

## **Administrasi dan Manajemen dalam Peningkatan Kompetensi Pengelolaan Lembaga Pendidikan**

**Abdul Mu'izz<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Agama Islam Miftahul ‘ Ula Nganjuk, Indonesia

e-mail: abd.muizz456@gmail.com

### **Abstrak**

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kapabilitas pengelolaan lembaga pendidikan. Dalam konteks dinamika pendidikan abad ke-21, administrasi dan manajemen yang efektif tidak lagi sekadar fungsi rutin, melainkan menjadi penggerak utama peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Artikel ini bertujuan menganalisis peran strategis administrasi dan manajemen dalam meningkatkan kompetensi pengelolaan lembaga pendidikan, baik di tingkat mikro (sekolah/madrasah) maupun makro (dinas/kanwil). Melalui tinjauan sistematis terhadap 10 jurnal ilmiah terpilih, artikel ini mengidentifikasi dimensi-dimensi kunci administrasi dan manajemen yang berpengaruh signifikan, seperti perencanaan strategis, kepemimpinan transformasional, pengelolaan sumber daya, supervisi akademik, dan sistem evaluasi berbasis data.

Temuan menunjukkan bahwa integrasi prinsip-prinsip manajemen berbasis sekolah (MBS) dengan pendekatan knowledge management mampu menciptakan ekosistem pembelajaran organisasi yang mendorong peningkatan kompetensi secara kolektif. Artikel ini menyimpulkan bahwa transformasi paradigma dari administrasi konvensional ke manajemen strategis partisipatif merupakan prasyarat untuk membangun kompetensi pengelolaan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Administrasi Pendidikan, Manajemen Pendidikan, Kompetensi Pengelolaan, Lembaga Pendidikan, Peningkatan Mutu.

## **PENDAHULUAN**

Lembaga pendidikan dihadapkan pada tuntutan kompleks di era disrupsi, mulai dari perubahan kurikulum, kemajuan teknologi, hingga tekanan akuntabilitas publik. Dalam merespons tantangan ini, kompetensi pengelolaan lembaga menjadi faktor penentu. Administrasi dan manajemen pendidikan, sebagai ilmu dan seni mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan, mengalami evolusi signifikan. Fungsinya berkembang dari sekadar kegiatan tata usaha (clerical work) menjadi proses strategis yang mengintegrasikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian untuk menciptakan nilai tambah dalam layanan pendidikan.

Kompetensi pengelolaan lembaga pendidikan mencakup serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan fungsi-fungsi manajerial secara efektif, efisien, dan inovatif. Peningkatan kompetensi ini tidak terjadi secara otomatis, tetapi memerlukan kerangka administrasi dan manajemen yang dirancang khusus untuk mendorong continuous improvement. Artikel ini akan membahas secara mendalam bagaimana praktik administrasi dan manajemen yang baik berkontribusi pada penguatan kompetensi pengelolaan, didukung oleh temuan-temuan empiris dari penelitian terkini.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Kerangka Konseptual: Administrasi vs. Manajemen dalam Konteks Pendidikan**

Meski sering digunakan secara bergantian, administrasi dan manajemen pendidikan memiliki penekanan yang berbeda. Administrasi pendidikan cenderung berfokus pada penyelenggaraan regulasi, prosedur standar, dan menjaga stabilitas operasional. Sementara manajemen pendidikan lebih menekankan pada aspek dinamika, kepemimpinan, inovasi, dan pencapaian tujuan dalam lingkungan yang berubah. Dalam konteks peningkatan kompetensi, kedua domain ini harus bersinergi. Administrasi menyediakan sistem dan aturan main yang jelas, sedangkan manajemen memberikan energi dan arah strategis untuk pengembangan kapasitas.

### **B. Dimensi Administrasi dan Manajemen yang Meningkatkan Kompetensi**

Berdasarkan sintesis dari berbagai jurnal, beberapa dimensi kunci administrasi dan

manajemen yang terbukti meningkatkan kompetensi pengelolaan adalah:

1. Perencanaan Strategis Partisipatif

Perencanaan yang partisipatif dan berbasis data tidak hanya menghasilkan roadmap yang realistis, tetapi juga berfungsi sebagai proses pembelajaran bagi seluruh pengelola. Penelitian oleh Satori (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan aktif pengelola dalam penyusunan Renstra (Rencana Strategis) meningkatkan pemahaman kolektif terhadap visi, misi, dan tantangan lembaga, sekaligus mengasah kompetensi analitis dan foresight.

2. Kepemimpinan Pendidikan yang Transformasional dan Instruksional

Kepemimpinan tidak lagi sekadar menjalankan kekuasaan, tetapi kemampuan mempengaruhi, menginspirasi, dan memberdayakan. Kepemimpinan instruksional, khususnya, secara langsung berfokus pada pengembangan kompetensi pedagogis dan manajerial staf. Seperti diungkapkan dalam studi Hallinger & Heck (2010), "*Principal leadership practices exert statistically significant indirect effects on student achievement through their influence on the school's learning environment and organization.*" Kepemimpinan seperti ini menciptakan budaya sharing knowledge dan kolaborasi.

3. Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM adalah aset utama. Sistem administrasi kepegawaian yang transparan dikombinasikan dengan manajemen pengembangan SDM yang progresif seperti program *coaching*, mentoring, dan *job-embedded training* secara langsung meningkatkan kompetensi. Penelitian Musfah (2015) tentang pelatihan guru menekankan pentingnya program pengembangan yang berkelanjutan, berbasis kebutuhan riil, dan terintegrasi dengan tugas sehari-hari untuk transfer kompetensi yang optimal.

4. Supervisi Klinis dan Akademik

Supervisi yang efektif bergeser dari pola inspeksi dan penilaian (*judgement*) ke pola pembinaan (*coaching*). Melalui siklus pra-observasi, observasi, dan post-observasi yang dialogis, supervisor dan yang disupervisi bersama-sama merefleksikan praktik dan mencari solusi perbaikan. Proses ini merupakan sarana

ampuh untuk peningkatan kompetensi pedagogis dan manajerial secara kontekstual.

#### 5. Manajemen Berbasis Data dan Sistem Informasi

Kompetensi pengambilan keputusan sangat bergantung pada ketersediaan dan keterampilan mengolah data. Administrasi modern mensyaratkan sistem informasi manajemen (SIM) yang terintegrasi untuk data akademik, keuangan, dan SDM. Pengelola yang mampu menganalisis data untuk evaluasi diri (*self-evaluation*) memiliki kompetensi yang lebih tinggi dalam mengidentifikasi masalah dan merancang intervensi.

#### 6. Pengelolaan Sarana Prasarana dan Keuangan yang Akuntabel

Kompetensi pengelolaan aset dan keuangan sangat krusial untuk keberlanjutan lembaga. Sistem administrasi keuangan yang rapi (SPJ) dan manajemen sarana yang terencana (pengadaan, pemeliharaan, inventarisasi) melatih pengelola dalam prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan perencanaan jangka panjang.

### C. Tantangan dan Strategi Implementasi

Implementasi administrasi dan manajemen yang mendorong peningkatan kompetensi menghadapi berbagai tantangan, antara lain: budaya kerja yang resisten terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan regulasi yang terlalu birokratis. Untuk mengatasinya, diperlukan strategi:

1. **Komitmen Kepemimpinan Puncak:** Pimpinan harus menjadi model dan penggerak utama perubahan budaya menuju organisasi pembelajaran.
2. **Desentralisasi dan Pemberdayaan:** Menerapkan prinsip MBS dengan memberikan otonomi dan tanggung jawab yang proporsional kepada unit kerja.
3. **Investasi pada Teknologi dan Pelatihan:** Mengadopsi SIM yang ramah pengguna dan menyelenggarakan pelatihan yang aplikatif.
4. **Membangun Jaringan dan Kemitraan:** Berkolaborasi dengan perguruan tinggi, lembaga pelatihan, atau sekolah lain untuk berbagi pengetahuan dan praktik baik.

### Kesimpulan dan Rekomendasi

Administrasi dan manajemen bukanlah tujuan akhir, melainkan sarana strategis untuk

membangun dan meningkatkan kompetensi pengelolaan lembaga pendidikan secara berkelanjutan. Sinergi antara sistem administrasi yang tertib dan praktik manajemen yang dinamis, partisipatif, dan berbasis data terbukti mampu menciptakan lingkungan di mana pembelajaran organisasi dan pengembangan kompetensi terjadi secara alami. Pergeseran paradigma dari pendekatan *control-oriented* ke *capacity-building oriented* adalah kunci.

Untuk itu, disarankan:

1. Bagi Pemerintah/ Penyelenggara: Merevisi regulasi yang menghambat inovasi, mendorong model *distributed leadership*, dan menyediakan panduan serta pendampingan implementasi MBS dan sistem penjaminan mutu internal yang autentik.
2. Bagi Pimpinan Lembaga Pendidikan: Mengembangkan diri menjadi pemimpin instruksional dan transformasional, membangun sistem umpan balik 360 derajat, dan mengalokasikan anggaran yang memadai untuk pengembangan kompetensi staf secara berkelanjutan.
  3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Melakukan penelitian lebih lanjut mengenai efektivitas model *knowledge management* dan sistem mentoring dalam konteks pengelolaan pendidikan di Indonesia, serta studi dampak kepemimpinan digital terhadap kompetensi pengelolaan.

## Daftar Pustaka

- Bush, T., & Bell, L. (Eds.). (2019). *The Principles and Practice of Educational Management*. Sage Publications.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership & Management*, 30(2)
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Musfah, J. (2015). *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber*

Belajar Teori dan Praktik. Kencana Prenada Media Group.

Nurkolis, N. (2020). *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*.

Grasindo.

Sallis, E. (2014). *Total Quality Management in Education* (3rd ed.). Routledge.

Satori, D. (2019). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*. Alfabeta.

Sulistyorini, S. (2019). Hubungan Supervisi Akademik dengan Kompetensi Pedagogik

Guru. *Journal of Educational Management and Leadership*, 1(1)

Tjabolo, S. A., & Herwin, H. (2020). The Effect of School-Based Management and

Teacher Competence on Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*