diselenggarakan di lingkungan tertentu terutama lembaga pendidikan formal.⁷⁰

Dalam Islam, manajemen pendidikan yang berlandaskan al-Qur'an memiliki pengertian sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga pengawasan yang didasari pada proses. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Baqarah (2) ayat 31 berbunyi:

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَقْبُلُوا مَا خَلَقَ لَكُمْ مِنْهَا مَا يُكْفَرُنَّ وَالسُّجُودَ وَسَبِّحُوا لَهَا حَمْدَ رَبِّكُمُ الْأَعْلَى

صَدَقِينَ ۝ ۳۱

Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda) seluruhnya, kemudian Dia memperlihatkankannya kepada para malaikat, seraya

⁷⁰ Undang Ruslan Wahyudin, *Manajemen Pendidikan : Teori Dan Praktik Dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), h. 1.

berfirman, “Sebutkan kepada-Ku nama-nama (benda) ini jika kamu benar!”(QS. Al-Baqarah (2) : 31)⁷¹

Berdasarkan berbagai macam pengertian manajemen pendidikan yang telah disebutkan, maka dapat diambil pengertian manajemen pendidikan merupakan:

- 1) Proses pengelolaan atau pengaturan segala potensi untuk memanusiakan manusia melalui pengajaran dan pelatihan untuk kehidupan yang lebih baik.
- 2) Suatu usaha sadar yang dilakukan oleh berbagai pihak tertentu yang dalam hal ini kepala atau manager sebagai penggerak bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.
- 3) Suatu usaha yang dilakukan oleh pihak tertentu dalam hal ini ada kedua belah piha, baik atasan maupun bawahan mempunyai tujuan untuk tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama.
- 4) Proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan yang didasari pada proses Allah SWT melakukan pengajaran untuk umat manusia.

Berdasarkan pengertian di atas, maka manajemen pendidikan merupakan suatu proses sistematis dalam mengelola dan mengarahkan segala bentuk usaha kerja sama yang terorganisir dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif, efisien serta

⁷¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Bandung: Jumanatul 'Ali-Art, 2005).

berkualitas. Sehingga dapat menghasilkan output pendidikan yang bermutu.

b. Tujuan Manajemen Pendidikan

Adapun tujuan dan manfaat manajemen pendidikan menurut Kurniadin dan Machali antara lain :

- 1) Terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan (PAIKEM).
- 2) Terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.
- 3) Terpenuhinya salah satu dari empat kompetensi tenagapendidik dan tenaga kependidikan (tertunjangnya kompetensi profesional sebagai pendidik dan tenaga kependidikan sebagai manajerial).
- 4) Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.
- 5) Terbekalinya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan (tertunjangnya profesi sebagai manajer atau konsultan manajemen pendidikan).
- 6) Teratasinya masalah mutu Pendidikan.
- 7) Terciptanya perencanaan pendidikan yang merata, bermutu, relevan dan akuntabel serta, meningkatnya citra pendidikan yang positif.

Secara umum dilakukannya manajemen pendidikan memiliki tujuan sebagai berikut:⁷²

- 1) Melaksanakan serta melakukan evaluasi strategi yang digunakan di suatu lembaga pendidikan secara efektif *tepat guna) maupun efisien (tepat waktu).
- 2) Melakukan fungsi, melihat kembali, dan melakukan pengkajian ulang, serta melakukan berbagai penyesuaian dan koreksi jika terdapat penyimpangan di dalam pelaksanaan strategi pendidikan.
- 3) Senantiasa melakukan pembaharuan strategi pendidikan yang dirumuskan, agar strategi yang digunakan sesuai dengan perkembangan zaman.
- 4) Senantiasa melakukan peninjauan kembali dalam bentuk kelebihan dan kelemahan, peluang dan ancaman dalam dunia pendidikan.
- 5) Senantiasa melakukan inovasi dalam dunia pendidikan, sehingga pendidikan dapat hidup lebih teratur dan berkembang untuk arah yang lebih baik lagi.

C. Profesionalisme

1. Pengertian Profesionalisme

Secara etimologi profesi dari kata profesion yang berarti pekerjaan.

Profesional artinya orang yang ahli. Profesionalisme artinya sifat

⁷² Jefri Heridiansyah and Dwi Prawani Sri Redjeki, "Manajemen Kinerja Sebagai Media Perubahan," *Jurnal STIE Semarang* 4, no. 3 (2012): 32.

Profesional.⁷³ Sudarmawan mendefinisikan secara terminologi, profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual. Kemampuan mental yang dimaksud di sini adalah adanya persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukannya perbuatan praktis.⁷⁴ Profesionalisme merupakan kata kunci dalam era globalisasi, transparansi, dan persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini menyebabkan pembentukan sumber daya manusia yang profesional menjadi keniscayaan bagi suatu organisasi. Hubungan dengan penyelenggaraan diklat, sumber daya manusia aparat pusdiklat dituntut untuk memiliki pengetahuan, ketrampilan, serta wawasan yang luas dalam penyelenggaraan diklat yang didasari keikhlasan, komitmen, serta pengabdian untuk memberikan pelayanan terbaik kepada peserta diklat.

Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Menurut kamus Webster Amerika, Profesionalisme adalah “suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang memadai atau melukiskan corak suatu profesi” (*the conduct, aims qualities, that characterize a profession*). Profesionalisme mengandung dua unsur, yaitu unsur keahlian, dan unsur panggilan, unsur kecakapan teknik dan kematangan etik, unsur akal dan moral. Dan kedua-duanya itulah merupakan kebulatan

⁷³ John M Echols and Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 1990).

⁷⁴ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Balai Pustaka, 2002).

unsur kepemimpinan.⁷⁵ Sehingga profesionalisme merupakan suatu sikap dan kualitas yang mencerminkan keahlian, tanggung jawab moral dan komitmen terhadap standar dalam menjalankan suatu profesi.

Karakteristik tentang profesionalisme dalam menempatkan seseorang benar benar sesuai dengan ahlinya, sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Ann-isa ayat 58.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨ ﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS. An-Nisa’ (4): 58)

Ayat di atas menjelaskan bahwa suatu amanat harus diberikan kepada yang berhak untuk menerimanya seperti itu pula gambaran sebuah pekerjaan harus dikerjakan oleh yang menguasai bidang tersebut dan sesuai dengan kompetensinya.

2. Ciri-Ciri Sikap Profesionalisme

Suatu amanat harus diberikan kepada yang berhak untuk menerimanya seperti itu pula gambaran sebuah pekerjaan harus dikerjakan oleh yang menguasai bidang tersebut dan sesuai dengan kompetensinya.

Profesionalisme biasanya dipahami sebagai kualitas yang wajib dipunyai

⁷⁵ Aminullah, “Profesionalisme Dan Kualitas Pelayanan (Telaah Implementasi Dalam Penyelenggaraan Diklat Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan Dan Keagamaan),” *Jurnal Diklat Teknis 1* (2018): 87–103.

setiap eksekutif yang baik, dimana didalamnya terkandung beberapa ciri sebagai berikut:

- a. Punya keterampilan tinggi dalam suatu bidang, serta kemahiran dalam mempergunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
- b. Punya ilmu dan pengetahuan serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi, cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
- c. Punya sikap berorientasi ke hari depan, sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terentang dihadapannya.
- d. Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun berhati-hati dalam memilih yang terbaik bagi dirinya dan perkembangan pribadinya.

Berdasarkan ciri di atas, dapat diketahui bahwa profesionalisme ditentukan oleh tingkat kemampuan yang tercermin melalui sikap dan perilakunya sehari-hari dalam suatu organisasi.

3. Karakteristik Profesionalisme

Karakteristik profesionalisme dengan tuntutan Good Governance, diantaranya:

- a. *Equality* (Kesamaan atau Kesetaraan) merupakan perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.

- b. *Equity* (Keadilan) merupakan perilaku yang adil.
- c. *Loyalty* (loyalitas) merupakan sikap setia, penuh komitmen, dan tanggung jawab seseorang terhadap pihak lain, baik itu individu, kelompok, organisasi, maupun nilai atau prinsip tertentu.
- d. *Accountability* (akuntabilitas) merupakan sikap bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

D. Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme

Seseorang yang wajib untuk bisa membimbing dan mengarahkan anggota atau bawahannya supaya bisa mewujudkan tujuan yang diinginkan itu merupakan makna dari suatu kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan Surat An Nahl ayat 36 menjelaskan bahwa seorang rasul diutus untuk memimpin umat dan mengarahkan ke jalan yang benar. Allah berfirman dalam Surat An Nahl (16) : ayat 36

وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنِ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ ۚ فَمِنْهُمْ مَن هَدَى اللَّهُ وَمِنْهُمْ مَن حَقَّتْ عَلَيْهِ الضَّلَالَةُ ۚ فَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكذِبِينَ

“dan sungguh, Kami telah mengutus seorang rasul untuk setiap umat (untuk menyerukan), “Sembahlah Allah, dan jauhilah tagut”, kemudian di antara mereka ada yang diberi petunjuk oleh Allah dan ada pula yang tetap dalam kesesatan. Maka berjalanlah kamu di bumi dan perhatikanlah bagaimana kesudahan orang yang mendustakan (rasul-rasul).” (QS. An.Nahl (16) :36).⁷⁶

⁷⁶ Departemen Agama, *Al Quran Dan Terjemahannya: Juz 1-Juz 30* (Surabaya: CV Jaya Sakti, 2015).

Seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang luas yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Pemimpin yang hebat harus menjadi contoh yang baik bagi karyawannya untuk menciptakan lingkungan yang baik untuk mengelola kinerja lembaga untuk mencapai tujuan. Seorang ketua yayasan harus memiliki kepribadian yang sesuai dengan ajaran Islam, seperti jujur dalam segala hal, adil dalam memperlakukan karyawannya, berkolaborasi dengan bawahannya saat menetapkan kebijakan, dan berpegang pada etika Tauhid dan *Amr Ma'ruf Nahi Mungkar*.

Kesuksesan karyawan suatu perusahaan atau lembaga terkait erat dengan kepemimpinan. Untuk mencapai tujuan mereka, para pimpinan harus memahami konsep manajemen kinerja yang profesional dan berkualitas tinggi; ini bukan hanya ide-ide, tetapi juga praktik dan seni yang mendorong orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan.⁷⁷

Manajemen Dalam Meningkatkan Profesionalisme adalah salah satu proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau tujuan kegiatan dengan cara bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber yang dimiliki oleh suatu aktifitas atau oleh suatu organisasi tersebut. Tujuan dari manajemen peningkatan profesionalisme adalah untuk mengukur sejauh mana peningkatan profesionalisme. Manajemen peningkatan profesionalisme telah dilaksanakan sedikit demi sedikit sesuai dengan sistem

⁷⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan: Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013).

yang direncanakan.⁷⁸ Manajemen peningkatan profesionalisme yaitu suatu cara atau teknik untuk meningkatkan daya saing dalam pendidikan baik itu kuantitas ataupun kualitasnya terhadap siswa terhadap lingkungannya. Untuk peningkatan profesionalisme yaitu dengan mengikut sertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan tujuan untuk peningkatan profesionalisme guru.

Dalam proses manajemen, perencanaan merupakan hal yang utama. Begitu juga dalam sebuah lembaga pendidikan, perencanaan, salah satunya adalah peningkatan profesionalisme. Perencanaan profesionalisme merupakan tindakan untuk masa yang akan datang demi tercapainya visi dan misi suatu lembaga pendidikan. Perencanaan profesionalisme merupakan bagian dari proses perencanaan manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia.

Faktor penghambat dan pendukung dalam Pelaksanaan Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme adalah Faktor internal yang menjadi penghambat ketika menerapkan manajemen peningkatan profesionalisme adalah masih kurang sarana prasarana yang mendukung terhadap perwujudan kinerja seorang tenaga pendidik yang profesional dan juga dipengaruhi oleh sarana yang kurang memadai karena seorang tenaga pendidik tidak mendapatkan informasi baru sebagai bahan ajar kalau prasarananya seperti buku paket, papan tulis, dan teknologi tidak ada.

⁷⁸ I Jujuniarti, A. Rukajat, and I Sopiyan, "Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Di Mts Al-Amanah Paseh.," *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi* 1, no. 1 (2021).

Adapun Langkah-langkah dalam Manajemen Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme, antara lain :⁷⁹

1. Manajemen Pendidikan dapat meningkatkan kemampuan sistem pendidikan baik itu dari sumber daya manusianya.
2. Disebut profesional karena dapat menemukan inovasi-inovasi atau cara-cara terbaik dalam mendidik siswa-siswi di sekolah tersebut.
3. Dengan diolah oleh manajemen maka nanti akan mendapatkan hasil yang lebih baik.

Upaya peningkatan kinerja guru melalui pengembangan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui KASAH (*Knowledge, Ability, Skill, Attitude, Habit*)⁸⁰ yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peningkatan Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan sesuatu yang diperoleh melalui pengalaman yang tidak hanya melalui indra saja, akan tetapi bisa melalui eksperimen dan berbagai jalan untuk menambah dan mencari pengetahuan. Menambah ilmu pengetahuan merupakan hal yang mutlak bagi seorang guru, semakin tinggi pengetahuan seorang guru maka semakin tinggi pula nanti ilmu pengetahuan yang diterima oleh peserta didik yang akan dididiknya nanti.⁸¹

2. Peningkatan Kemampuan (*Ability*)

⁷⁹ I Jujuniarti, A. Rukajat, and I Sopiyan, "Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Di Mts Al-Amanah Paseh.," *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi* 1, no. 1 (2021).

⁸⁰ Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional* (Yogyakarta: Prismsophie, 2004).

⁸¹ Amna Emda, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional," *Lantanida Journal* 4, no. 2 (2016): 114.

Kemampuan terdiri dari dua unsur yaitu yang biasa dipelajari dan yang kedua yakni alamiah. Seberapa besar kemampuan bisa menghasilkan prestasi, tergantung personalnya, semakin mengasahnya akan semakin berprestasi. Karena prestasi profesionalisme didapat dari unsur kemauan dan kemampuan personal tersebut.⁸²

3. Peningkatan Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan keahlian yang bermanfaat untuk jangka panjang. Keterampilan merupakan the requisite knowledge and ability. Tanggung jawab guru mencari cara untuk mencerdaskan kehidupan peserta didik dalam arti yang sempit dan bangsa dalam arti yang luas. Bafadal mengemukakan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah (1) keterampilan merencanakan pengajaran, (2) keterampilan mengimplmentasikan pengajaran, (3) kereampilan menilai pengajaran.⁸³

4. Peningkatan Sikap Diri (*Attitude*)

Sikap diri seseorang terbentuk oleh suasana lingkungan yang mengitarinya. Menurut Sumaatmadja kepribadian adalah keseluruhan prilaku individu yang merupakan hasil interaksi antara potensi-potensi bio ± psiko - fisikal yang terbawa sejak lahir dengan rangkaian situasi lingkungan, yang terungkap pada pada tindakan dan perbuatan serta reaksi mental psikologisnya, jika mendapat rangsangan dari lingkungan.⁸⁴

⁸² Amna Emda, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional," *Lantanida Journal* 4, no. 2 (2016): 114.

⁸³ Amna Emda, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional," *Lantanida Journal* 4, no. 2 (2016): 114.

⁸⁴ Amna Emda, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional," *Lantanida Journal* 4, no. 2 (2016): 114.

5. Pengembangan Kebiasaan Diri (*Habit*)

Kebiasaan adalah suatu kegiatan yang terus menerus dilakukan yang tumbuh dari dalam pikiran.⁸⁵ Guru sebagai personal yang lebih berpendidikan harus menguasai kemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan penyesuaian diri dilingkungan apapun dan berkepribadian guna melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, di sisi lain guru juga harus bisa menjadi pribadi yang fleksibel atau dinamis dan berkembang seiring berjalannya zaman.

E. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Febri Antoni bertujuan untuk mengetahui model kepemimpinan ketua yayasan, pelaksanaan supervise yang dilakukan oleh ketua yayasan dan strategi dalam meningkatkan profesionalisme dosen oleh ketua yayasan Islam di STIT Kota Pagaram. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Ketua Yayasan Islam di STIT Kota Pagaram dalam meningkatkan profesionalisme dosen dengan melakukan berbagai

⁸⁵ Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Bandung: Mutiara Ilmu, 2007).

pendekatan yaitu: 1) menerapkan manajemen terbuka, 2) dosen dianggap sebagai mitra, 3) pemberian tugas sesuai kemampuan, 4) memperhatikan loyalitas dan dedikasi dosen, 5) mendorong dosen untuk memperbaiki diri, 6) selalu siap dikritik, 7) memberikan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi, 8) melakukan kunjungan, 9) memberikan penyegaran, 10) memberikan penghargaan bagi dosen yang berprestasi. 11) Selalu melakukan evaluasi terhadap program dan tanggung jawab yang diberikan dosen dan karyawan yang ada.⁸⁶

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Syafaruddin bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Al-Masdar Kecamatan Batang Kuis. Jenis penelitian ini fenomenologi dengan pendekatan kualitatif. Informan penelitian ini berjumlah 6 orang yang terdiri dari ketua dan pegawai yayasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai di yayasan pendidikan Al-Masdar Kecamatan Batang Kuis sudah baik yang ditunjukkan melalui 3 (tiga) temuan diantaranya: (1) Cara yang dilakukan ketua yayasan untuk mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar dalam mengelola kinerja pegawai di yayasan pendidikan Al-Masdar sudah baik, sebab ketua yayasan selalu menanamkan nilai-nilai pancasila kepada para pegawainya yang mana nilai-nilai pancasila merupakan landasan visi, misi dan tujuan yayasan (2)

⁸⁶ Febri Antoni, "Model Kepemimpinan Yayasan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dosen Di STIS Pagaram," *An-Nizom: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2016).

Pengambilan keputusan ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai yayasan pendidikan Al-Masdar melalui rapat guru dan dituangkan kedalam RKT (Rencana Kerja Tahunan) yang diadakan setahun sekali setiap tahun ajaran baru,

(3) Keteladanan ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai yayasan pendidikan Al-Masdar sudah baik, dengan mengikuti sunnah Rasulullah SAW dan menjadikan diri beliau panutan yang baik seperti bertuturkata yang baik, lemah lembut dan tidak memotong pembicaraan orang lain, berpakaian rapi dan bersih, ramah dan murah hati.⁸⁷

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Indrawari dan Hadi bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, capaian, dan faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala yayasan dalam meningkatkan kinerja guru dan pengolahan pendidikan di TK Nur Iman. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *field study research* dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala yayasan telah maksimal dalam meningkatkan kinerja guru di TK Nur Iman yang mana ditunjukkan melalui 6 (enam) temuan, diantaranya: 1) kepala yayasan memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan pendapat dan saran untuk kemajuan sekolah; 2) kepala yayasan berusaha mensamaratakan antara kepentingan dan tujuan kelompok dan organisasi dari kepentingan dan tujuan pribadi; 3) kepala yayasan menerima saran-saran dan kritikan dari guru-guru; 4) kepala yayasan menerapkan timwrok dan kerjasama dilingkungan TK Nur Iman; 5) kepala yayasan memberikan

⁸⁷ Atika Hanan Julia Harahap and Syafaruddin, "Kepemimpinan Ketua Yayasan Dalam Mengelola Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Al-Masdar Kecamatan Batang Kuis," *Tadbir: Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2017): 79–89.

kesempatan kepada guru-guru memperbaiki kesalahan mereka; 6) kepala yayasan mengembangkan kualitas dan kemampuan guru-guru di TK Nur Iman.⁸⁸

Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh Indrawari dan Hadi bertujuan untuk untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala yayasan dalam meningkatkan kinerja guru dan pengolahan pendidikan di TK Nur Iman, untuk mengetahui capaian kepala yayasan dalam meningkatkan kinerja guru dan pengolahan pendidikan di TK Nur Iman, dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala yayasan dalam meningkatkan kinerja guru dan pengolahan pendidikan di TK Nur Iman. Metode penelitian adalah field study research. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan miles and huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala yayasan telah maksimal dalam meningkatkan kinerja guru di TK Nur Iman.⁸⁹

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Mahmud, bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kontribusinya seorang kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru pada Madrasah Aliyah Putra Al-Ishlahuddiny Kediri Lombok Barat. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah

⁸⁸ Karliana Indrawari and Azwar Hadi, "Gaya Kepemimpinan Kepala Yayasan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru TK Nur Iman Palembang," *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 179–186.

⁸⁹ Karliana Indrawari and Azwar Hadi, "Gaya Kepemimpinan Kepala Yayasan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru TK Nur Iman Palembang," *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 179-186.

Aliyah Putra al-Ishlahuddiny Kediri dalam meningkatkan profesionalitas guru menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi artinya senang menerima saran, ide dan kritik dari bawahan, mengkomunikasikan kebijakan dan masalah, membangun tim kerja secara kekeluargaan. 2) Supervisi yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru adalah dalam bentuk *Colaborative*, dan 3) Gaya kepemimpinan dan supervisi Kepala Madrasah memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan profesionalitas guru Madrasah Aliyah Putra Al-Ishlahuddiny Kediri Lombok Barat. Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka Kepala Madrasah hendaknya berusaha dan komitmen terhadap pengembangan kinerja para personal (terutama para guru) ke arah profesionalitas yang diharapkan, untuk menciptakan itu semua maka pimpinan madrasah harus memperhatikan Gaya Kepemimpinan *Collaborative Democracy* (Demokrasi Kolaborasi).⁹⁰

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan yang membahas mengenai peningkatan profesionalisme guru dikaitkan dengan gaya kepemimpinan seorang kepala madrasah atau ketua yayasan. Dalam hal ini, penelitian ini menganalisis penerapan fungsi manajemen yang dilaksanakan oleh seorang ketua yayasan sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru dan pegawai di Yayasan Pendidikan Islam dan Dakwah Nurul Huda Kota Bengkulu

⁹⁰ Muhammad Amir MAhmad, "Gaya Kepemimpinan Dan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MA Putra Al-Ishlahuddiny Kediri," *Manazhim: Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2023): 667–691.