

## Pentingnya Manajemen Organisasi Pendidikan

Uswatun Hasanah<sup>1</sup>, Siti Nurhaliza<sup>2</sup>, Salsabila Hayatissa'idah<sup>3</sup>, Indah Nurhaliza<sup>4</sup>,  
Luthfia Zahra<sup>5</sup>

Bimbingan Konseling Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan ,  
UIN Sumatera Utara

Email Korespondensi :

[iniuswa19@gmail.com](mailto:iniuswa19@gmail.com)<sup>1</sup>, [Lizacityy54@gmail.com](mailto:Lizacityy54@gmail.com)<sup>2</sup>, [Sabillaa.sdh@gmail.com](mailto:Sabillaa.sdh@gmail.com)<sup>3</sup>, [nurhalizaindah928@gmail.com](mailto:nurhalizaindah928@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[luthfia.fiyz14@gmail.com](mailto:luthfia.fiyz14@gmail.com)<sup>5</sup>.

**Abstract.** *This study aims to understand the function, purpose, and urgency of the importance of management in organizational education. This research uses qualitative research. This research method uses the library research method of collecting data by searching for sources and reconstructing from various sources such as books, journals, and existing research and taking opinions, explanations from previous studies. In achieving goals, an organization needs to have good management. Vice versa, to have the best management, the organization must have people who are skilled, creative, and able to work in teams to realize organizational goals. Therefore, good cooperation between the organization and management is necessary. By utilizing resources and time appropriately according to the established activity process, goals can be achieved more efficiently, effectively, and optimally. If both are carried out in accordance with their duties, the reciprocal relationship will be mutually beneficial for both. The importance of education management today should be a priority to ensure the continuity of education that produces the desired graduates. Currently, many educational institutions do not have effective management in managing their education. The management used is still conventional, so it is not fully able to overcome the challenges of the times and looks behind in terms of modernity. So, in the process of its development, Education Management requires what is called Good Management Practice to manage it.*

**Keywords:** Management, Organization, Education

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk memahami fungsi, tujuan, dan urgensi pentingnya manajemen dalam pendidikan organisasi. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Metode penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research) pengumpulan data dengan cara mencari sumber dan merkonstruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan riset-riset yang sudah ada dan mengambil pendapat, penjelasan dari para penelitian sebelumnya. Dalam mencapai tujuan, sebuah organisasi perlu memiliki manajemen yang baik. Begitu pula sebaliknya, untuk memiliki manajemen terbaik, organisasi harus memiliki orang-orang yang terampil, kreatif, dan mampu bekerja secara tim untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Karena itu, kerjasama yang baik antara organisasi dan manajemen sangat diperlukan. Dengan memanfaatkan sumber daya dan waktu secara tepat sesuai proses kegiatan yang ditetapkan, tujuan dapat dicapai dengan lebih efisien, efektif, dan maksimal. Jika keduanya dilakukan sesuai dengan tugasnya, hubungan timbal balik akan saling menguntungkan bagi keduanya. Pentingnya manajemen pendidikan saat ini harus menjadi prioritas untuk memastikan kelangsungan pendidikan yang menghasilkan lulusan yang diinginkan. Saat ini, banyak lembaga pendidikan belum memiliki manajemen yang efektif dalam mengelola pendidikannya. Pengelolaan yang digunakan masih bersifat konvensional, sehingga tidak sepenuhnya mampu mengatasi tantangan zaman dan terlihat ketinggalan dari segi kemodernan. Maka, dalam proses perkembangannya, Manajemen Pendidikan membutuhkan apa yang disebut dengan Praktek Manajemen yang Baik untuk mengelolanya.

**Kata Kunci :** Manajemen, Organisasi, Pendidikan

### LATAR BELAKANG

Pendidikan di Indonesia memiliki beberapa jenis, yaitu pendidikan formal, informal, dan nonformal. Pendidikan formal diadakan di institusi pendidikan, pendidikan informal dilakukan di lingkungan keluarga, dan pendidikan nonformal diselenggarakan oleh masyarakat atau lembaga nonformal lainnya. Tiga bidang pendidikan itu pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dan harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, perlu ditetapkan manajemen

organisasi, khususnya manajemen pendidikan, agar penyelenggaraan pendidikan di tiga bidang tersebut dapat lebih mudah dilaksanakan. (Setyanto et al., 2022)

Keterampilan dan keahlian khusus diperlukan untuk melakukan pendidikan dengan baik. Istilah lain untuk metode untuk mengelola pendidikan adalah manajemen pendidikan. Merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengawasi pelaksanaan aktivitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan adalah tujuan utama manajemen pendidikan. Karena pendidikan terdiri dari banyak sistem dan bagian, manajemen profesional seperti ini sangat penting. Untuk sistem berfungsi dengan baik, setiap komponen harus beroperasi secara optimal. Kurikulum, tujuan, guru, tenaga pendidik, dan sarana dan prasarana adalah komponen pendidikan yang sangat penting. Semua komponen ini harus bekerja sama dengan baik dalam satu sistem yang terintegrasi. Dengan dukungan manajemen pendidikan, sistem ini merupakan terobosan yang memungkinkan peningkatan pembelajaran. (Widyanto, I. P., Slamet, A., Haryono, M., & Prihatin, 2018)

Manajemen organisasi pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Dimana saat ini Institusi pendidikan menghadapi berbagai tantangan yang kompleks di era globalisasi dan teknologi yang semakin maju. Ini termasuk perubahan kurikulum, kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pengajaran, dan tuntutan untuk menghasilkan lulusan yang dapat bersaing di pasar kerja. Manajemen organisasi pendidikan sangat penting karena sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia dan materiil dengan baik.

Manajemen organisasi pendidikan melibatkan berbagai banyak hal termasuk dalam termasuk perencanaan strategis, pengembangan staf, pengelolaan keuangan, dan penggunaan teknologi dalam proses pendidikan. Sekolah yang baik dikelola dapat meningkatkan kinerja guru, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, dan mengoptimalkan hasil belajar siswa. Keberlanjutan dan akuntabilitas institusi pendidikan menunjukkan bahwa manajemen organisasi pendidikan sangat penting. Dengan manajemen yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa semua kegiatan operasional berjalan sesuai dengan visi dan misi serta mampu merespon dengan cepat terhadap perubahan dan kesulitan. Ini mencakup menyesuaikan diri dengan kemajuan dalam teknologi pendidikan dan penggunaan pendekatan pembelajaran yang inovatif, yang semakin dibutuhkan dalam dunia pendidikan kontemporer.

Selain itu, manajemen yang baik juga berperan dalam meningkatkan reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pendidikan. Kinerja yang baik dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya akan meningkatkan citra institusi dan menarik lebih banyak siswa dan tenaga pengajar berkualitas. Secara keseluruhan, manajemen organisasi pendidikan

yang efektif bukan hanya penting untuk keberhasilan institusi dalam jangka pendek, tetapi juga esensial untuk pembangunan pendidikan yang berkelanjutan dan peningkatan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis memahami dan mengimplementasikan fungsi pendidikan ,prinsip-prinsip manajemen yang baik dalam organisasi pendidikan menjadi suatu keharusan bagi semua pihak yang terlibat dalam sektor pendidikan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Organisasi**

Manajemen adalah suatu proses kegiatan yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, mobilisasi, dan pemantauan untuk mengotorisasi sumber daya manajemen (keuangan, sumber daya manusia, metode, pasar, bahan, sarana, dan prasarana) untuk mencapai tujuan organisas (Mukhneri, 2016). Robbins dan Coulter (2007) lebih menekankan pada tahapan proses dalam manajemen yaitu untuk mengarahkan dan memfasilitasi suatu pekerjaan dalam organisasi baik pada kelompok formal maupun kelompok masyarakat demi tercapainya tujuan. Untuk itu diperlukan sebuah koordinasi dalam manajemen, misalnya koordinasi dalam hal pengawasan kegiatan sehingga suatu kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Organisasi juga dianggap sebagai kelompok sosial yang memiliki tujuan pertahanan: orang-orang merupakan aspek yang paling penting/ utama. Robbins melihat organisasi sebagai suatu sistem terbuka yang memiliki potensi untuk menggabungkan komponen rasional dan alamiah dalam kerangka yang sama, sehingga memberikan pandangan yang lebih lengkap (Stephen P. Robbins: Timothy A. Hakim, 2013)

Menurut pendapat Wayne, K. Hoy dan Cecil G, dalam studi organisasi terdapat tiga perspektif, yaitu perspektif rasional, perspektif alami, dan perspektif sistem terbuka. Menurut perspektif sistem rasional, organisasi dilihat sebagai alat formal yang didesain untuk mencapai tujuan organisasi; struktur merupakan fitur terpenting dalam organisasi (Hoy, Wayne K.; Miskel, 2010).

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi terdiri dari manusia dan bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu yang tidak bisa dicapai oleh individu. Selain itu, organisasi juga berperan dalam membantu masyarakat mencapai tujuan mereka, memberikan kontribusi bagi kelanjutan pengetahuan dan merupakan sumber utama dari berbagai profesi dalam masyarakat. Pada awal kemunculannya, organisasi akan mengalami perubahan penting seperti efisiensi, kompleksitas, dan kompleksitas. Bentuk organisasi yang asli mungkin

sederhana pada awalnya, tetapi dengan waktu akan berkembang dan tumbuh dengan pengelolaan yang baik.

### **Manajemen Pendidikan**

Manajemen pendidikan merupakan suatu struktur organisasi yang teratur dan berada dalam dunia pendidikan. Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021) Pendidik dan manajemen pendidikan merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh pendidik, tenaga kependidikan, dan lembaga pendidikan sampai akhir. Melalui perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, pengembangan, dan proses pemutusan hubungan kerja. Menurut Dodi, L. (2018) Manajemen pendidikan adalah proses mengelola sebuah lembaga pendidikan melalui manajemen sumber daya Sumber belajar dan topik terkait untuk membantu mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Baslini, B. (2022) Manajemen kependidikan adalah kegiatan yang menyangkut penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, pengurusan, tunjangan, dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah dalam rangka menunaikan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan manajemen pendidikan sebuah struktur organisasi yang teratur dan dilaksanakan oleh pendidik dan ketenaga kependidikan serta lembaga kependidikan dalam mengelola sumber daya belajar untuk mencapai tujuan dari pendidikan secara efisien dan efektif sesuai dengan standard, prosedur, norma dan fungsi dari lembaga pendidikan.

Usman (2004: 8) mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai seni dan ilmu dalam mengatur sumber daya pendidikan agar menciptakan lingkungan belajar yang mendukung proses pembelajaran agar siswa dapat aktif mengembangkan potensi diri dalam hal kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan untuk diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara.

### **Manajemen Organisasi Pendidikan**

Manajemen dan organisasi saling terkait dengan erat. Untuk mencapai tujuan, sebuah organisasi perlu memiliki manajemen yang baik. Begitu pula sebaliknya, untuk memiliki manajemen terbaik, organisasi harus memiliki orang-orang yang terampil, kreatif, dan mampu bekerja secara tim untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Karena itu, kerjasama yang baik antara organisasi dan manajemen sangat diperlukan. Dengan memanfaatkan sumber daya dan waktu secara tepat sesuai proses kegiatan yang ditetapkan, tujuan dapat dicapai dengan lebih efisien, efektif, dan maksimal. Jika keduanya dilakukan sesuai dengan tugasnya, hubungan

timbang balik akan saling menguntungkan bagi keduanya. Menurut Sulistyorini, manajemen pendidikan adalah proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan dengan lebih efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi pendidikan, orang-orang yang mengelola disebut dengan berbagai sebutan seperti rektor, dekan, kepala sekolah, dan sejenisnya. Kemudian, tujuan manajemen dalam organisasi pendidikan adalah mengevaluasi organisasi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan para siswa dan penerima manfaat lainnya. Apabila target ini tercapai, lembaga pendidikan dapat memberikan layanan dan produk pendidikan yang diinginkan oleh para pemangku kepentingan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan deskriptif, dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Metode penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research) pengumpulan data dengan cara mencari sumber dan merkontruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan riset-riset yang sudah ada dan mengambil pendapat, penjelasan dari para penelitian sebelumnya. Metode penelitian ini mensitasi artikel dan penelitian sebelumnya atau terdahulu untuk mengambil kesimpulan dalam penelitian. Penelitian ini mengambil artikel dari nasional dan internasional. Dimana penelitian ini membahas tentang fungsi, tujuan, dan urgensi pentingnya manajemen dalam pendidikan organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen organisasi pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Dimana saat ini Institusi pendidikan menghadapi berbagai tantangan yang kompleks di era globalisasi dan teknologi yang semakin maju. Manajemen organisasi pendidikan memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan, baik di lingkungan sekolah maupun kampus/universitas. Dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompleks, institusi pendidikan perlu mengelola berbagai aspek operasional dan strategis secara efektif untuk memastikan proses pendidikan berjalan dengan lancar dan tujuan pendidikan tercapai. Pentingnya manajemen organisasi pendidikan tidak bisa diabaikan, karena ia menjadi kunci untuk mengelola sumber daya, baik manusia maupun material, secara optimal.

Menurut Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021) menjelaskan manajemen pendidikan memiliki fungsi dan tugas yaitu perencanaan, perekrutan, penempatan kerja, kompensasi, pembinaan dan pengembangan, dan mengevaluasi.

- 1) Perencanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan : Mercader, C., & Gairin, J. Rencana Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan tahun 2020

adalah upaya untuk mengembangkan, merencanakan strategi, dan mempersiapkan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan secara holistik, agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa mendatang. Aktivitas Inventarisasi adalah salah satu metode untuk mengidentifikasi bakat-bakat yang dimiliki oleh sebuah organisasi.

- 2) Perekrutan : Penerimaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam melaksanakan proses perencanaan; ini memungkinkan penerimaan karyawan untuk mengisi kekurangan yang ditemukan selama proses perencanaan. Proses pencarian kandidat yang potensial untuk posisi yang diinginkan oleh organisasi dikenal sebagai perekrutan. Setelah analisis, sekolah kekurangan tenaga kerja. Oleh karena itu, perekrutan guru honorer baru didasarkan pada syarat yang diperlukan untuk menjadi guru dan relawan pendidik di sekolah.( Hamza, P. A., dkk. (2021) )
- 3) Penempatan Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan : Latar belakang dan penempatan guru harus sesuai dengan standar profesionalisme. Pelatihan khusus dalam prinsip dan tanggung jawab kualifikasi ilmiah diperlukan untuk profesi mengajar dan kejuruan. Karyawan yang melamar siap untuk dipekerjakan di pekerjaan atau unit kerja yang sesuai dengan keahliannya setelah tahapan akuisisi dan penengahan selesai. Keahlian dan pendidikan latar belakang guru dan karyawan pendidikan harus diakui sesuai dengan tanggung jawab dan tugas mereka. (MacPhail, A., dkk. 2019)
- 4) Kompensasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan : Untuk menjaga kesejahteraan dan kepuasan karyawan dan manajemen tenaga kependidikan, kompensasi sangat penting. Bagi pekerja sebagai individu, remunerasi adalah penting karena merupakan bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dan mencerminkan nilai dari pekerjaan yang dilakukan. (Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. 2020)
- 5) Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan : Ismail, SA, dan Jarrah, AM (2019). Partisipasi aktif dalam kelompok kerja guru (KKG) biasanya digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru, baik dalam hal pedagogik maupun profesional. Kepala sekolah mengikuti pelatihan seperti Program Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PPB) dan memiliki Kelompok Kerja Besar (KKKS). Sekolah kadang-kadang mengundang pembicara tamu untuk berpartisipasi dalam kegiatan tertentu dalam upaya meningkatkan keterampilan

guru sekolah. Pengembangan dan pelatihan adalah dua istilah yang sering digunakan bersamaan.

- 6) Evaluasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan : Supervisi akademik adalah sesuatu yang kepala sekolah harus dapat lakukan, seperti: (1) Merancang program supervisi akademik untuk meningkatkan profesionalisme guru; (2) Melakukan supervisi akademik fakultas dengan cara yang tepat; dan (3) Menindaklanjuti hasil bimbingan akademik guru untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Supervisi akademik membantu guru dalam meningkatkan pembelajaran siswa.

Permasalahan yang utama di dalam lembaga pendidikan di Indonesia adalah masih seputar rendahnya kualitas, relevansi, efisiensi dan produktivitas serta efektivitas. Penyebabnya adalah ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memadai baik secara kuantitas maupun kualitas, dan kesejahteraan pendidik yang belum memadai. Di antara yang menjadi faktor penghambatnya dalam proses peningkatan mutu sumber daya manusia di lembaga pendidikan antara lain adalah:

- a) Kepemimpinan dan Manajemen: Menjadi kunci utama kesuksesan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah tanggung jawab pemimpin dan manajerialnya. Jika seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan untuk mengatur dan kurang memiliki keahlian dan pengalaman dalam memimpin, maka lembaga pendidikan tersebut akan mengalami kemunduran dan tertinggal dibandingkan dengan lembaga pendidikan lainnya.
- b) Kualitas pendidik: Kualitas pendidik merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini. Komitmen tenaga pengajar dalam mengajar menjadi faktor kunci untuk mencapai tujuan tersebut, mengingat banyak tenaga pengajar yang kurang komitmen dalam mengajar untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas pembelajaran.
- c) Kekurangan fasilitas dan infrastruktur: Kurangnya fasilitas dan infrastruktur pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja (workshop), pusat sumber belajar (PSB), dan perlengkapan pembelajaran sangat menghambat perkembangan lembaga pendidikan yang memiliki standar profesional. Ini terutama berkaitan dengan kemampuan pemerintah yang masih kurang dalam melengkapinya. Selain itu, meskipun pemerintah telah menyediakan buku panduan dan buku paket, namun masih terdapat kekurangan dalam penggunaannya. Beberapa situasi menunjukkan bahwa banyak buku paket belum

dimanfaatkan secara efektif untuk keperluan belajar, baik oleh guru maupun peserta didik, yang berdampak pada kesiapan menghadapi ujian.

- d) Kompensasi : merupakan bentuk penghargaan atau pendapatan yang sepadan untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tanpa kompensasi yang memadai, kegiatan proses belajar mengajar dan proses pelayanan pendidikan akan mengalami hambatan dan kesulitan.
- e) Mutu Kualitas Pendidikan : Belum ada keinginan bagi lembaga pendidikan, pendidik dan peserta didik untuk meningkatkan mutu atau kualitas hasil pembelajaran atau pendidikan.

Dengan menyadari betapa pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemerintah, pengelola lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan serta peserta didik berupaya mewujudkan tujuan, visi, dan misi tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas. Salah satu cara adalah melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, sarana pendidikan, materi ajar, dan pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan. Karena itu, lembaga pendidikan perlu memperbarui perannya agar dapat berfungsi secara maksimal dalam menciptakan manajemen sumber daya manusia (MSDM), termasuk pengembangan, fungsi manajemen, perencanaan, perekrutan staf sumber daya manusia, penilaian kinerja, kompensasi, fasilitas, pelatihan, pengembangan, dan memperkuat hubungan kerja yang efektif untuk kemajuan lembaga pendidikan. Diharapkan bahwa prosedur manajemen staf pengajar dan tenaga pendidik berjalan dengan efisien dan efektif sesuai dengan tujuan, visi, dan misi institusi pendidikan terkait.

Dalam ranah aktivitas, implementasi manajemen terhadap pengelolaan pendidikan haruslah berorientasi pada efektivitas terhadap segala aspek pendidikan baik dalam pertumbuhan, perkembangan, maupun keberkahan (dalam perspektifsyariah).

Berikut ini merupakan urgensi manajemen terhadap bidang manajemen pendidikan:

- 1) Manajemen Kurikulum
  - a) Mengupayakan efektifitas perencanaan
  - b) Mengupayakan efektifitas pengorganisasian dan koordinasi
  - c) Mengupayakan efektifitas pelaksanaan
  - d) Mengupayakan efektifitas pengendalian/pengawasan
- 2) Manajemen Personalia , Manajemen ini berkisar pada staff development (teacher development), meliputi:
  - a) Training
  - b) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)



- c) Inservice Education (Pendidikan Lanjutan)
- 3) Manajemen Siswa
  - a) Penerimaan Siswa (Daya Tampung, Seleksi)
  - b) Pembinaan Siswa (Pengelompokan, Kenaikan Kelas, Penentuan Program, Ekskul)
  - c) Pemberdayaan OSIS
- 4) Manajemen Keuangan Dalam keuangan pengelolaan pendidikan, manajemen harus berlandaskan pada prinsip: efektivitas, efisiensi dan pemerataan .
- 5) Manajemen Lingkungan : Urgensi manajemen terhadap lingkungan pendidikan bertujuan dalam merangkul seluruh pihak terkait yang akan berpengaruh dalam segala kebijakan dan keberlangsungan pendidikan. Manajemen ini berupaya mewujudkan cooperation with Society dan stake holder identification.(Mariah, 2010)

Tiga pendekatan harus digunakan untuk meningkatkan SDM: a) Manajemen harus dapat menjelaskan proses SDM yang terkait dengan tujuan organisasi; b) Manajemen harus dapat membuat dan menjelaskan ukuran dan kedisiplinan yang diperlukan untuk mencapai tujuan; dan c) Pengalaman organisasi harus menjadi pedoman untuk membuat keputusan SDM yang dinamis dan progresif.

Jadi ada tiga unsur dalam sebuah organisasi yang sangat penting dalam menciptakan manajemen yang baik, yaitu orang-orang (human), kerjasama, dan tujuan bersama. Tiga elemen organisasi tersebut tidak beroperasi secara independen, tetapi saling terkait atau berhubungan satu sama lain sehingga membentuk suatu kesatuan yang lengkap. Pentingnya manajemen pendidikan saat ini harus menjadi prioritas untuk memastikan kelangsungan pendidikan yang menghasilkan lulusan yang diinginkan. Saat ini, banyak lembaga pendidikan belum memiliki manajemen yang efektif dalam mengelola pendidikannya. Pengelolaan yang digunakan masih bersifat konvensional, sehingga tidak sepenuhnya mampu mengatasi tantangan zaman dan terlihat ketinggalan dari segi kemodernan. Maka, dalam proses perkembangannya, Manajemen Pendidikan membutuhkan apa yang disebut dengan Praktek Manajemen yang Baik untuk mengelolanya. Namun, dalam kenyataannya, Praktik Manajemen yang Baik dalam Pendidikan masih menjadi sesuatu yang eksklusif. Banyak orang yang menyelenggarakan pendidikan berpikir bahwa manajemen pendidikan bukanlah hal yang penting karena mereka salah dalam memahami bahwa manajemen itu hanya terkait dengan bisnis.

Di lingkungan kampus/universitas, perencanaan strategis yang baik sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi. Manajemen yang efektif memastikan bahwa program studi dan penelitian yang dilakukan sesuai dengan standar akreditasi nasional dan internasional,

yang berpengaruh pada reputasi dan daya saing universitas. Dosen dan staf akademik adalah komponen vital di universitas. Manajemen yang baik memastikan pengembangan profesional bagi dosen melalui pelatihan, konferensi, dan kesempatan penelitian. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga reputasi universitas dalam bidang penelitian. Kampus/universitas memerlukan manajemen yang baik untuk mengelola infrastruktur dan teknologi pendidikan yang mencakup pembangunan dan pemeliharaan fasilitas kampus, serta implementasi teknologi informasi untuk mendukung proses pembelajaran dan administrasi. Manajemen yang efektif memastikan bahwa infrastruktur dan teknologi dapat digunakan secara optimal untuk mendukung kegiatan akademik dan non-akademik.

Universitas yang dikelola dengan baik dapat menjalin hubungan kerjasama dengan institusi lain, baik di dalam maupun luar negeri. Kerjasama ini bisa berupa program pertukaran mahasiswa, penelitian bersama, dan pengembangan kurikulum yang bersifat internasional. Manajemen yang baik juga memastikan bahwa hubungan dengan alumni dan masyarakat tetap terjaga dengan baik, yang dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi universitas. Manajemen yang baik di universitas memastikan keberlanjutan program-program akademik dan penelitian. Ini mencakup pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan, termasuk pendanaan dan sumber daya manusia. Selain itu, manajemen yang efektif mendorong inovasi dalam pendidikan dan penelitian, yang dapat memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Maka secara keseluruhan, manajemen organisasi pendidikan yang efektif di lingkungan pendidikan baik sekolah dan kampus/universitas adalah esensial untuk menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas, responsif terhadap perubahan, dan mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di pasar global. Manajemen yang baik memastikan bahwa semua aspek operasional dan strategis berjalan harmonis, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Jadi dalam hal ini Urgensi Manajemen dalam Pengelolaan Pendidikan yaitu dapat dilatar belakangi bahwa kemampuan untuk memahami situasi global yang terus berubah dan untuk melihat peluang di masa depan merupakan kunci utama untuk mengubah paradigma dalam manajemen pendidikan. Dan ini akan menjadi landasan yang kokoh untuk mengembangkan pendidikan. Saat ini, diperlukan berbagai komitmen untuk meningkatkan kualitas. Saat melihat peluang dan menggunakan peluang tersebut sebagai modal, kemudian modal digunakan sebagai landasan untuk mengembangkan pendidikan dengan komitmen yang kuat, maka secara otomatis akan terjadi efek domino (positif) dalam pengelolaan organisasi, strategi, SDM, pendidikan dan pengajaran, biaya, serta pemasaran pendidikan. Untuk

mencapai perubahan pendidikan yang menyeluruh, manajemen pendidikan harus menjadi prioritas untuk memastikan kelangsungan pendidikan dan mencapai hasil yang diinginkan. Meskipun ada beberapa lembaga pendidikan yang masih belum memiliki manajemen yang efektif dalam pengelolaan pendidikannya. Pengelolaan yang sedang digunakan masih tradisional, sehingga kurang mampu menghadapi tantangan zaman dan terlihat ketinggalan dari perkembangan zaman.

Jika manajemen pendidikan sudah tertata dengan baik dan membumi, niscaya tidak akan lagi terdengar tentang pelayanan sekolah yang buruk, minimnya profesionalisme tenaga pengajar, sarana-prasarana tidak memadai, pungutan liar, hingga kekerasan dalam pendidikan. Manajemen dalam sebuah organisasi pada dasarnya dimaksudkan sebagai suatu proses (aktivitas) penentuan dan pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan empat fungsi dasar: *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dalam penggunaan sumberdaya organisasi. Karena itulah, aplikasi manajemen organisasi hakikatnya adalah juga amal perbuatan SDM organisasi yang bersangkutan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam mencapai tujuan, sebuah organisasi perlu memiliki manajemen yang baik. Begitu pula sebaliknya, untuk memiliki manajemen terbaik, organisasi harus memiliki orang-orang yang terampil, kreatif, dan mampu bekerja secara tim untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Karena itu, kerjasama yang baik antara organisasi dan manajemen sangat diperlukan. Dengan memanfaatkan sumber daya dan waktu secara tepat sesuai proses kegiatan yang ditetapkan, tujuan dapat dicapai dengan lebih efisien, efektif, dan maksimal. Jika keduanya dilakukan sesuai dengan tugasnya, hubungan timbal balik akan saling menguntungkan bagi keduanya.

Manajemen pendidikan adalah proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan dengan lebih efektif dan efisien. Tiga unsur dalam sebuah organisasi yang sangat penting dalam menciptakan manajemen yang baik, yaitu orang-orang (*human*), kerjasama, dan tujuan bersama. Tiga elemen organisasi tersebut tidak beroperasi secara independen, tetapi saling terkait atau berhubungan satu sama lain sehingga membentuk suatu kesatuan yang lengkap. Pentingnya manajemen pendidikan saat ini harus menjadi prioritas untuk memastikan kelangsungan pendidikan yang menghasilkan lulusan yang diinginkan. Saat ini, banyak lembaga pendidikan belum memiliki manajemen yang efektif dalam mengelola pendidikannya. Pengelolaan yang digunakan masih bersifat konvensional, sehingga tidak sepenuhnya mampu mengatasi

tantangan zaman dan terlihat ketinggalan dari segi kemodernan. Berikut ini merupakan urgensi manajemen terhadap bidang manajemen pendidikan yaitu Manajemen Kurikulum , Manajemen, Manajemen Siswa , Manajemen Keuangan Dalam keuangan pengelolaan pendidikan, manajemen harus berlandaskan pada prinsip: efektivitas, efisiensi dan pemerataan dan Manajemen Lingkungan .

## DAFTAR PUSTAKA

- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 1-12. Hoy, Wayne K. ; Miskel, C. G. (2010). *Educational Administration Theory Reaseach, and Practice*. Mc Graw Hill.
- Baslini, B. (2022). Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Manajemen Pendidikan. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(2), 109-115
- Dodi, L. (2018). Nilai Spiritualitas Sayyed Hossein Nasr dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 71-90
- Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., ... & Anwr, G. (2021). Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3).
- Mariah. (2010). Pentingnya Manajemen Dalam Pengelolaan Pendidikan. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 7(3), 13. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/590>
- MacPhail, A., Ulvik, M., Guberman, A., Czerniawski, G., Oolbekkink-Marchand, H., & Bain, Y. (2019). The professional development of higher education-based teacher educators: needs and realities. *Professional development in education*, 45(5), 848-861.
- Mercader, C., & Gairín, J. (2020). University teachers' perception of barriers to the use of digital technologies: the importance of the academic discipline. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 17(1), 1-14
- Mukhneri. (2016). *Manajemen Sistem*. Badan Penerbit Jurusan Manajemen Pendidikan FIP UNJ.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, M. (2007). *Manajemen*. PT. Indeks.
- Stephen P. Robbins: Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*, (16th ed.).
- Setyanto, E., Sulhan, M., Nurranto, H., & Kemal, I. (2022). Manajemen Organisasi dan Jaringan Sistem Pendidikan. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 2(6), 22. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v2i6.125>
- Widyanto, I. P., Slamet, A., Haryono, M., & Prihatin, T. (2018). The Utilization of Whatsapp Application on Scientific-Based Learning Management in Higher Education Institutions. *247(Iset)*, 241–245. <https://doi.org/>. <https://doi.org/10.2991/iset-18.2018.51>