

PENGEMBANGAN KUALITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN

Oleh: Ismail*

Abstrak

Dalam Meningkatkan kualitas pendidikan bukanlah tugas yang ringan karena tidak hanya berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi mencakup berbagai persoalan yang sangat rumit dan kompleks, baik yang menyangkut perencanaan, pendanaan, maupun efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan sistem Pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan menuntut manajemen pendidikan yang baik. Sayangnya, selama ini aspek manajemen pendidikan pada berbagai tingkat dan satuan pendidikan belum mendapat perhatian yang serius sehingga seluruh komponen sistem pendidikan kurang berfungsi dengan baik. Lemahnya manajemen pendidikan juga memberikan dampak terhadap efisiensi internal pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan alternatif strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Manajemen pendidikan secara langsung akan mempengaruhi dan menentukan efisiensi tidaknya kurikulum, berbagai peralatan belajar, waktu mengajar, dan proses pembelajaran. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas pendidikan harus dimulai dengan membenahan manajemen Pendidikan, di samping peningkatan kualitas guru dan pengembangan sumber belajar.

Kata Kunci: Pengembangan, Kualitas dan Manajemen Pendidikan

A. Pendahuluan

Dalam Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah tugas yang ringan karena tidak hanya berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi mencakup berbagai persoalan yang sangat rumit dan kompleks, baik yang menyangkut perencanaan, pendanaan, maupun efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan sistem sekolah. Peningkatan kualitas pendidikan menuntut manajemen pendidikan yang lebih baik. Sayangnya, selama ini aspek manajemen pendidikan pada berbagai tingkat dan satuan pendidikan belum mendapat perhatian yang serius sehingga seluruh komponen system pendidikan kurang berfungsi dengan baik. Lemahnya manajemen pendidikan juga memberikan

*Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Mempawah-Kalimantan Barat.

dampak terhadap efisiensi internal pendidikan yang terlihat dari banyaknya pengelola lembaga yang kurang maksimal. Manajemen pendidikan merupakan alternatif strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen sekolah merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Manajemen sekolah secara langsung akan mempengaruhi dan menentukan efisiensi tidaknya kurikulum, berbagai peralatan belajar, waktu mengajar, dan proses pembelajaran. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas pendidikan harus dimulai dengan pembenahan manajemen sekolah, di samping peningkatan kualitas guru dan pengembangan sumber belajar. Dalam makalah ini perhatian akan difokuskan pada kajian tentang pengembangan kualitas manajemen Pendidikan, dengan terlebih dahulu mengemukakan pengertian Manajemen Pendidikan.

B. Pengertian Manajemen Pendidikan

Manajemen adalah suatu hal penting yang menyentuh, mempengaruhi dan bahkan merasuki hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Dengan manajemen, manusia mampu mengenali kemampuan berikut kelebihan dan kekurangannya sendiri. Manajemen menunjukkan cara yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Manajemen telah memungkinkan kita untuk mengurangi hambatan-hambatan dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Manajemen juga memberikan suatu prediksi dan imajinasi agar kita dapat mengantisipasi perubahan lingkungan yang serba cepat.

Kata Manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu kata *manus* dan *agree* yang berarti "melakukan". Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda dengan *management*, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya Manajemen diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi Manajemen atau pengelolaan. (Husaini Usman, 2006; 3).

Menurut Hasibuan, mendefinisikan Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Malayu S.P. Hasibuan, 1990; 3).

Manajemen diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama. Dikatakan sebagai kiat oleh Follet karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manager, dan para professional dituntut oleh suatu kode etik. (Muhammad Bukori, dkk. 2005; 1).

Manajemen juga dapat diartikan suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia serta sumber-

sumber lainnya menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Omar Hamalik, 2006; 28). Jonson mengatakan bahwa manajemen adalah prose mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Made Pidarta, 2004; 3). Manajemen adalah suatu rentetan langkah yang terpadu untuk mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu system yang bersifat sosio-ekonomi teknis. (M. Karebet Widjajakusuma, M. Ismail, Yusanto, 2002; 14).

Sedangkan menurut G.R. Terry dalam bukunya "*Principle Management*" mendefinisikan Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengendalikan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. (Malayu S.P Hasibuan, 1990; 3).

Stoner berpendapat manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Menurut Siagian manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka untuk mencapai tujuan. (Sulistiyorini, 2006; 7-8).

Pandangan umum menyatakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk mencapai tujuan. Sumber di sini mencakup orang-orang, alat, media, bahan, uang, sarana yang akan diarahkan dan dikoordinasikan agar terpusat dalam rangka menyelesaikan tujuan. (Made Pidarta, 2004; 3).

Setelah menelaah pengertian di atas, dapat ditegaskan bahwa, manajemen memuat beberapa unsur yaitu:

1. Adanya proses, hal ini menunjukkan bahwa dalam manajemen adanya suatu tahapan-tahapan yang harus dilaksanakan oleh seorang manajer.
2. Adanya menata, ini berkaitan erat dengan makna manajemen secara etimologis yaitu *to manage* yang berarti mengelola, mengatur atau menata.
3. Adanya upaya untuk menggerakkan, setelah diatur dan ditata dengan baik perlu dilaksanakan secara professional.
4. Adanya sumber-sumber potensial yang harus dilibatkan baik yang bersifat manusia maupun non manusia. Dalam melibatkan sumber dapat manusia perlu memperlihatkan keahlian dan profesionalitas, sedangkan sumber daya yang lain juga perlu diperhatikan mutu dan kualitasnya.
5. Adanya tujuan yang harus dicapai, tujuan yang ada harus disepakati oleh seluruh anggota organisasi. Hal ini agar semua sumber daya manusia mempunyai tujuan yang sama dan selalu berusaha untuk mensukseskannya. Dengan demikian tujuan yang ada dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas dalam organisasi.

6. Tujuan harus dicapai secara efektif dan efisien. Hal ini dimaksudkan agar para staf organisasi berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati dalam organisasi.

Untuk memahami lebih lanjut pengertian manajemen pendidikan, maka kita juga perlu mempersoalkan pendidikan yang membatasi ruang lingkup dan pengertian aktivitas manajemen. Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (panca indra serta keterampilan-keterampilan). (M Noor Syam, et. al, 2003; 7) Pendidikan adalah segala usaha orang dewasa dalam pergaulan dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohaninya ke arah kedewasaan. (Ngalim Purwanto, 2004; 11).

Pelaksanaan pendidikan tidak akan terlepas dari tujuan yang dilakukan untuk kepentingan bangsa Indonesia. Adapun tujuan pendidikan nasional yaitu untuk mengembangkannya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. (UU Sisdiknas No.20 Tahun 2003; 7).

Tujuan pendidikan ini mencakup seluruh aspek individu yang perlu dikembangkan dan ditumbuhkan. Aspek ini meliputi spiritual, kepribadian, pikiran, kemauan, perasaan, keterampilan, dan sosial serta jasmani dan kesehatan yang perlu dikembangkan secara total, sehingga terciptalah manusia Indonesia seutuhnya. Jadi pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia baik di sekolah atau di luar sekolah. Sedangkan Manajemen pendidikan adalah aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. (Made Pidarta, 2004; 4).

Dipilihnya manajemen sebagai aktivitas, bukan sebagai individu, agar konsisten dengan istilah administrasi dengan administrator sebagai pelaksanaannya dan supervisi dengan supervisornya sebagai pelaksana, contoh kepala sekolah bisa berperan sebagai administrator dalam mengemban misi atasannya, sebagai manajer dalam memajukan sumber-sumber pendidikan, dan sebagai supervisor dalam membina guru dalam proses belajar mengajar.

Menurut Gaffar (1989) manajemen pendidikan adalah sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan adalah segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan pendek, menengah, maupun tujuan jangka panjang. (E. Mulyasa, 2004; 20).

Manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai mobilisasi segala sumber pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. (H.A.R. Tilaar, 1994; 31). Giegold mengatakan bahwa proses manajemen

adalah merupakan aktivitas yang melingkar, mulai dari *planning*, *organizing*, *actuating* sampai *controlling* kemudian kembali lagi pada permulaan.

Dari uraian di atas, tujuan pokok mempelajari manajemen pendidikan adalah untuk memperoleh cara, teknik, metode yang sebaik-baiknya dilakukan, sehingga sumber-sumber yang sangat terbatas (seperti tenaga, dana, fasilitas, personal, material, maupun spiritual) sangat diperlukan guna mencapai tujuan pendidikan secara efisien dan produktif.

C. Fungsi Manajemen

Manajemen sebagai suatu proses pelaksanaan administrasi dalam suatu instansi, merupakan aktivitas yang *continuous* (terus-menerus) mulai dari perencanaan sampai penilaian. Dalam proses pelaksanaannya manajemen pendidikan mempunyai tugas-tugas yang harus diselesaikan, dalam manajemen kita kenal sebagai fungsi.

Fungsi-fungsi pokok manajemen yang ditampilkan oleh seorang manajer menurut Fattah ada empat (H.A.R. Tilaar, 1994; 1) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan pada dasarnya menentukan kegiatan yang hendak dilakukan pada masa depan, kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Roger mengartikan perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan seefisien dan seefektif mungkin. (H.A.R. Tilaar, 1994; 49).

Terry (1906) mendefinisikan perencanaan sebagai suatu kumpulan keputusan untuk mempersiapkan tindakan-tindakan di masa mendatang. Saaty (1993) memberikan pengertian perencanaan sebagai suatu aktivitas yang bertujuan dan dinamis yang berkenaan dengan pencapaian tujuan yang diinginkan. (M. Karebet Widjajakusuma, M. Ismail, Yusanto, 2002; 109).

Perencanaan Menurut Gibson, et al (1982) mencakup kegiatan menentukan sasaran dan alat sesuai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan merupakan hasil kesepakatan dan pengertian di antara personal sekolah tentang apa yang harus di capai oleh organisasi. Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan. (H. Syaiful Sagala, 2007; 56).

Perencanaan juga dapat diartikan sebagai suatu proses intelektual yang menentukan secara sadar tindakan yang akan ditempuh dan berdasarkan keputusan-keputusan pada tujuan yang hendak dicapai, informasi yang tepat waktu dan dipercaya, serta memperhatikan perkiraan keadaan yang akan datang oleh karena itu perencanaan membutuhkan pendekatan rasional kearah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Nanang Fattah, 2004; 49). Perencanaan

mempertanyakan data dan informasi agar keputusan yang diambil tidak lepas kaitannya dengan masalah yang diharapkan pada masa yang akan datang. Perencanaan yang baik hendaknya memperhatikan sifat-sifat kondisi yang akan datang, di mana keputusan dan tindakan efektif dilaksanakan.

Dengan demikian, perencanaan pendidikan adalah keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan selama waktu tertentu (jangka pendek, jangka menengah, jangka panjang) agar penyelenggaraan system pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan lulusan yang lebih bermutu dan relevan dengan kebutuhan pembangunan. ((Nanang Fattah, 2004; 50).

Fungsi perencanaan menurut Widjajakusuma dan Yusanto yaitu :

- a. Mengurangi atau mengimbangi ketidakpastian dan perubahan di masa mendatang.
- b. Memusatkan perhatian pada pencapaian sasaran.
- c. Memastikan proses pencapaian tujuan dapat terlaksana secara efisien dan efektif, dan
- d. Memudahkan pengawasan.

(M. Karebet Widjajakusuma, M. Ismail, Yusanto, 2002; 109).

Dengan demikian fungsi perencanaan adalah menentukan tujuan atau kerangka tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Ini dilakukan dengan mengkaji kekuatan dan kelemahan organisasi, menentukan kesempatan dan ancaman, menentukan strategi, kebijakan, taktik dan program. Semua itu dilakukan berdasarkan proses pengambilan keputusan secara ilmiah.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan pembagian tugas pada oaring terlibat dalam kerjasama. Karena tugas ini dibagi untuk dikerjakan oleh masing-masing unit organisasi. Kegiatan pengorganisasian menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian.

Menurut Terry (1986) istilah pengorganisasian berasal dari kata *organism (Organisme)* yang merupakan sebuah entitas dengan bagian-bagian yang terintegrasi sedemikian rupa sehingga hubungan mereka satu sama lain dipengaruhi oleh hubungan mereka terhadap keseluruhan. Kadarman, dkk. (1996) pengorganisasian adalah proses penetapan struktur peran-peran melalui penentuan aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan bagian-bagiannya; pengelompokkan aktivitas-aktivitas penugasan kelompok-kelompok aktivitas kepada manajer-manajer; pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya; pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi, baik horizontal, maupun vertical dalam struktur organisasi. (M. Karebet Widjajakusuma, M. Ismail, Yusanto, 2002; 127).

Koontz, at al. (1986) Mengemukakan Pengorganisasian adalah penetapan struktur peranan internal dalam suatu lembaga yang terorganisasi secara formal. Pengorganisasian yang efektif dapat membagi habis (merata) dan menstrukturkan tugas ke dalam sub-sub komponen organisasi. (H. Syaiful Sagala, 2007; 59). Pengorganisasian adalah proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang lebih sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi. (Nanang Fattah, 2004; 71).

Dengan demikian fungsi pengorganisasian meliputi menentukan fungsi, hubungan dan struktur. Fungsi berupa tugas-tugas yang dibagi ke dalam fungsi garis, staf, dan fungsional. Hubungan terdiri atas tanggung jawab dan wewenang. Sedangkan strukturnya dapat horizontal dan vertical. Semuanya itu memperlancar alokasi sumber daya dengan kombinasi yang tepat untuk mengimplikasikan rencana.

3. Pemimpin (*Leading*)

Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. (Nanang Fattah, 2004; 71). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. (E. Mulyasa, 2004; 107).

Sutisna, merumuskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. (E. Mulyasa, 2004; 107). Sedangkan menurut Soepardi, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum serata membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien. (E. Mulyasa, 2004; 108).

Menurut Terry, berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik. Tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin. (Syaiful Sagala, 2007; 61). Fungsi pemimpin adalah menggambarkan bagaimana manajer mengarahkan dan mempengaruhi para bawahan, bagaimana orang lain melaksanakan tugas yang esensial dengan menciptakan suasana yang menyenangkan untuk bekerjasama.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana, serta terwujudnya tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Murdick pengawasan adalah proses dasar yang secara esensial tetap

diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi. Proses dasarnya terdiri dari 3 tahap yaitu: a) menetapkan standar pelaksanaan b) pengukuran pelaksanaan pekerjaan dibandingkan dengan standar, dan c) menentukan kesenjangan (deviasi) antar pelaksanaan dengan standar dan rencana. (Nanang Fattah, 2004; 101).

Mockler mendefinisikan pengawasan adalah suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi kerja dengan tujuan perencanaan untuk mendisain system umpan balik informasi, untuk membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan itu, menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya telah digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya suatu tujuan. (M. Karebet Widjajakusuma, M. Ismail, Yusanto, 2002; 203).

Menurut Henry L. Sisk Bahwa manajemen adalah koordinasi dari semua sumber melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengawasan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (H. Syaiful Sagala, 2007; 61-62). Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. (M. Manullang, 1990; 173).

Pengawasan adalah suatu usaha untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan. (Sulistiyorini, 2006; 23). Fungsi pengawasan meliputi penentuan standar, supervisi, dan mengukur penampilan/pelaksanaan terhadap standar dan memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi tercapai. Pengawasan sangat erat kaitannya dengan perencanaan, karena melalui pengawasan efektifitas manajemen dapat diukur.

D. Tujuan Manajemen Pendidikan

Menurut Shrode dan Voich (1974) tujuan utama Manajemen pendidikan adalah produktivitas dan kepuasan. Mungkin saja tujuan ini tidak tunggal bahkan jamak atau rangkap, seperti peningkatan mutu pendidikan/lulusannya, keuntungan/profit yang tinggi, pemenuhan kesempatan kerja pembangunan daerah/nasional, tanggung jawab sosial. Tujuan-tujuan ini ditentukan berdasarkan penataan dan pengkajian terhadap situasi dan kondisi organisasi, seperti kekuatan dan kelemahan, peluang dan ancaman. (Nanang Fattah, 2004; 15).

Secara umum Manajemen pendidikan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas keterlaksanaan system proses belajar mengajar, yang meliputi administrasi kurikulum, program ketenagaan, program sarana dan prasarana, program pembiayaan dan program hubungan masyarakat, yang manajemen keterlaksanaan proses pembelajaran yang relevan, efektif dan efisien dan menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

Sedangkan secara khusus tujuan manajemen pendidikan adalah terciptanya sistem pengelolaan yang relevan, efektif dan efisien yang dapat dilaksanakan dan mencapai sasaran dengan suatu pola organisasi pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas antara pimpinan/pengelola program, tenaga pelatih fasilitator, tenaga perpustakaan, tenaga teknis lainnya, tenaga tata usaha, dan tenaga pembina/pembimbing. Manajemen pendidikan juga bertujuan untuk kelancaran pengelolaan program pendidikan dan keterlaksanaan proses pembelajaran berdasarkan pendekatan cara belajar siswa aktif.

E. Manajemen Komponen Sekolah

Manajemen sekolah pada hakikatnya mempunyai pengertian yang hampir sama dengan manajemen pendidikan. Ruang lingkup dan bidang kajian manajemen sekolah juga merupakan ruang lingkup dan bidang kajian manajemen pendidikan. Namun demikian, manajemen pendidikan mempunyai jangkauan yang lebih luas dari pada manajemen sekolah. Dengan perkataan lain, manajemen sekolah merupakan bagian dari manajemen pendidikan, atau penerapan manajemen pendidikan dalam organisasi sekolah sebagai salah satu komponen dari sistem pendidikan yang berlaku. (E. Mulyasa, 2004; 39). Manajemen sekolah terbatas pada satu sekolah saja, sedangkan manajemen pendidikan meliputi seluruh komponen sistem pendidikan, bahkan bisa menjangkau sistem yang luas dan besar (supra sistem) secara regional, nasional, bahkan internasional.

BPPN dan Bank Dunia memberikan pengertian bahwa manajemen berbasis sekolah merupakan bentuk alternatif sekolah dalam program desentralisasi di bidang pendidikan, yang ditandai dengan otonomi luas di tingkat sekolah, partisipasi masyarakat dan dalam rangka kebijakan pendidikan nasional. Depdikbud. juga menyatakan bahwa manajemen berbasis sekolah suatu penawaran bagi sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan lebih memadai bagi para peserta didik. (E. Mulyasa, 2004; 11-22).

1. Manajemen Kurikulum dan Program pengajaran

Sekolah merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum, baik kurikulum nasional maupun muatan lokal. Agar proses belajar mengajar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan kegiatan manajemen program pengajaran. Manajemen atau administrasi pengajaran adalah keseluruhan proses penyelenggaraan kegiatan di bidang pengajaran yang bertujuan agar seluruh kegiatan pengajaran terlaksana secara efektif dan efisien (E. Mulyasa, 2004; 41). Manajemen kurikulum dan program pengajaran mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian kurikulum.

Untuk menjamin efektivitas pengembangan kurikulum dan program pengajaran, kepala sekolah sebagai pengelola program pengajaran bersama guru-guru harus menjabarkan isi kurikulum secara rinci dan operasional ke dalam program tahunan, catur wulan dan bulanan. Adapun dalam program mingguan atau program satuan pelajaran, wajib dikembangkan guru sebelum melakukan kegiatan belajar mengajar.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam menyusun program pengajaran yaitu:

- a. Tujuan yang dikehendaki harus jelas, makin operasional tujuan, makin mudah terlihat dan makin tepat program-program yang dikembangkan untuk mencapai tujuan.
- b. Program itu harus sederhana dan fleksibel
- c. Program-program yang disusun dan dikembangkan harus sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.
- d. Program yang dikembangkan harus menyeluruh dan harus jelas pencapaiannya.
- e. Harus ada koordinasi antar komponen pelaksana program di sekolah.

(E. Mulyasa, 2004; 41-42)

Agar berjalan efektif, juga perlu dilakukan pembagian tugas guru, penyusunan kalender pendidikan dan jadwal pelajaran, pembagian waktu yang digunakan, penetapan pelaksanaan evaluasi belajar, penetapan penilaian, penetapan norma kenaikan kelas, pencatatan kemajuan belajar peserta didik, serta peningkatan perbaikan pengajaran serta pengisian waktu jam kosong.

2. Manajemen Tenaga Kependidikan

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan (Sulistiyorini, 2006; 47). Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, mengkaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karir tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup:

- a. Perencanaan pegawai.
- b. Pengadaan pegawai.
- c. Pembinaan dan pengembangan pegawai.
- d. Promosi dan mutasi.
- e. Pemberhentian pegawai.
- f. Kompensasi dan
- g. Penilaian pegawai (E. Mulyasa, 2004; 39).

Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualitas dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

3. Manajemen Kesiswaan

Manajemen kesiswaan adalah penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai masuk sampai dengan keluarnya peserta didik tersebut dari suatu sekolah (E. Mulyasa, 2004; 46). manajemen kesiswaan bukan hanya berbentuk pencatatan data peserta didik, melainkan meliputi aspek yang lebih luas yang secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pendidikan di sekolah.

Manajemen kesiswaan bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan lancar, tertib dan teratur, serta mencapai tujuan pendidikan sekolah (Sulistiyorini, 2006; 72). Untuk mewujudkan tujuan tersebut, bidang manajemen kesiswaan sedikitnya memiliki tiga tugas utama yang harus diperhatikan, yaitu penerimaan murid baru, kegiatan kemajuan belajar, serta bimbingan dan pembinaan disiplin. Menurut Sutisno (1985) tanggung jawab kepala sekolah dalam mengelola bidang kesiswaan yaitu :

- a. Kehadiran murid di sekolah dan masalah-masalah yang berhubungan dengan itu.
- b. Penerimaan, orientasi, klasifikasi, dan penunjukkan murid ke kelas dan program studi.
- c. Evaluasi dan pelaporan kemajuan belajar.
- d. Supervisi bagi murid yang mempunyai kelainan, seperti pengajaran, perbaikan, dan pengajaran luar biasa.
- e. Pengendalian disiplin murid.
- f. Program bimbingan dan penyuluhan.
- g. Program kesehatan dan keamanan.
- h. Penyesuaian pribadi, social, dan emosional (E. Mulyasa, 2004; 39).

Di samping itu juga, prinsip manajemen kesiswaan menurut Depdikbud yaitu:

- a. Siswa harus diperlakukan sebagai subyek bukan obyek. Sehingga harus didorong untuk berperan serta dalam setiap perencanaan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan kegiatan mereka.
- b. Kondisi siswa sangat beragam, ditinjau dari segi fisik, kemampuan intelektual, social ekonomi, minat dan lain-lain, sehingga diperlukan wahana kegiatan yang beragam agar setiap siswa memiliki wahana untuk berkembang secara optimal.
- c. Siswa hanya akan termotivasi belajar, jika mereka menyenangi apa yang diajarkan

- d. Pengembangan potensi siswa bukan hanya menyangkut ranah kognitif saja, tapi juga ranah afektif dan psikomotor yang harus dikembangkan. (Sulistiyorini, 2006; 72).

4. Manajemen Keuangan dan Pembiayaan

Dalam penyelenggaraan pendidikan, keuangan dan pembiayaan merupakan potensi yang sangat menentukan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kajian manajemen pendidikan. Komponen keuangan dan pembiayaan pada suatu sekolah merupakan komponen produksi yang menentukan terlaksananya kegiatan-kegiatan proses belajar mengajar di sekolah bersama komponen-komponen yang lain. Dengan kata lain setiap kegiatan yang dilakukan sekolah memerlukan biaya, baik itu disadari. Komponen keuangan dan pembiayaan perlu dikelola sebaik-baiknya, agar dana-dana yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

Manajemen keuangan dapat diartikan sebagai tata pembukuan, Menurut Maisyarah (2003) manajemen keuangan adalah suatu proses melakukan kegiatan mengatur keuangan dengan menggerakkan tenaga orang lain, kegiatan ini dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan sampai pengawasan (Sulistiyorini, 2006; 98).

Sumber keuangan dan pembiayaan pada suatu sekolah secara garis besar dapat dikelompokkan atas tiga sumber, yaitu :

- a) pemerintah, baik pemerintah pusat, daerah maupun kedua-duanya, yang bersifat umum atau khusus dan diperuntukkan bagi kepentingan pendidikan,
- b) orang tua peserta didik, dan
- c) masyarakat baik mengikat maupun tidak mengikat (E. Mulyasa, 2004; 48).

Manajemen keuangan dapat dibagi tiga fase, yaitu *financial planning, implementation, and evaluation*. Jones (1985) mengemukakan perencanaan finansial yang disebut budgeting merupakan kegiatan mengkoordinasi semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai sasaran yang diinginkan secara sistematis tanpa menyebabkan efek samping yang merugikan. *Implementation involves accounting* (pelaksanaan anggaran) ialah kegiatan berdasarkan rencana yang telah dibuat dan kemungkinan terjadi penyesuaian jika diperlukan.

E. Penutup

Berdasarkan identifikasi masalah yang bersifat teoritis dan empiris maka diperoleh kesimpulan bahwa Manajemen Pendidikan akan efektif jika para pengelola pendidikan maupun melibatkan stakeholders terutama peningkatan peran serta masyarakat dalam menentukan kewenangan, pengadministrasian, dan inovasi kurikulum yang dilakukan oleh masing-masing pendidikan. Kepemimpinan pendidikan yang efektif adalah

kepemimpinan yang mampu mendayagunakan seluruh potensi pendidikan dalam membangun kerjasama yang baik terhadap seluruh unsur pendidikan baik secara internal maupun external. Keefektifan merupakan sejumlah variabel termasuk perkembangan lingkungan, teknologi, kesempatan, baik kecakapan perseorangan dan motivasi sehingga tercapai tujuan Pendidikan sesuai yang ditargetkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukhori, Muhammad, dkk., *Azas-Azas Manajemen*, Aditya Media, Yogyakarta, 2005
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan kurikulum*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006
- Hasibuan, Malayu S.P *Manajemen Dasar, Pengetian, Dan Masalah* CV. Haji Mas Agung, Jakarta, 1990
- Husaini Usman, *Manajmen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006,
- M. Karebet Widjajakusuma, M. Ismail, Yusanto, *Pengantar Manajemen Syariat*, Jakarta Selatan, Khoirul Bayan, 2002
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, 2004.
- Manullang, M, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990
- Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan implementasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004
- Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Grafindo Persada, 2003
- Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2004
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Elkaf, Surabaya, 2006
- Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2007
- Syam, M. Noor, et al, *Pengantar dasar-dasar Pendidikan, Usaha Nasional*, Surabaya, 2003
- Tilaar, H.A.R., *Manajemen Pendidikan Nasional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1994
- Widjajakusuma, M. Karebet, Yusanto, Ismail, *Pengantar Manajemen Syariat*, Khoirul Bayan, Jakarta Selatan, 2002