**BAB II**

**FILSAFAT DAN KONSEP MANAJEMEN**

1. **Filsafat Manajemen Pendidikan**

Manusia dalam kehidupan dan penghidupannya tidak dapat melepaskan diri dari manajemen karena manajemen minimal meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Manusia selama hidupnya memiliki keinginan minimal ingin hidup. Agar tetap hidup ia ingin makan dan minum. Ingin melakukan sesuatu atau akan melakukan sesuatu berarti ia sudah menerapkan langkah awal dari manajemen yaitu perencanaan. Selanjutnya, ia melaksanakan keinginannya dengan melakukan sesuatu berarti sudah menerapkan fungsi manajemen lainnya yaitu pelaksanaan (*actualizing*).

Manusia ialah makhluk pekerja (*homo luden*). Entah bekerja untuk kegiatan, uang, status, harga diri, hobi atau lainnya hanya dirinya yang tahu. Manusia bekerja berarti sudah melaksanakan sesuatu. Manusia tidak bekerjapun juga telah melaksanakan sesuatu. Melaksanakan sesuatu berarti telah menerapkan fungsi manajemen yaitu pelaksanaan.

Manusia mengarahkan manusia lain agar mengerjakan sesuatu untuknya, berarti ia telah melakukan manajemen, *leading.* Manusia yang diarahkan untuk melakukan sesuatu berarti ia telah melakukan fungsi manajemen, *actualizing*. Manusia pada hakikatnya ingin agar yang dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu diperlukan pengawasan *controlling*). Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen.

Manusia dalam hidupnya selalu memiliki keterbatasan sumber daya *Man*, *Money, Material, Machines, Methods, Minutes, Marketing, and Information* (7M+1I). Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, maka manusia memerlukan manajemen. Sumberdaya tersebut perlu direncanakan pemanfaatnya atau pemberdayaannya agar sumberdaya yang digunakan efektif dan efisien.

Manusia ialah makluk *laden*. Ia melayani dan dilayani sehingga diperlukan manajemen. Manusia ialah makhluk ekonomi. Salah satu prinsip ekonomi adalah efisiensi (penghematan). Agar Sumber Daya Pendidikan (SDP) yang selalu terbatas dapat digunakan secara efektif dan efisien diperlukan manajemen pendidikan.

Filsafat MP meliputi setiap penerapan filsafat pada **fungsi dan ruang lingkup MP**. Filsafat ilmu MP meliputi ontologi, aksiologi, dan epistemologi. Ontologi berkenaan dengan, “Apakah fungsi MP itu? Apakah ruang lingkup MP? Aksiologi berkenaan dengan, “Untuk apa MP? Apa tujuan dan manfaat MP?”. Untuk pertanyaan pertanyaan ini jawabnya ada di bab ini. Epistemologi berkenaan dengan, “Bagaimana mempelajari MP? Bagaimana cara menerapkan MP?” Filsafat MP seperti halnya metodologi penelitan MP hanya cocok diajarkan, diteliti, dan dipraktikkan oleh mereka yang menguasai substansi filsafat dan MP.

Sebelum menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, terlebih dahulu dibahas definisi MP, beda manajemen dengan kepemimpinan dan beda manajemen dengan administrasi karena sampai saat ini masih terjadi perdebatan yang seru untuk bersepakat tidak sepakat tentang istilah manajemen, kepemimpinan, dan administrasi.

1. **Definisi dan Ruang Lingkup**

Sharma (2009: 1) dan Bush (2011: 1) mendefinisikan MP, “*Educational management is a field of study and practice concerned with the operation of educational organizations.”*(MP adalah bidang studi dan praktis yang menaruh perhatian pada pelaksanaan organisasi pendidikan). Manajemen Pendidikan mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan SDP untuk meningkatkan mutu pendidikan secara efektif dan efisien. Konsekuensi dari definisi tersebut, **ruang lingkup MP mengacu pada delapan Standar Nasional Pendidikan** seperti tabel berikut.

**Tabel II.1 Ruang Lingkup MP**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **SDP** **Fungsi** | **Kuri-kulum** |  **Pembela-jaran** | **KL** | **Siswa/****GTK** | **Pembi-****ayaan** | **Sar-pras** | **Eva-luasi** | **Pe-nge-lola-an** |
| Perencanaan | **V** |  **V** |  **V** |  **V** | **V** |  **V** |  **V** |  **V** |
| Pelaksanaan | **V** |  **V** |  **V** |  **V** | **V** |  **V** |  **V** |  **V** |
| Pegawasan | **V** |  **V** |  **V** |  **V** | **V** |  **V** |  **V** |  **V** |

**Keterangan:** KL = Kompetensi Lulusan. GTK = Guru dan Tenaga Kependidikan.

**Ruang lingkup MP sama dengan Administrasi Pendidikan (AP) dalam arti sempit berkenaan dengan catat-mencatat yang mencakup administrasi:** (1) kesiswaan, (2) GTK, (3) keuangan, (4) sarpras, (5) kurikulum, (6) pembelajaran, (7) persuratan dan pengarsipan, (8) humas, (9) layanan khusus, (10) umum (untuk sekolah dasar). Pekerjaan (1) sampai (10) disebut **administrasi sebagai profesi.** Ruang lingkup administrasi dalam arti luas adalah manajemen: (1) kesiswaan, (2) GTK, (3) keuangan, (5) kurikulum, (6) pembelajaran, (7) persuratan dan pengarsipan, (8) humas, (9) layanan khusus. Manajemen dalam ruang lingkup ini disebut **manajemen atau administrasi sebagai tugas.**

**Ruang lingkup manajemen sekolah secara yuridis** menurut Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Satuan Pendidikan meliputi Perencanaan Program, Pelaksanaan Rencana Kerja, Pengawasan dan Evaluasi, Kepemimpinan Sekolah, dan Sistem Informasi Manajemen. **Ruang lingkup MP secara teoretis antara lain mencakup:** (1) sekolah sebagai sistem; (2) konsep MP; (3) perkembangan dan model MP; (4) perencanaan pendidikan (termasuk perencanaan strategik, Rencana Kerja Jangka Menengah, Rencana Kerja Sekolah, Rencana Kegaiatan dan Anggaran Sekolah); (5) kurikulum dan pengembangannya; (6) manajemen pembelajaran; (7) organisasi sekolah dan pengembangannya; (8) budaya sekolah; (9) iklim sekolah; (10) kepegawaian; (11) kepemimpinan sekolah (termasuk perkepalasekolahan); (12) pengaruh dan kekuasaan; (13) penyelesaian masalah dan pembuatan keputusan; (14) politik pendidikan; (15) kebijakan pendidikan (termasuk desentralisasi pendidikan dan manajemen berbasis sekolah); (16) komunikasi di sekolah; (17) motivasi; (18) pengkoordinasian; (19) manajemen konflik; (20) manajemen perubahan; (21) sekolah efektif; (22) supervisi pendidikan, (23) manajemen mutu; (24) sistem informasi manajemen; untuk lengkapnya lihat juga Gambar I.5. Macpherson (2014) menambahkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru dan Tenaga Kependidikan, penelitian dan praktik MP, dan evaluasi program dan kinerja.

1. **Tujuan dan Manfaat**

Tujuan MP: (1) tersedianya lulusan yang bermutu tinggi; (2) terciptanya budaya dan iklim sekolah yang kondusif; (3) tersedianya kepemimpinan yang efektif, (4) terwujudnya komunikasi yang efektif; (5) terjadinya efisiensi dan efektivitas SDP. Manfaat MP: (1) meningkatnya mutu pendidikan; (2) meningkatnya daya saing sehat; (3) menjadi sekolah favorit; (4) mempertahankan keberadaannya dalam persaingan yang semakin ketat; (5) memanfaatkan SDP secara efisien.

1. **Perbedaan Manajemen dengan Kepemimpinan**

Manajemen berasal dari bahasa Latin, *manus* dan *agree. Manus* berarti tangan,*agere* berarti melakukan. Jika digabung menjadi *managere* yang berarti melakukan dengan tangan atau menangani. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa Inggris menjadi *to manage* yang artinya mengelola (kata kerja), *management* artinya pengelolaan (kata benda), di-Indonesia-kan menjadi manajemen. Manajemen menurut Amstrong (2009: xi), “*The art and science of getting things done.*” (Seni dan ilmu mendapatkan sesuatu yang dikerjakan). *Manager* adalah orang yang melakukan manajemen. *Managerial* adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengelolaan (kata sifat). *Managerialsm* adalah paham yang mengutamakan prosedur administratif daripada substantif akademik. Ciri-cirinya yaitu hirarkis, birokratis, dan formalitas. *Managerialist* adalah penganut fanatik *managerialsm*

1. **Manajemen berbeda dengan Kepemimpinan**

Drucker (1967) menyatakan “*There are is a profound difference management and leadership and both are important. Managers do things right, leaders do the right things.*” (Ada perbedaan yang sangat besar antara manajemen dengan kepemimpinan dan keduanya penting. Manajer mengerjakan sesuatu dengan benar atau efisiensi, pemimpin mengerjakan sesuatu yang benar atau efektivitas). Pendapat Drucker tersebut didukung oleh pendapat Reddin (1970) yang menyatakan bahwa *manager* fokus pada efisiensi, sedangkan *leader* fokus pada efektivitas.

Manajemen menurut Amstrong berbeda dengan kepemimpinan tetapi saling melengkapi. Amstrong yang menyatakan bahwa kepemimpinan bertanya tentang bagaimana bertentangan dengan Benis (1989) yang menyatakan, “*Managers ask how and when, leaders ask what and why.”*(Manajer bertanya tentang bagaimana dan kapan, pemimpin bertanya tentang apa dan mengapa).

 Peters menyatakan bahwa manajemen dengan kepemimpinan harus dipisahkan (Sallis, 2008: 46). Amstrong (2009: 9) menyatakan, “*Management is concerned with the effective use all resources including people, while leadership concentrates on getting the best out of people.”* (Manajemen memperhatikan penggunaan sumberdaya secara efektif termasuk orang, sementara kepemimpinan memperhatikan mendapatkan hasil dari orang-orang terbaik). Jika Amstrong menyatakan manajer berkenaan dengan efektif, maka Drucker menyatakan manajer berkenaan dengan efisiensi. Sharma (2009: 3) menyatakan, “*Leadership and management are often regarded as essentially practical activities.”* (Kepemimpinan dan manajemen sering dipakai sebagai kegiatan praktik yang mendasar). Kepemimpinan dan manajemen sama pentingnya, meskipun kegiatannya berbeda. Manajemen berbeda dengan kepemimpinan (Yukl, 2010 & Bass & Bass, 2011). Perbedaan manajemen dengan kepemimpinan seperti tabel berikut.

**Tabel II.2 Perbedaan Manajemen dengan Kepemimpinan**

|  |  |
| --- | --- |
| **Manajemen** | **Kepemimpinan** |
|  |  |
| Menghasilkan keteraturanMemfokuskan pada perencanaan dan  penganggaran dengan tujuan memperoleh hasilMembuat struktur organisasi dan menempatkan orang pada struktur itu, membuat sistem untuk menerapkan rencana dengan tepat dan efisien, merekrut pegawai dan mengorganisasi- kannya.Mengorganisasikan dan memerintah | Menghasilkan perubahanMemfokuskan pada perubahan dengan mengem- bangkan visi melalui strategi, melakukan  perubahan yang diperlukan untk mewujudkan  visiMengarahkan orang melalui komunikasi agar memahami visi dan berkomitmen untuk mencapainya.Membangun kreativitas dan peningkatan diri  |
| Merencanakan dan membelanjakan uang | Mengarahkan karyawan |
| Menjamin terwujudnya rencana dengan control dan penyelesaian masalah secara formal dan nonformalMengalokasikan dan mengontrol sumber dayaMemfokuskan pada waktu saat iniMemengaruhi dengan posisi, ganjaran, dan sanksiMenerapkan hukum, kebijakan, dan aturan.Menghindari konflikMenghindari risiko | Memotivasi dan menginspirasi pegawai, memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti berprestasi, rasa  memiliki, pengakuan dan harga diri Menambah sumber daya sesuai kebutuhan mendatangMemfokuskan pada waktu yang akan datangMempengaruhi dengan keahlian dan hubungan baikMerekomendasikan kebijakan dan aturan baru.Mengelola konflikMenantang risiko |
| Memiliki enam model | Memiliki 10 model |
| Memiliki tiga level: *top, middle, lower.* | Memiliki lima level: *emergent, establish, entry, advance, consultant.* |
|  |  |

1. **Manajemen Bagian dari Kepemimpinan**

Manajemen menurut Hersey dan Blanchard (1996: 79), “*Management a kind of leadership in which the achievement of organizational goals is paramount.*” (Manajemen adalah bagian dari kepemimpinan yang mana pencapaian tujuan organisasi merupakan puncak). Stogdill (1974) menganggap manajemen bagian dari kepemimpinan.

1. **Kepemimpinan Bagian dari Manajemen**

Kepemimpinan adalah bagian dari manajemen seperti yang dinyatakan Law & Glover (2000: 13), “*Leadership is frequently seen as an aspect of management.”* (Kepemimpinan sering dilihat sebagai salah satu aspek manajemen). Schermerhorn (1996), Dressler (2003), Cascio (2003), Lunenberg dan Irby (2006), Sergiovanni (2006), dan Gibson et al. (2009) memasukkan fungsi fungsi manajemennya yaitu *Planning, Organizing, Leading, and Controlling* (POLD). Banyak ahli manajemen yang memasukkan *directing, leading, motivating, stimulating, staffing* sebagai salah satu fungsi manajemennya.

1. **Manajemen dan Kepemimpinan Tumpang Tindih**

Manajemen menurut Follet (1924), *“How things get done through people.”* (Bagaimana menghasilkan sesuatu melalui orang lain). Pendapat Follet tersebut didukung pendapat Sharma (2009: 2) yang menyatakan menyatakan, “*Managing is maintaining efficiently and effectively current organizational arrangement.”* (Pengelolaan adalah pemeliharaan efisiensi dan efektivitas dari pengaturan organisasi yang ada). Menurut Sharma, manajemen tidak hanya fokus pada efisiensi tetapi juga pada efektivitas. Sebaliknya, pendapat Follet tersebut bertentangan dengan pendapat sebagian ahli manajemen lainnya yang menyatakan bahwa manajemen berkenaan dengan bukan manusia, sedangkan kepemimpinan berkenaan dengan manusia.

Bapak Manajemen Ilmiah, Taylor (1911) dan Gorton et al. (2007) memasukkan *directing* sebagai salah satu dari fungsi manajemennya yang berarti manajemen berkenaan dengan manusia. Demikian pula Amstrong (2009), Lunenburg dan Orstein (2011) memasukkan *motivating* sebagai salah satu fungsi manajemennya. Hal ini berarti manajemen berkenaan dengan manusia.

Sebaliknya, Law dan Clover (2000) menyatakan bahwa telah terjadi perdebatan yang seru tentang perbedaan antara manajemen dengan kepemimpinan, tetapi kedua istilah itu tetap digunakan silih berganti. Law danGlover (2000: 14) menyatakan, “*In reality, the distinctions between management and leadership are a not clearly defined*.” (Dalam kenyataannya, perbedaan antara manajemen dengan kepemimpinan tidak dapat didefinisikan dengan jelas). Pendapat Law & Glover tersebut mendapat dukungan Hughes (2002: 11) yang menyatakan, “*Leadership and management overlap.*” Demikian pula Bush (2009:3) yang menyatakan, “*The concepts of leadership and management overlap.”*(Konsep kepemimpinan dengan manajemen tumpang tindih). Alma (2014: 38) menyatakan, “*Leadership that builds capacity within schools, communities, and system.”* (Kepemimpinan yang membangun kapasitas di dalam sekolah, masyarakat, dan sistem). Pendapat Alma tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkenaan dengan orang tetapi juga bukan orang yaitu sistem. Pada hal sistem adalah urusan *manager.*

Penulis dalam hal ini memilih kepemimpinan bagian dari manajemen dengan alasan teoretis, yuridis, dan empiris sebagai berikut.

Alasan teoretis: (1) dalam perkembangan teori manajeman ada pendekatan *human relation* yang fokus pada hubungan manusiawi; (2) prinsip manajemen antara lain efektif dan efisien, transparan, akuntabel, dan mandiri; (4) *manager to lead, leader to manage* (Sharma, 2009); (5) manajer yang efektif perlu keseimbangan manajemen dengan kepemimpinan; (6) manajemen dan kepemimpinan tumpang tindah, tetapi untuk menjelaskan perlu dipisahkan; (7) manajemen lebih luas daripada kepemimpinan karena: (a) secara teoretis semua buku manajemen dan administrasi pendidikan yang ditulis Gorton et al., 2007; Sharma, 2009; Lunenberg & Orstein, 2011; Hoy & Miskel, 2013, Macpherson (2014) menjadikan kepemimpinan sebagai subbabnya.

Hampir semua buku manajemen membahas kepemimpinan sebagai subbabnya. Demikian pula buku *School Leadership* &*Administration* (Gorton et al. (2007), *Educational Management* (Sharma, 2009), *Educational Administration* (Lunenburg & Orstein, 2011& Hoy & Miskel, 2013) menjadikan kepemimpinan sebagai subbabnya. Ketiga buku tersebut merupakan buku utama MP atau AP.

Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya membutuhkan keseimbangan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat seperti yang dinyatakan Sharma (2009: 67), “*Success in organizations requires balance of both leadership and management.”* (Sukses dalam organisasi membutuhkan keseimbangan keduanya yaitu kepemimpinan dan manajemen). Ditambahkan pula oleh Sharma (2009: 94), “*For an educational administrator, balancing responsibilities between leadership and management is key*.” (Untuk seorang administrator pendidikan, keseimbangan tanggung jawab antara kepemimpinan dan manajemen adalah kunci keberhasilan).

Alasan yuridis, dalam Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Satuan Pendidikan disebutkan bahwa subkompetensi memimpin bagian dari kompetensi manajerial. Alasan praktis semua prodi MP atau AP menjadikan kepemimpinan sebagai salah satu mata kuliahnya dan dalam borang akreditasi disebutkan bahwa kepemimpinan sebagai salah satu butir pengelolaan prodi.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: (1) manajemen beda dengan kepemimpinan; (2) kepemimpinan bagian dari manajemen; (3) manajemen bagian dari kepemimpinan; (4) manajemen dan kepemimpinan tumpang tindih. Gambar posisi manajemen dengan kepemimpinan seperti Gambar II.1.



**Gambar II.1 Posisi Manajemen dengan Kepemimpinan**

1. **Perbedaan Manajemen dengan Administrasi**

Kata administrasi berasaldari bahasa Latin, *ad + ministrare*. *Ad* berarti intensif, sedangkan *ministrare* berarti melayani, membantu, dan memenuhi. *Administrare* berarti melayani secara intensif. Orang yang melakukan administrasi disebut administrator.

Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang berkenaan dengan catat-

mencatat, tulis-menulis atau ketatausahaan. Administrasi sama dengan manajemen, yang membedakannya hanyalah tempat pemakaiannya. Sharma (2009: 2) menyatakan, “*Management is widely used in Britain, Europe, and Africa, for example, while administration is preferred in the United States, Canada, and Australia.”* (Manajemen secara luas dipakai di Inggris, Eropa, dan Afrika, sebagai contoh, sementara administrasi lebih banyak dipakai di Amerika Serikat, Kanada, dan Australia). Pendapat Sharma tersebut didukung oleh pendapat Bush et al. (2010: 4) yang menyatakan, “…… *administration, which is still widely used in North America and Australia.”* (Administrasi, terpilih dan masih digunakan secara luas di Amerika Utara dan Australia).

Manajemen menurut Follet (1924), “*Management is the art of getting results through people.”* (Manajemen adalah seni mendapatkan hasil kerja melalui orang). Sejalan dengan pendapat Follet tersebut, Zajda & Gamage (2009: 107) menyatakan, “*Educational administration is the process of working with, and through others*.” (Administrasi pendidikan adalah proses pekerjaan dengan dan melalui orang lain).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sama dengan administrasi. Akibatnya, MP sama dengan dengan AP. Manajemen sekolah sama dengan administrasi sekolah.

Ada pula pendapat bahwa manajemen lebih luas daripada administrasi artinya administrasi adalah bagian dari manajemen. Dalam membahas manajemen di dalamnya berisikan administrasi (Sharma, 2009: 2-75). Sebaliknya, ada pendapat bahwa administrasi lebih luas daripada manajemen. Artinya, dalam membahas administrasi di dalamnya berisikan manajemen (Gorton et al. 2009: 113-148& Sharma, 2009: 65-96)). Ada pendapat bahwa organisasi beda dengan manajemen sehingga ada buku, teori, dan mata kuliah **Organisasi dan Manajemen**.

Berbeda dengan pendapat di atas, Oteng Sutisna (1989) menyatakan bahwa manajemen digunakan untuk lembaga-lembaga profit yang bersifat komersial, sedangkan administrasi digunakan di lembaga-lembaga nonprofit yang bersifat sosial. Tetapi, pendapat Oteng Sutisna tersebut tidak selamanya benar karena Badan Usaha Milik Pemerintah dan Badan Usaha Milik Daerah banyak menggunakan istilah manajemen dan manajer daripada administrasi dan administrator. Di samping itu, administrasi tidak selamanya berkenaan dengan pelayanan sosial karena ada ilmu *bussiness administration.* Mantja (2000) berpendapat bahwa manajemen lebih keren dibandingkan dengan administrasi.

Salah satu pendekatan manajemen adalah teori organisasi klasik atau **manajemen administratif**. Fokus manajemen administratif pada tugas pekerja. Tokohnya yaitu Fayol, Gullick, dan Weber. Berdasarkan uraian diatas, persepsi keilmuan yang berkembang sampai dengan saat ini, “Apakah manajemen sama atau tidak dengan administrasi?” Jawabnya dapat pada gambar berikut.

**Gambar II.2 Peta Keilmuan Manajemen dan Administrasi**

Dari gambar di atas, penulis memilih manajemen sama dengan administrasi dalam arti luas dengan alasan: (1) secara teoritis, baik buku AP maupun buku MP isinya relatif sama; (2) secara praktis, perubahan Prodi MP menjadi AP atau sebaliknya tidak mengubah mata kuliah yang ada; (3) secara ekonomis, ada uang administrasi dan *management fee,* keduanya memungut uang; (4) kedua istilah digunakan secara silih berganti.

1. **Fungsi Manajemen**

Manajemen sebagai proses atau fungsi menurut para ahli adalah:

(1) PDO (*Planning, Directing, Organizing*) (Taylor, 1911);

(2) POCCC (*Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, and Controlling*)

 (Fayol, 1916);

(3) POSDCoRB (*Planning, Organizing, Staffing, Coordinating, Directing, Reporting,*

 *Budgeting)* (Gullick & Urwick, 1937);

(4) PCCC (*Planning, Commanding, Coordinating, Controlling*) (Mayo, 1948);

(5) PASCE (*Planning, Alocating, Stimulating, Coordinating, and Evaluating*)

 (*American Association of School Administration* diangkat AASA, 1955);

(6) POAC (*Planning, Organizing, Actualizing, Controlling*) Terry (1960);

(7) POADC (*Planning, Organizing, Assembling of resources, Directing, Controlling*)

 (Newman, 1963);

(8) POMCo (*Planning, Organizing, Motivating, Controlling*) (Mee, 1963; Amstrong,

 2009; 17);

(9) POSDC (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Controlling*) (Koonts &

 O’Donnel, 1968);

(10) POSDiCo (*Plan, Organize, Staff, Direct, Control*) (MacKenzie, 1969);

(11) POC (*Planning, Organizing, Controlling*) (McFarlan, 1974);

(12) POCC (*Planning, Organizing, Coordinating, Controlling*) (Oey Liang Lee, 1980); (13) PDCA (*Plan, Do, Check, Action*) (Deming, 1986);

(14) POSDIRC (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Innovating, Representing,*

 *Controlling*) (Dale, 1994);

(15) POLC (*Planning, Organizing,* ***Leading****, Controlling*) (Stoner,

 1996; Schermerhorn, 1996; Dressler, 2003; Cascio, 2003; Gibson et al. 2009);

(16) POSRMCoLNC (*Planning, Organizing, Staffing, Resourcing, Monitoring,*

 *Controlling, Leasing, Negotiating, Communicating*) (Fiedler, 2005);

(17) PBOSCPS (*Planning/Budgeting, Organize/Staffing, Controlling/Problem Solving)*

 (Kotter, 2005);

(18) POLM (*Planning, Organizing,* ***Leading****, Monitoring*) (Lunenberg & Irby, 2006:

 182);

(20) POSDCoRBE (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating,*

 *Repoting, Budgeting, and Evaluating*) (Gorton, et.al., 2007: 40);

(21) POMCo (*Planning, Organizing, Motivating, Controlling*) (Amstrong, 2009: 17); (22) POSDC (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Controlling*) (Welte dalam

 Sharma, 2009);

(23) CPBOSCPs (*Coordinating of* *Planning, Budgeting, Organizing, Staffing,*

 *Controlling, Problem solving*) (Sharma, 2009: 74);

(24) SPODMCCA (*Supervising, Planning and Organizing, Decision making,*

 *Monitoring indicators, Coordinating, Consulting, and Administering*) (Yukl,

 2010: 84);

(25) PISACoM (*Planning, Implementing, Supporting, Advocating, Communicating,*

 *and Monitoring*) (Wallace Foundation, 20120: 12). Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa fungsi manajemen adalah POSDiCoBMER (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating,* ***Budgeting****, Monitoring, Evaluating, Reporting*).

1. **Praktik**

Rendahnya mutu pendidikan tak terlepas dari rendahnya mutu MP kita dan masalah korupsi. Masalah MP diselesaikan secara parsial dan korupsi di dunia pendidikan tak pernah berhenti. Maraknya korupsi tak terlepas dari sistem birokrasi yang tidak transparan dan akuntabel yang menciptakan dan memelihara sistem upeti sekolah ke Dinas. Hal ini diperparah pemilihan kepala sekolah ditentukan oleh pejabat setempat tanpa transparansi dan kompetensi. Kondisi ini diburuk oleh rendahnya pemahaman kepala sekolah dalam manajemen pendidikan (Kompas, 18 Agustus 2015).

1. **Kasus**

Deming menyatakan 80% mutu ditentukan oleh manajemen, 20 % oleh faktor lainnya. Juran menyatakan 85% mutu ditentukan oleh manajernya, 15% ditentukan oleh faktor lainnya. Salah satu faktornya yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan adalah karena rendahnya mutu MP-nya. Berikan solusinya!

1. **Ringkasan**

Manajemen pendidikan adalah teori dan praktik yang menaruh perhatian pada pelaksanaan organisasi pendidikan. Ruang lingkup MP menurut: (1) standar pendidikan; (2) ketatausahaan; (3) yuridis; (4) teoretis. Tujuan MP adalah: (1) tersedianya lulusan yang bermutu tinggi; (2) terciptanya budaya dan iklim sekolah yang kondusif; (3) tersedianya kepemimpinan yang efektif, (4) terwujudnya komunikasi yang efektif; (5) terjadinya efisiensi dan efektivitas SDP. Manfaat MP: (1) meningkatnya mutu pendidikan; (2) meningkatnya daya saing sehat; (3) menjadi sekolah favorit; (4) mempertahankan keberadaan sekolah; (5) memanfaatkan SDP secara efisien. Posisi manajemen dengan kepemimpinan: (1) manajemen berbeda dengan kepemimpinan; (2) manajemen bagian dari kepemimpinan; (3) kepemimpinan bagian dari manajemen; (4) manajemen dan kepemimpinan tumpang tindih. Posisi manajemen dengan administrasi: (1) manajemen sama dengan administrasi dalam arti luas sedangkan administrasi dalam arti sempit adalah ketatausahaan (catat-mencatat); ; (2) manajemen dipakai di Inggris, Eropa, dan Afrika, sedangkan administrasi dipakai di Amerika Serikat, Kanada, dan Australia; (3) manajemen sama dengan administrasi; (4) manajemen untuk komersial, sedangkan administrasi untuk sosial; (5) manajemen lebih keren daripada administrasi; (6) manajemen lebih luas daripada administrasi; (7) administrasi lebih luas daripada manajemen. Fungsi manajemen adalah POSDiCoBMER.

**G. Refleksi**

Bagaimana pendapat Anda MP sebagai ilmu, fungsi, dan profesi? Jika MP sebagai profesi, mengapa manajer pendidikan di lembaga pendidikan umumnya tidak dijabat oleh ahli MP? Apa akibatnya terhadap mutu pendidikan?

**Daftar Pustaka Lengkap lihat Buku berjudul: Manajemen Pendidikan.**

**Pengarang: Husaini Usman**

**Yogyakarta: Proyek Penulisan Buku/Bahan Ajar Universitas Negeri Yogyakarta (2015)**