

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 4 No. 3, 2026, Hal. 195 - 205

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN DALAM KEPEMIMPINAN
DI SMP MAN ANA PAMIJAHAN KABUPATEN BOGOR**

Akmal Ihsanudin Rabbani Al-Shidqi¹, Pitri Rahayu²
Program Studi Manajemen, Universitas Sains Indonesia, Bekasi

Abstrak

Kajian utama dalam penelitian ini adalah penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam kepemimpinan di Sekolah Menengah Pertama Man Ana Pamijahan. Populasi diambil dari unsur guru tetap dan tenaga kependidikan dengan populasi 30 orang ditentukan sampel sebanyak 12 orang dengan teknik sampel jenuh. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui observasi teknik, literatur, dan kuesioner. Pengolahan data diukur dengan menggunakan lima skala Likert menurut Sugiyono yang telah dimodifikasi oleh peneliti. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Sekolah Menengah Pertama Man Ana telah menerapkan keempat belas prinsip-prinsip manajemen menurut Henry Fayol. Rata-rata setiap indikator termasuk kedalam kriteria "Diterapkan". Satu indikator yaitu; Keadilan dan Kejujuran termasuk kedalam kriteria "Sangat Diterapkan", sedangkan 13 indikator lainnya termasuk kedalam kriteria "Diterapkan". Kepemimpinan Sekolah Menengah Pertama Man Ana Pamijahan yang sangat menjunjung tinggi Akhlak dan Adab telah membuktikan bahwa prinsip keadilan terhadap sesama dan sikap jujur dalam berperilaku adalah hal yang harus sangat diterapkan dalam menjalani kehidupan dan manajemen sekolah, ini sesuai pada Motto Sekolah Menengah Pertama Man Ana Pamijahan yang pertama yaitu "Berakhlak Mulia" dan sesuai dengan hasil penelitian dari sikap responden yang menilai 81% sehingga masuk kedalam kriteria "Sangat Diterapkan".

Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajemen, Pemimpin, Prinsip-Prinsip Manajemen

Abstract

The main study in this research is the application of management principles in leadership at Man Ana Pamijahan Junior High School. The population was taken from the elements of permanent teachers and educational staff with a population of 30 people, a sample of 12 people was determined using the saturated sample technique. This type of research is descriptive quantitative. Data were collected through technical observation, literature, and questionnaires. Data processing was measured using five Likert scales according to Sugiyono which had been modified by researchers. The results of the study show that the leadership of Man Ana Junior High School has implemented the fourteen management principles according to Henry Fayol. The average of each indicator is included in the "Applied" criteria. One indicator namely; Fairness and Honesty are included in the "Highly Applied" criteria, while 13 other indicators are included in the "Applied" criteria. The leadership of Man Ana Pamijahan Junior High School which highly upholds Morals and Ethics has proven that the principles of justice towards others and honest attitude in behavior are things that must be highly applied in living life and school management, this is in accordance with the first Motto of Man Ana Pamijahan Middle School namely "Having Noble Moral" and according to the results of the research from the attitude of the respondents who rated 81% so that it was included in the "Highly Applied" criteria.

Keywords: *Leadership, Management, Leaders, Management Principles*

Alamat korespondensi
Email: akmal.alshidqi@gmail.com

Pendahuluan

Menurut Usman (2008) istilah “manajemen” berasal dari bahasa latin “manus” yang berarti “tangan” dan “agere” yang berarti “melakukan”. Dua kata tersebut dengan arti masing-masing yang dimiliki merupakan arti secara etimologi. Kemudian kata “manus” dan “agere” disatukan menjadi satu kesatuan menjadi kata kerja “managere” yang memiliki arti “menangani”. Definisi ini dalam ilmu ketatabahasa disebut sebagai definisi terminologi. “managere” diterjemahkan kedalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja menjadi “to manage” yang memiliki arti “mengatur” dengan kata bendanya adalah “management”. Julukan bagi orang yang melaksanakan kegiatan management disebut manager atau manajer (dalam bahasa Indonesia). Sedangkan dalam bahasa Prancis disebut “ménagement” yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Kata “management” dalam bahasa Inggris diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi manajemen yang berarti “pengelolaan”.

Daryanto (2013) mengemukakan pendapat bahwa banyak ahli yang memberikan pengartian dan pendefinisian tentang manajemen, diantaranya:

1. Harold Koontz & O'Donnel didalam bukunya yang berjudul “Principles of Management” berpendapat, “Manajemen adalah berhubungan dengan pencapaian sesuatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang-orang lain”.
2. George Robert Terry didalam bukunya yang berjudul “Principles of Management” memberikan pengartian; “Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan, dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”

Banyaknya pengertian manajemen menurut pandangan para ahli di berbagai banyak literatur mengarah pada pemahaman dan persepsi masing-masing, dan akan berkonsekuensi pada kecenderungan memunculkan pengertian yang berbeda-beda pula antara satu pandangan dengan pandangan yang lain. Berikut ini merupakan beberapa pandangan mengenai pengertian manajemen:

1. Manajemen dinilai sebagai suatu proses dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya melalui interaksi dan kesepakatan sumber daya-sumber daya manusia dan pembagian tugas dan bidang kerja secara profesional.
2. Manajemen dinilai sebagai upaya-upaya yang dilakukan segelintir kelompok untuk pencapaian tujuan-tujuan dalam organisasi melalui proses pengoptimalan sumber daya manusia, material dan keuangan.
3. Manajemen dinilai sebagai bentuk hubungan dan pengintegrasian dari berbagai sumber daya (manusia dan tata cara) untuk mencapai tujuan-tujuan khusus dan tujuan-tujuan yang bervariasi (umum).
4. Manajemen dinilai sebagai suatu bentuk kerjasama yang melingkupi koordinasi sumber daya-sumber daya manusia, tenaga kerja, dan modal untuk menyelesaikan target-target yang ditetapkan organisasi.

Menurut Henry Fayol dalam Rohman (2017) berpendapat tentang prinsip-prinsip manajemen yang terdiri dari 14 macam, yaitu:

1. Pembagian Kerja (*Division of Work*), yaitu upaya untuk menspesifikasi pekerjaan kepada masing-masing sumber daya manusia yang ada dalam ruang lingkup manajemen agar

bisa membangun pengalaman dan terus mengasah kemampuannya, sehingga bisa menjadi lebih produktif dan menguntungkan. Prinsip yang digunakan adalah *the right man in the right place* atau orang yang tepat di tempat yang tepat, dengan begini kestabilan, kelancaran, dan efisiensi kerja akan terwujud.

2. Wewenang dan Tanggung jawab (*Authority and Responsibility*), yaitu prinsip yang menekankan kepada pemberian wewenang kepada sumber daya manusia yang ada dalam ruang lingkup manajemen untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal. Dengan adanya tanggung jawab dalam setiap wewenang, maka akan menciptakan keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Wewenang yang kecil akan diikuti tanggung jawab yang kecil pula, demikian berlaku sebaliknya.
3. Disiplin (*Discipline*), yaitu prinsip yang kaitannya cukup erat dengan wewenang, yang berarti bahwa jika wewenang yang dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi, kemungkinan yang terjadi akan hilangnya prinsip kedisiplinan. Dengan begitu, seorang pemimpin yang memiliki wewenang harus memiliki prinsip kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga hal tersebut juga dapat memberikan keteladanan pada anggotanya (sumber daya manusia yang lain) untuk berperilaku disiplin dalam menjalankan tugas dan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.
4. Kesatuan Perintah (*Unity of Command*), yaitu prinsip dimana perintah yang telah diterima bawahan sebagai ruang lingkup manajemen yang ada, tidak diperbolehkan untuk diberikan oleh lebih dari satu orang pemimpin di atasnya. Hal itu dilakukan untuk menghindari rusaknya wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki seorang bawahan sebagai akibat dari perintah yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lain, bahkan bisa menimbulkan pertentangan satu pemimpin dengan pemimpin yang lain.
5. Kesatuan Pengarahan (*Unity of Direction*), yaitu prinsip manajemen yang berpandangan bahwa setiap komunitas yang memiliki pekerjaan yang serupa, harus dipimpin oleh seorang pemimpin saja. Prinsip kesatuan perintah (*unity of direction*) dapat dibedakan dari prinsip kesatuan perintah (*unity of command*). Kesatuan pengarahan berhubungan dengan struktur keorganisasian, sedangkan kesatuan perintah berhubungan dengan berjalannya fungsi perintah secara personal dalam sebuah organisasi.
6. Subordinasi Kepentingan Perseorangan terhadap Kepentingan Umum (*Subordination of Individual Interest to General Interest*), yaitu prinsip yang memperhatikan pengabdian kepentingan seseorang terhadap kepentingan umum (kepentingan organisasi) sebagai tujuan organisasi. Ini mempunyai arti bahwa seseorang yang tergabung dalam sebuah organisasi harus menyadari bahwa kepentingan organisasi yang menjadi tujuan bersama, harus dapat mengatasi kepentingan pribadi.
7. Penggajian Pegawai (*Remunerasi*), yaitu prinsip yang mengutamakan bahwa manajemen juga harus memperhatikan jumlah atau besaran gaji/upah yang diberikan kepada anggota dalam sebuah organisasi. Penerapan besaran gaji/upah harus berlandaskan pada keadilan dan harus memberikan rasa kepuasan kepada anggota. Sehingga, anggota diharapkan dapat bekerja secara lebih maksimal dan lebih disiplin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
8. Pemusatan (*Centralization*), yaitu prinsip pemusatan wewenang dalam manajemen akan menghasilkan konsekuensi pemusatan terhadap tanggung jawab dalam suatu kegiatan. Tanggung jawab terakhir akan dipusatkan kepada orang yang diberikan wewenang tertinggi yang disebut juga sebagai pemimpin puncak. Pemusatan wewenang bukanlah berarti menggunakan wewenang sesuai dengan kehendak hatinya sendiri, melainkan sebagai usaha untuk menghindari kesimpangsiuran terhadap wewenang dan tanggung

jawab. Dengan ini, akan terjadi pembatasan sejauh mana wewenang harus dipusatkan dalam suatu organisasi.

9. Hirarki/Rangkaian Perintah (*Chain of Command*), yaitu prinsip yang mengharuskan perintah berlangsung dan berjalan dari atas ke bawah dengan dan dari jarak terdekatnya. Artinya, perintah tidak bisa melompati tingkatan struktur dalam sebuah organisasi. Pemimpin tingkat atas sangat dihindari untuk langsung menunjukan perintahnya langsung kepada pemimpin tingkat bawah, melainkan harus melalui pemimpin tingkat menengah.
10. Ketertiban (*Order*), yaitu prinsip ketertiban dalam menjalankan suatu pekerjaan adalah salah satu syarat pokok yang harus dipenuhi dalam ruang lingkup manajemen di sebuah organisasi. Ketertiban dalam suatu pekerjaan dapat diwujudkan apabila semua elemen, baik pemimpin tertinggi maupun anggota dalam ruang lingkup manajemen mampu berpegang pada azas kedisiplinan yang tinggi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan bisa tercapai.
11. Keadilan dan Kejujuran (*Equity*), yaitu prinsip keadilan dan kejujuran yang dipandang dapat memunculkan ketaatan dan kesetiaan setiap elemen atau bawahan yang ada dalam ruang lingkup manajemen. Ketaatan dan kesetiaan dapat diwujudkan dengan menerapkan prinsip keadilan dan kejujuran yang dilakukan oleh pemimpin dalam memimpin para anggotanya.
12. Stabilitas Masa jabatan dalam Kepegawaian (*Stability of Tenure of Personnel*), prinsip ini perlu dijalankan sebagai akibat dari pentingnya sumber daya manusia yang memadai untuk menjadi penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan prinsip ini juga sebagai upaya menghindari dari gejala sering terjadinya pergantian yang dapat mengakibatkan terganggunya pekerjaan yang sedang dijalankan sebuah organisasi. Maka dari itu, kestabilan berupa keamanan pekerjaan dan jenjang karir untuk anggota dan pemimpin perlu diperhatikan agar menjaga kestabilan sebuah organisasi.
13. Prakarsa (*Initiative*), adalah salah satu prinsip manajemen yang harus ada dalam diri pribadi seorang pimpinan sebagai bentuk penegasan kepada anggotanya bahwa dirinya memang pantas dan relevan berada di posisi tersebut. Tidak hanya seorang pemimpin, seorang anggota juga harus mempunyai prinsip ini yang berguna untuk menyelesaikan segala jenis pekerjaan menjadi lebih efisien dan menjadi lebih baik secara konsisten. Apabila prinsip prakarsa sudah dimiliki oleh pemimpin dan anggotanya, maka organisasi dapat melesat dengan cepat dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi akan cepat tercapai.
14. Semangat Kesatuan semangat Korp (*Esprit de Corp*), yaitu prinsip yang harus dimiliki setiap kesatuan dalam sebuah organisasi. Rasa senasib dan sepenanggungan yang sama akan menciptakan semangat kerjasama yang baik pula, dan rasa ini tumbuh jika setiap anggotanya memiliki kesadaran bahwa dirinya juga membutuhkan anggota yang lain, sehingga mencapai tujuan organisasi akan menjadi lebih ringan dengan dilakukan dengan memiliki rasa yang kesatuan yang sama (*esprit de corp*)

T. Keban (2008) berpendapat bahwa dimensi-dimensi yang ada pada manajemen bersangkutan dengan bagaimana menggunakan prinsip-prinsip manajemen untuk menerapkan kebijakan yang bersifat publik. Dimensi ini akan memusatkan perhatian pada bagaimana melaksanakan apa yang telah diputuskan melalui tahapan prinsip-prinsip tertentu. Dimensi manajemen menyangkut proses bagaimana kegiatan-kegiatan yang telah disusun dapat diterapkan (digerakkan, diorganisir, dan dikontrol) untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ini dapat dianalogikan seperti sistem pada jantung dan urat nadi manusia yang

mengalirkan darah ke seluruh tubuh termasuk organ-organnya agar dapat bergerak dan berfungsi dan menghasilkan sebuah kehidupan.

Veithzal, *et al* (2014) berpendapat soal beberapa perbedaan antara manajer dengan pemimpin yaitu: 1) pemimpin mempunyai pola pikir dalam jangka waktu yang relatif panjang terhadap organisasinya, 2) Pemimpin mempunyai pola pikir dengan cakupan yang lebih luas, baik mengenai urusan internal, eksternal, maupun urusan organisasi secara global terhadap organisasinya, 3) Pemimpin dapat memengaruhi anggotanya sampai diluar batas kekuasaan yang dimiliki pemimpin itu sendiri, 4) Pemimpin menitik beratkan pada visi dan nilai-nilai yang tidak tampak, dapat memengaruhi anggotanya secara tidak masuk akal, dan elemen-elemen tak sadar lainnya dalam hubungannya antara pemimpin dan anggota, 5) Pemimpin mempunyai kemampuan politik untuk mengatasi konflik yang terjadi diantara anggotanya, dan 6) Pemimpin selalu berpikir untuk memutuskan upaya dalam memperbaiki organisasinya. Lebih lanjut Veithzal, dkk yang membuat pemimpin dan anggota berbeda adalah; 1) Pemimpin tidak akan selalu berada dalam sebuah organisasi atau bersifat fleksibel, sedangkan manajer akan selalu berada dalam sebuah organisasi baik organisasi secara formal maupun non formal, 2) Pemimpin bisa dipilih sesuai kesepakatan para anggotanya, sedangkan untuk menjadi manajer harus ditunjuk, 3) Pengaruh-pengaruh yang pemimpin miliki adalah hasil dari kelebihan-kelebihannya dalam kemampuan pribadi melebihi anggotanya, sedangkan pengaruh yang manajer miliki adalah hasil dari otoritas formal organisasi, 4) Pemimpin mempunyai pola pikir yang panjang untuk organisasi yang dipimpinnya, sedangkan Manajer hanya mempunyai pola pikir yang pendek karena hanya sebatas tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer, 5) Pemimpin mempunyai kemampuan politik dalam menyelesaikan konflik yang terjadi, sedangkan manajer akan menggunakan pendekatan formal legal yang mengacu pada aturan dasar organisasi 6) Pemimpin mempunyai pola pikir untuk kemajuan dan perbaikan organisasi secara meluas, sementara manajer berpikir untuk kepentingan dirinya pribadi dan organisasinya secara sempit, 7) Pemimpin mempunyai kekuasaan secara lebih luas, sedangkan manajer hanya memiliki kekuasaan berdasarkan wewenangnya saja sebagai manajer organisasi.

Dikutip dari Athoillah dari pendapat Thoha (1995), bahwa pemimpin (leader) adalah orang yang memiliki bawahan atau orang yang menjalankan organisasi. Pemimpin adalah pelaku atau subjek unsur-unsur yang ada dalam kepemimpinan, yaitu dengan adanya kekuasaan, pengaruh, kekuatan dan penanggung jawab yang utama bagi setiap pekerjaan yang dilakukan anggotanya untuk organisasi. Sedangkan kepemimpinan (*leadership*) merupakan sifat dari pemimpin dalam menjalankan tugas, fungsi, wewenang, dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin. Sehingga kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang bisa dibedakan dengan tipe-tipe kepemimpinan tertentu.

Kepemimpinan adalah unsur pengendali, pemberi arah, pembimbing dalam hubungan antar manusia harus didasarkan pada landasan etika dan moral, sehingga keteraturan dalam kepemimpinan adalah tepat jika dipandang dalam keetikaan kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki etika adalah pemimpin yang tahu membedakan hal yang benar, dan mana hal yang tidak benar/salah, mana hal yang baik, dan mana hal yang tidak baik. Dan pengetahuannya akan hal itu membentuk kesadarannya sendiri atas perlunya hidup untuk beretika. Hidup yang teratur dan selaras juga merupakan hidup yang beretika. Mengapa kepemimpinan harus berlaku demikian, menurut Faried Ali (2011), hal ini mengarah kepada persyaratan yang mencakup;

1. Pemimpin harus sadar akan adanya dimensi etis,

2. Pemimpin harus menyadari dan memahami bagaimana mengadakan pertimbangan yang baik, etis, maupun hal yang terkesan memiliki makna dan mendalam,
3. Pemimpin harus dapat memberikan pertimbangan etis didalam menentukan arah kebijakan yang akan ditempuh,
4. Pemimpin harus bisa mengandalkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah etika yang dapat dipercayai,
5. Pemimpin harus mempunyai sikap yang etis mengingat tuntutan moral dan tuntutan efisiensi,
6. Pemimpin harus mempunyai figur yang dapat dijadikan panutan dan terbuka bagi kontrol.

Untuk menjamin keberhasilan dari sebuah usaha yang dilakukan, maka manajemen haruslah mempunyai prinsip-prinsip yang dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen. Menurut Sukwaty *et al* (2016) prinsip adalah sebuah pernyataan yang bersifat mendasar dalam diri sendiri atau kesepakatan umum yang merupakan sebuah landasan untuk berpikir atau melakukan tindakan. Prinsip merupakan dasar tetapi tidak bersifat baku dan wajib, karena prinsip bukan hukum. Sedangkan manajemen adalah proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan organisasional yang nyata. (Terry, 2005)

Dalam konteks manajemen, prinsip ini bersifat lentur atau dapat berubah-ubah dengan mempertimbangkan kesesuaian dengan kondisi-kondisi tertentu dan situasi-situasi yang senantiasa berubah mengikuti keadaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa meskipun tidak bersifat mutlak, prinsip-prinsip manajemen merupakan nilai yang menjadi intisari dari sebuah keberhasilan penerapan manajemen.

Agar proses manajemen berjalan sesuai dengan definisinya, diperlukan prinsip-prinsip dasar yang harus dianut oleh para pelaku manajemen, bukan hanya manajer atau pemimpinnya saja. Kesesuaian penerapan prinsip-prinsip manajemen yang dilakukan oleh para pelaku manajemen dengan manajer atau pemimpin bisa menjadikan manajemen berjalan dengan baik dan menciptakan organisasi yang baik pula. Maka, dibutuhkan kepemimpinan yang baik sebagai motor penggerak untuk menerapkan proses manajemen yang berjalan sesuai prinsip-prinsip dasar manajemen.

Prinsip manajemen secara alamiahnya antara lain merupakan prinsip ilmu pengetahuan yang menggantikan prinsip lama, dalam hal ini Taylor mengamati bahwa banyak sekali karyawan yang tidak mempunyai prosedur yang harus diikuti dalam menjalankan tugas. Dan prinsip lain yang melibatkan hubungan antara karyawan dan pemimpin organisasi, hubungan ini butuh dibuat menjadi seirama. Hendaklah ada usaha untuk mengharmoniskan hubungan ini antar karyawan dan pimpinan organisasi.

Konsep kerjasama dan hubungan ini perlu membagi tugas sesuai dengan kegiatan dan bidang masing-masing sesuai dengan posisi dan fungsi manajemen. Manajemen juga harus menyusun perencanaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan. Setiap karyawan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebaik mungkin, dan karyawan juga harus berkembang supaya dapat memanfaatkan secara optimal terhadap potensi dan kemampuannya agar tujuan daripada manajemen dapat tercapai untuk organisasi.

Tujuan manajemen merupakan sesuatu yang hendak dicapai oleh suatu organisasi untuk memenuhi kebijakan sasaran lingkungan. Sedangkan sasaran lingkungan merupakan rincian

berupa hal-hal yang dapat dicapai dalam tujuan lingkungan. Sasaran lingkungan sebisa mungkin harus dapat diukur (*measurable*), dapat terlaksana (*workable*), dapat dicapai (*achievable*), serta sedapat mungkin selalu memakai pendekatan pencegahan (*prevention*).

Untuk menentukan dan menetapkan tujuan dan sasaran lingkungan harus melibatkan seseorang pada bidang unit kerja yang terkait dalam sebuah organisasi. Seseorang tersebut harus memiliki kewenangan untuk menetapkan, merencanakan, mencapai, dan mengawasi tujuan tersebut. Untuk itu dibutuhkan seseorang yang berkomitmen dalam menetapkan, merencanakan, mencapai, dan mengawasi tujuan organisasi.

Prinsip-prinsip manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan sebagai fungsi manajemen modern telah dipakai dan diadopsi kedalam praktek penyelenggaraan pendidikan. Aspek hal tersebut adalah satu kesatuan proses dan prosedur yang harus dilalui dalam usaha dengan harapan bisa mencapai tujuan pendidikan, sehingga tidak boleh mengesampingkan salah satunya kemudian mengutamakan yang lain, kesemuanya harus mendapat perhatian yang sama secara serius sesuai dengan kapasitas dan proporsionalnya.

Kepemimpinan menempati posisi yang strategis sebagai pusat dari manajemen karena menjadi motor penggerak bagi berbagai sumber daya (manusia dan lainnya) yang tersedia didalam organisasi untuk mencapai tujuan. (Siagian, 2003)

Terry (2003) berpendapat bahwa keberadaan kepemimpinan dalam manajemen dinilai sebagai sesuatu yang alami dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Beberapa anggota dari suatu kelompok akan memimpin dan sebagian besar yang lain akan mengikuti pemimpin kelompoknya. Kondisi ini dijalankan pada kenyataan dan realitas kebanyakan bawahan/anggota menginginkan adanya orang lain yang menentukan, mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengawasi berbagai aktivitas yang harus mereka kerjakan dan cara mengerjakannya. Oleh karena itu sukses dan tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sebagian besarnya ditentukan kualitas kepemimpinan yang mendapatkan tanggung jawab memimpin organisasi itu sendiri.

Sekolah Menengah Pertama Man Ana, merupakan salah satu penyelenggara pendidikan di kawasan yang jauh dari perkotaan dan tergolong relatif masih muda yaitu berusia 12 tahun, sudah mampu mengelola kurikulum pembelajaran dan manajemen dengan baik, dan dalam usia tersebut sudah tiga kali terjadi pergantian kepemimpinan, dan pimpinan (kepala sekolah) yang menjabat saat ini yaitu Bapak Edi Abdul Latif, S. Pd. telah membawa sekolah tersebut menuju arah yang lebih baik dengan program-program yang dijalankan selama masa kepemimpinan beliau, dan berhasil meningkatkan dan mempertahankan nilai akreditasi sekolah ke nilai B (Terakreditasi Baik) oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) pada tahun 2019.

Metode

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Untuk mengumpulkan sumber data peneliti menggunakan metode melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Setelah semua sumber data terkumpul, dilakukan analisis data dengan kegiatan mengelompokkan sesuai dengan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari semua responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan

sejumlah perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah skala Likert yang sedikit dimodifikasi oleh peneliti. Skala Likert dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap responden terhadap penerapan prinsip-prinsip manajemen di Sekolah Menengah Pertama Man Ana Pamijahan. Kemudian langkah terakhir yang dilakukan yaitu mendeskripsikan hasil analisa data sehingga pada akhirnya bisa ditarik sebuah kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Untuk memperjelas hasil daripada penelitian tentang penerapan prinsip-prinsip dari 14 prinsip-prinsip manajemen menurut Henry Fayol di Sekolah Menengah Pertama Man Ana Pamijahan, berikut hasil persentase masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Prinsip-Prinsip Manajemen di SMP Man Ana Pamijahan

No	Indikator	Rata-rata Persentase	Kriteria
1.	Pembagian kerja (<i>Division of Work</i>)	78%	Diterapkan
2.	Wewenang dan Tanggung jawab (<i>Authority and Responsibility</i>)	77%	Diterapkan
3.	Disiplin (<i>Discipline</i>)	79%	Diterapkan
4.	Kesatuan Perintah (<i>Unity of Command</i>)	78%	Diterapkan
5.	Kesatuan Pengarahan (<i>Unity of Direction</i>)	78%	Diterapkan
6.	Subordinasi Kepentingan Perseorangan terhadap Kepentingan Umum (<i>Subordination of Individual Interest to General Interest</i>)	77%	Diterapkan
7.	Penggajian Pegawai (<i>Remunerasi</i>)	73%	Diterapkan
8.	Pemusatan (<i>Centralization</i>)	75%	Diterapkan
9.	Hirarki/Rangkaian Perintah (<i>Chain of Command</i>)	78%	Diterapkan
10.	Ketertiban (<i>Order</i>)	71%	Diterapkan
11.	Keadilan dan Kejujuran (<i>Equity</i>)	81%	Sangat Diterapkan
12.	Stabilitas Masa jabatan dalam Kepegawaian (<i>Stability of Tenure of Personel</i>)	74%	Diterapkan
13.	Prakarsa (<i>Inisiative</i>)	79%	Diterapkan
14.	Semangat Kesatuan semangat Korp (<i>Esprit de Corp</i>)	76%	Diterapkan

Sumber: Olahan data rekapitan kuesioner (2023)

Berdasarkan rekapitulasi data hasil penelitian pada tabel 1 diatas, dari 14 belas indikator penerapan prinsip-prinsip manajemen menurut Henry Fayol yang diukur dan diteliti di Sekolah Menengah Pertama Man Ana Pamijahan, diperoleh data bahwa rata-rata dalam setiap indikator termasuk dalam kriteria “Diterapkan”. Satu indikator yaitu; Keadilan dan Kejujuran termasuk kedalam kriteria “Sangat Diterapkan”, sedangkan 13 indikator lainnya termasuk kedalam kriteria “Diterapkan”

Kendala-kendala terhadap penerapan daripada prinsip-prinsip manajemen di Sekolah Menengah Pertama Man Ana Pamijahan antara lain: keterbatasan kemampuan sumber daya penggerak dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas, sehingga Ketua (Pimpinan) harus menciptakan inovasi, strategi, ide, ataupun terobosan yang baru agar bisa mendorong para guru dan tenaga kependidikan untuk dapat bertransformasi atau membuat perubahan menuju arah yang lebih baik. Membuat perubahan terhadap para guru dan tenaga kependidikan menuju arah yang lebih baik ternyata telah terbukti memberikan hasil yang signifikan terhadap kualitas

sekolah. Dilihat pada tahun 2019 Sekolah Menengah Pertama Pamijahan mendapatkan nilai akreditasi B (Terakreditasi Baik) oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M). Ini menunjukkan bahwa dengan penerapan prinsip-prinsip manajemen yang baik akan memberikan hasil positif bagi prestasi sekolah.

Beberapa metode Ketua (Pimpinan) dalam melakukan peningkatan mutu Guru, tenaga kependidikan, siswa dan mutu lulusan di Sekolah Menengah Pertama Man Ana Pamijahan sesuai dengan visinya yaitu Menjadi Sekolah yang Unggul dalam Ilmu, Santun dalam Berperilaku, dan memiliki Budi Pekerti yang Luhur, antara lain, dengan melakukan cara (a) Mewujudkan sumber daya manusia yang berakhlakul karimah, (b) Meningkatkan mutu pendidikan dan melayani masyarakat, (c) Berupaya mengembangkan seluruh potensi siswa secara optimal baik secara akademis maupun non-akademis, (d) Menjalin hubungan yang harmonis antar sekolah dengan wali peserta didik, masyarakat, instansi, serta lembaga terkait dalam rangka pencapaian visi sekolah optimal, (e) Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, sehat, asri, dan nyaman. Metode itu semua untuk mewujudkan tujuan jangka panjang sekolah, yaitu: 1) Perolehan Nilai Ujian Nasional rata-rata naik memenuhi standar kelulusan, 2) Memiliki kegiatan ekstra kurikuler yang maju dan berprestasi disegala bidang, 3) Terwujudnya disiplin yang tinggi dari seluruh warga sekolah, 4) Terwujudnya suasana pergaulan sehari-hari yang berlandaskan keimanan dan ketaqwaan, 5) Terwujudnya manajemen sekolah yang transparan dan partisipatif, melibatkan seluruh warga sekolah dan kelompok kepentingan yang terkait, 6) Terwujudnya lingkungan sekolah yang bersih, indah, resik dan asri.

Penekanan Kepala Sekolah Menengah Pertama Man Ana Pamijahan kepada Guru dan Tenaga Kependidikan yaitu setiap Guru dan Tenaga Kependidikan harus “tahu jalan, tahu berjalan, kemudian langsung berjalan agar bisa menjadi perjalanan kedepannya menuju tujuan”. Dalam bahasa Arab didapatkan makna filosofisnya, yaitu “Man Saaro ‘Alaa Darbi Washola” artinya barangsiapa yang terus berjalan kepada tujuannya, maka sampailah ia ke tempat tujuannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang sudah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa: a) Unsur pimpinan Sekolah Menengah Pertama Man Ana Pamijahan **telah menerapkan** keempat belas prinsip-prinsip manajemen menurut konsep Henry Fayol. Rata-rata setiap indikator tersebut termasuk kedalam kriteria “Diterapkan” yang menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen sudah diterapkan di Sekolah Menengah Pertama Man Ana Pamijahan. Satu indikator yaitu; Keadilan dan Kejujuran termasuk kedalam kriteria “Sangat Diterapkan”, sedangkan ketiga belas indikator lainnya termasuk kedalam kriteria “Diterapkan”, b) Kepemimpinan Sekolah Menengah Pertama Man Ana yang sangat menjunjung tinggi Akhlak dan Adab telah membuktikan bahwa prinsip keadilan terhadap sesama dan sikap jujur dalam berperilaku adalah hal yang harus sangat diterapkan dalam menjalani kehidupan dan manajemen sekolah, ini sesuai pada Motto Sekolah Menengah Pertama Man Ana Pamijahan yang pertama yaitu “Berakhlak Mulia” dan sesuai dengan hasil penelitian dari sikap responden yang menilai 81% sehingga masuk kedalam kriteria “Sangat Diterapkan”.

Daftar Referensi

- Ali, Farid. (2011). *Teori dan Konsep Administrasi dari Pemikiran Paradigmatik Menuju Redefinisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Athoillah, H.M. Anton. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia
- Daryanto, dkk. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Fachrurazi, dkk. (2022). *Pengantar Manajemen*. Batam: Cendekia Mulia Mandiri
- Rohman, Abdul. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Intelegensia Indonesia.
- Siagian, Sondang, P. (2003). *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukwiaty, dkk. (2016). *Ekonomi*. Yogyakarta: Yudhistira.
- Terry, George, R. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen (alih bahasa J. Smith D. F.M)*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Usman, Husaini. (2008). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi
- Zainal, V, R. Hadad, M, D. & Ramly, H, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.