

MANAJEMEN PENDIDIKAN DASAR

Oleh

Aan Komariah

I. RASIONAL

Jenjang pendidikan dasar merupakan jenjang utama dan pertama yang menjadi peletak dasar kokohnya pembangunan sumber daya manusia pada jenjang-jenjang selanjutnya yang harus diselenggarakan secara berkualitas. Terselenggaranya pendidikan dasar yang berkualitas tidak terlepas dari praktek manajemen yang dijalankan. Pendidikan dasar yang mencakup pengelolaan pendidikan di tingkat SD/MI dan SMP/MTs atau sederajat. Seperti dijelaskan dalam Pasal 17 ayat 1 dan 2 UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003: Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah (pasal 1). Pendidikan dasar berbentuk sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat (pasal 2).

Manajemen pendidikan dasar saat ini mengikuti paradigma desentralisasi pendidikan dengan mengimplementasikan manajemen berbasis sekolah (MBS) setelah sekian lama dikelola melalui dekonsentrasi yang membagi peran antara pusat yang menangani bidang edukatif dan pemerintah daerah yang menangani bidang 3 M (*man, money, material*). Dengan demikian terjadi dualisme manajemen sekolah dasar yang secara operasional mengakibatkan kerancuan manajemen, karena masing-masing pihak memiliki fungsi dan peran yang berbeda yang tidak disatukan dalam suatu koordinasi yang baik sehingga berpengaruh terhadap tingkat efektifitas dan efisiensi lembaga yang rendah. Semenjak diberlakukannya otonomi daerah melalui UU No 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang direvisi dengan UU NO. 32/2004 tentang Pemerintahan Daerah., manajemen pendidikan dasar merasakan irama perubahan dengan melakukan penyesuaian dan pembaharuan dalam rangka mewujudkan pendidikan yang otonom dan demokratis, yang memberikan perhatian

pada keberagaman dan mendorong partisipasi masyarakat, tanpa kehilangan wawasan nasional.

Sesuai dengan semangat otonomi dan desentralisasi pemerintahan, maka sektor pendidikan salah satu sektor yang didesentralisasikan kepada pemerintah daerah. Oleh karena itu pemerintah daerah memiliki peran dan tanggungjawab dalam penyelenggaraan pendidikan di daerah dalam wujud otonomi pendidikan. Implikasinya sekolah diberikan kesempatan untuk melaksanakan otonomi sekolah dengan menerapkan manajemen berbasis sekolah (*school Based management*).

B. KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN

1. Pengertian Manajemen Pendidikan

Setiap ahli memberi pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen, karena itu tidak mudah memberi arti universal yang dapat diterima semua orang. Namun demikian dari pikiran-pikiran ahli tentang definisi manajemen kebanyakan menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses tertentu yang menggunakan kemampuan atau keahlian untuk mencapai suatu tujuan yang di dalam pelaksanaannya dapat mengikuti alur keilmuan secara ilmiah dan dapat pula menonjolkan kekhasan atau gaya manajer dalam mendayagunakan kemampuan orang lain.

Dengan demikian terdapat tiga fokus untuk mengartikan manajemen yaitu:

- a) manajemen sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang selanjutnya menjadi cikal bakal manajemen sebagai suatu profesi. Manajemen sebagai suatu ilmu menekankan perhatian pada keterampilan dan kemampuan manajerial yang diklasifikasikan menjadi kemampuan/keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual.
- b) manajemen sebagai proses yaitu dengan menentukan langkah yang sistematis dan terpadu sebagai aktivitas manajemen.
- c) manajemen sebagai seni tercermin dari perbedaan gaya (style) seseorang dalam menggunakan atau memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan.

Dubrin (1990:5) memandang manajemen dari tiga definisi yaitu manajemen sebagai disiplin ilmu, manajemen sebagai kumpulan orang-orang yang berkemampuan memanej, dan manajemen sebagai karier yang menawarkan peluang karier. Sebagai disiplin ilmu manajemen merupakan ilmu pengetahuan yang memiliki *body of knowledge* yang dapat dipelajari dan berguna bagi pengembangan ilmu dan pemecahan masalah usaha. Sebagai kumpulan orang menunjukkan bahwa manajemen tidak dapat dilakukan sendiri tetapi sebagai usaha kolektif yang mendayagunakan dan menyatukan orang-orang. Sebagai peluang karier, manajemen menjanjikan prosperity bagi pelaku usaha yang kompeten karena menjadi suatu pekerjaan yang progresif dan berstrata mulai lower manajer sampai top manajer.

Secara sederhana manajemen pendidikan merupakan proses manajemen dalam pelaksanaan tugas pendidikan dengan mendayagunakan segala sumber secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Adapun lapangan pendidikan merupakan suatu sistem terencana untuk menciptakan manusia seutuhnya. Sistem Pendidikan memiliki garapan dasar yang dikembangkan, diantaranya terdiri dari:

- 1) bidang garapan peserta didik
- 2) bidang garapan tenaga kependidikan
- 3) bidang garapan kurikulum
- 4) bidang garapan sarana prasarana
- 5) bidang garapan keuangan
- 6) bidang garapan kemitraan dengan masyarakat
- 7) bidang garapan bimbingan dan pelayanan khusus

Manajemen pendidikan adalah suatu penataan bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian dan pelaporan secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkualitas.

2. Tujuan Manajemen Pendidikan

Dilakukan manajemen agar pelaksanaan suatu usaha terencana secara sistematis dan dapat dievaluasi secara benar, akurat dan lengkap sehingga mencapai tujuan secara produktif, berkualitas, efektif dan efisien

- a. Produktivitas** adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber yang dipergunakan (*input*). Produktivitas dapat dinyatakan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas *output* berupa jumlah tamatan dan kuantitas *input* berupa jumlah tenaga kerja dan sumberdaya selebihnya (uang, peralatan, perlengkapan, bahan, dsb.). Produktivitas dalam ukuran kualitas tidak dapat diukur dengan uang, produktivitas ini digambarkan dari ketetapan menggunakan metode atau cara kerja dan cara dan alat yang tersedia sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia dan mendapat respons positif dan bahkan pujian dari orang lain atas hasil kerjanya. Kajian terhadap produktivitas secara lebih komprehensif adalah keluaran yang banyak dan bermutu dari tiap-tiap fungsi atau peranan penyelenggaraan pendidikan
- b. Kualitas** menunjukkan kepada suatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada barang (*products*) dan/atau jasa (*services*) tertentu berdasarkan pertimbangan objektif atas bobot dan/atau kinerjanya (Pfeffer and Coote, 1991). Jasa/pelayanan atau produk tersebut harus menyamai atau melebihi kebutuhan atau harapan pelanggannya. Dengan demikian mutu adalah jasa/produk yang menyamai bahkan melebihi harapan pelanggan sehingga pelanggan mendapat kepuasan.
- c. Efektivitas** adalah ukuran keberhasilan tujuan organisasi. Etzioni (1964:187) mengatakan bahwa “keefektifan adalah derajat dimana organisasi mencapai tujuannya atau menurut Sergiovani (1987:33) yaitu, “kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuan”. Efektivitas institusi pendidikan terdiri dari dimensi manajemen dan kepemimpinan sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan personil lainnya, siswa, kurikulum, sarana-prasarana, pengelolaan kelas,

hubungan sekolah dan masyarakatnya, pengelolaan bidang khusus lainnya hasil nyatanya merujuk kepada hasil yang diharapkan bahkan menunjukkan kedekatan/kemiripan antara hasil nyata dengan hasil yang diharapkan. Efektifitas dapat juga ditelaah dari : (1) masukan yang merata; (2) keluaran yang banyak dan bermutu tinggi; (3) ilmu dan keluaran yang relevan dengan kebutuhan masyarakat yang sedang membangun; (4) pendapatan tamatan yang memadai (Engkoswara, 1987).

- d. Efisiensi** berkaitan dengan cara yaitu membuat sesuatu dengan betul (*doing things right*) sementara efektivitas adalah menyangkut tujuan (*doing the right things*) atau efektifitas adalah perbandingan antara rencana dengan tujuan yang dicapai, efisiensi lebih ditekankan pada perbandingan antara input/sumber daya dengan output. Suatu kegiatan dikatakan efisien bila tujuan dapat dicapai secara optimal dengan penggunaan atau pemakaian sumber daya yang minimal. Efisiensi pendidikan adalah bagaimana tujuan itu dicapai dengan memiliki tingkat efisiensi waktu, biaya, tenaga dan sarana.

C. ORGANISASI PENDIDIKAN DASAR

Organisasi pendidikan dasar mengikuti paradigma baru sesuai tuntutan UU No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang substansinya merupakan legitimasi pemerintah daerah dalam otonomi pemerintahan, berupa penyerahan kewenangan pemerintahan pusat kepada daerah dalam mengatur rumah tangga sesuai dengan aspirasi masyarakat dalam rangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pengelolaan pendidikan pun mengalami perubahan yang substansial, yang semula dikelola secara central oleh pemerintah pusat dalam semua aspek, mulai tahun 2001, pemerintrah daerah mempunyai otonomi dalam mengelola pendidikan di lingkungan daerahnya masing-masing.

Dalam pelaksanaannya, otonomi daerah didefinisikan dalam empat bentuk derajat pelimpahan wewenang yaitu: Dekonsentrasi, delegasi, devolusi dan

privatisasi. Dekonsentrasi: berarti pemerintah pusat memindahkan wewenang untuk melaksanakan peraturan-peraturan kepada daerah tetapi daerah tidak dapat membuat peraturan-peraturan. Delegasi; berarti pemerintah pusat memberikan wewenang melaksanakan peraturan-peraturan kepada daerah yang sewaktu-waktu dapat ditarik kembali. Devolusi; berarti ada wewenang untuk menjalankan peraturan-peraturan yang diberikan kembali oleh pemerintah pusat kepada daerah yang sebelumnya telah ditarik. Sedangkan Privatisasi; adalah wewenang pemerintah pusat diberikan kepada swasta atau penswastaan usaha-usaha yang semula menjadi wewenang pemerintah (McGinn, 1999).

Dengan diberlakukannya UU No 32 tahun 2004, Organisasi dan Manajemen Pendidikan Nasional menjadi lebih luwes, sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor 052/O/2001, Tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pendidikan Nasional sbb :

1. Tingkat Kementerian
2. Tingkat Propinsi
3. Tingkat Kabupaten/Kota
4. Tingkat Kecamatan
5. Sekolah/Penyelenggaraan Pendidikan

Pada tingkat kementerian tugasnya bersifat koordinatif, konsultatif yang melaksanakan koordinasi, Integrasi dan sinkronisasi penanganan pendidikan baik dengan instansi vertikal maupun horizontal. Menteri membawahi Inspektur Jendral, Badan Penelitian Dan Pengembangan dan Sekretariat Jendral selain dibantu oleh Staf Akhli Menteri.

Untuk Pendidikan Dasar dan Menengah pelaksanaannya dibawah tanggung Jawab Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah. Membawahi :

1. Direktorat Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar,
2. Direktorat sekolah Lanjutan Tingkat Pertama,

3. Direktorat Pendidikan Menengah Umum
4. Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan
5. Direktorat Pendidikan Luar Biasa
6. Direktorat Tenaga Kependidikan

(Sumber: <http://www.depdiknas.go.id/inlink.php?to=struktur>).

Dalam pelaksanaannya ditingkat sekolah, telah diberlakukan implementasi desentralisasi melalui penerapan manajemen berbasis sekolah (*school based management*). *School-based management* (SBM) merupakan bentuk alternatif sekolah dalam program desentralisasi bidang pendidikan, yang ditandai adanya otonomi luas di tingkat sekolah, partisipasi masyarakat yang tinggi, dan dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional, (Worldbank, Depdiknas dan Bappenas, 1999). Sementara Nanang Fattah (2003) menjelaskan bahwa Manajemen Berbasis Sekolah merupakan pendekatan politik yang bertujuan untuk memberikan kekuasaan dan meningkatkan partisipasi sekolah dalam upaya perbaikan kinerjanya yang mencakup guru, siswa orang tua siswa dan masyarakat. Pada pelaksanaannya disadari bahwa melalui pendekatan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) memerlukan proses dan waktu.

Uraian tentang manajemen berbasis sekolah (MBS) ini merupakan upaya pengembangan gagasan dalam menyambut kebijakan pemerintah dalam rangka pelaksanaan disentralisasi yang menempatkan kehadiran sekolah sebagai suatu institusi pendidikan yang mandiri. Pemahaman tentang MBS diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan kepada para pengelola pendidikan dalam upaya pemahaman pembudayaan dan peningkatan mutu serta pengendalian sekolah.

Model MBS telah dicoba di Australia, Amerika Serikat (AS) dan berasal dari karya Edward E, Lawler (dalam Mohrman et,al) ternyata telah membawa dampak terhadap peningkatan kualitas belajar mengajar. Hal tersebut disebabkan oleh adanya mekanisme yang lebih efektif, yaitu pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cepat sekaligus memberikan dorongan semangat kinerja baru sebagai motivasi

berprestasi kepada kepala sekolah dalam melakukan tugasnya sebagai manajer sekolah.

Bagi sekolah-sekolah di Indonesia, ide dan pemahaman tentang manajemen Berbasis Sekolah pada saat ini merupakan momen yang sangat tepat, pada saat munculnya isu-isu perubahan dan keinginan politik pemerintah untuk merubah formula sentralisasi ke arah desentralisasi.

Penerapan desentralisasi ke dalam manajemen pendidikan menghadirkan sekolah sebagai suatu lembaga yang memiliki otorita dan kewenangan yang tidak lagi tergantung kepada kebijakan dan birokrasi sentralistik.

Perlu disadari bahwa reformasi manajemen pendidikan persekolahan dengan menggunakan model Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan tuntutan yang mendesak dan sudah dilaksanakan di tingkat sekolah. Sebelumnya sekolah ditempatkan pada posisi kurang berdaya karena hampir semua operasional pendidikan sangat ditentukan oleh birokrasi di atasnya. Namun demikian tentunya MBS bukanlah satu-satunya model yang dapat mendongkrak mutu pendidikan tanpa dukungan faktor lain. Ada sejumlah faktor lain yang menentukan, misalnya tingkat partisipasi stakeholder dan kondisi sosial ekonomi masyarakat. Artinya sekolah tidak dapat berjalan sendiri dalam upaya meningkatkan mutu, efisiensi, pemerataan pendidikan, dan kemandirian sekolah. Kondisi politik atau kebijakan pemerintah dalam hal manajemen/organisasi dan kepemimpinan, proses belajar-mengajar, sumber daya manusia dan administrasi sekolah merupakan sejumlah komponen MBS yang perlu diperhatikan dalam konteks persekolahan di Indonesia.

Menjadikan organisasi pendidikan dasar yang bercirikan MBS perlu menegakan pilar-pilar desentralisasi berupa transparansi, partisipasi, akuntabilitas, profesionalisme dan kemandirian. Sedangkan secara umum sebuah organisasi perlu mengadaptasi ciri organisasi sebagai suatu sistem terbuka sebagaimana dikemukakan Robbin (2000) yaitu:

- 1) Kepekaan terhadap lingkungan.

Perubahan yang terjadi di dalam lingkungan mempengaruhi satu ciri atau lebih dari sistem itu, dan sebaliknya perubahan di dalam sistem akan mempengaruhi lingkungannya.

2) Umpan Balik

Masuknya informasi dari lingkungan disebut umpan balik (*feedback*), artinya proses yang memungkinkan sebagian dari keluaran (*output*) dikembalikan kepada sistem sebagai masukan (*input*) (seperti informasi atau uang), sehingga keluaran yang berikutnya dari sistem itu dapat dimodifikasi.

3) Cyclical Character

Sistem terbuka merupakan kejadian yang berputar. Keluaran dari sistem menyediakan bahan bagi masukan baru yang memungkinkan terjadinya pengulangan (*repetisi*) siklus tersebut.

4) Negative Entropy

Istilah *entropy* merujuk kepada kemungkinan dari sebuah sistem untuk menjadi hancur atau menghilang. Sistem terbuka bercirikan *negative entropy* dapat memperbaiki diri sendiri, mempertahankan struktur, menghindari kematian dan bahkan dapat tumbuh karena mempunyai kemampuan untuk memasukkan lebih banyak energi dari yang telah dikeluarkan.

5) Steady State

Masukan energi untuk menahan *entropy* dapat memelihara keajegan dalam pertukaran energi sehingga menghasilkan suatu keadaan yang relatif stabil. Meskipun terdapat arus dari masukan baru ke dalam sistem tersebut secara konstan dan arus keluar yang tetap, namun secara keseluruhan ciri sistem tersebut tetap sama. Dengan demikian, meskipun sebuah sistem terbuka aktif dalam memproses masukan menjadi keluaran, sistem tersebut cenderung dapat memelihara dirinya setelah berjalan sekian lama.

6) Gerakan ke Arah Pertumbuhan dan Ekspansi

Pada saat sistem menjadi lebih kompleks dan bergerak untuk melawan *entropy*, maka sistem terbuka bergerak ke arah pertumbuhan dan ekspansi. Sistem pada dasarnya tidak berubah secara langsung sebagai akibat dari ekspansi. Pola perkembangan yang paling umum adalah pola dimana hanya ada multiplikasi dari jenis siklus yang sama atau dari sub sistem .

7) Keseimbangan antara Mempertahankan dan Menyesuaikan Aktivitas

Sistem terbuka berusaha untuk mengakurkan dua macam aktivitas, yang seringkali saling bertentangan, **Aktivitas pemeliharaan** (*maintenance activities*) memastikan bahwa berbagai sub sistem berada dalam keseimbangan dan keseluruhan sistem sesuai dengan lingkungannya. Hal ini mencegah terjadinya perubahan yang cepat yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan sistem tersebut. Sebaliknya, **aktivitas penyesuaian** (*adaptive activities*) dibutuhkan agar sistem dapat menyesuaikan diri dari waktu ke waktu dengan variasi dari permintaan intern dan ekstern. Dengan demikian di satu pihak mencari stabilitas dan pemeliharaan status quo melalui pembelian, pemeliharaan dan overhaul mesin-mesin, pelatihan dan rekrutmen pegawai, mekanisme seperti penyediaan dan pelaksanaan peraturan dan prosedur, di pihak lain memfokuskan diri kepada perubahan melalui perencanaan, riset pasar, pengembangan produk baru dan sebagainya.

Aktivitas pemeliharaan maupun penyesuaian dibutuhkan agar sistem dapat mempertahankan hidupnya. Organisasi yang stabil dan dipelihara dengan baik, yang tidak menyesuaikan diri jika kondisi berubah, tidak akan hidup lama. Demikian pula organisasi yang adaptif tidak stabil akan menjadi tidak efisien dan kemungkinan tidak dapat hidup lama.

8) Equifinality

Konsep *equifinality* menyatakan bahwa sebuah sistem dapat mencapai tujuan yang sama dari kondisi awal yang berbeda-beda dan melalui bermacam cara. Ini berarti bahwa sistem organisasi dapat mencapai tujuannya dengan berbagai macam masukan dan proses transformasi.

D. INDIKATOR EFEKTIFITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN DASAR

Efektifitas manajemen pendidikan dasar ditandai dengan diimplementasikannya prinsip-prinsip manajemen secara tepat. Douglas (1963:13-17) merumuskan prinsip-prinsip manajemen pendidikan sebagai berikut:

- 1) memprioritaskan tujuan di atas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanisme kerja
- 2) mengkoordinasikan wewenang dan tanggung jawab
- 3) memberikan tanggung jawab pada personil sekolah hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya
- 4) mengenal secara baik faktor-faktor psikologis manusia
- 5) relatifitas nilai-nilai

Prinsip di atas memiliki esensi bahwa manajemen dalam ilmu dan prakteknya harus memperhatikan tujuan, orang-orang, tugas-tugas, dan nilai-nilai. Di samping itu manajemen perlu digerakan berdasarkan prosedur yang sistematis dan seimbang antara perencanaan, pelaksanaan dan penilaian yang didasari oleh nilai-nilai *3er* yaitu *share, care, fair*.

Indikator diperolehnya manajemen pendidikan yang efektif dapat diketahui dari output sekolah efektif. Adapun ciri sekolah efektif (Tola dan Furqon, 2002 dari Aan Komariah dan Cipi T, 2005) adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Ciri-ciri Sekolah Efektif

Ciri-ciri	Indikator
Tujuan sekolah dinyatakan secara jelas dan spesifik	Tujuan sekolah : ↳ Dinyatakan secara jelas ↳ Digunakan untuk mengambil keputusan ↳ Dipahami oleh guru, staf dan siswa
Pelaksanaan kepemimpinan pendidikan yang kuat oleh kepala sekolah	Kepala sekolah: ↳ Bisa dihubungi dengan mudah ↳ Bersikap responsif kepada guru dan siswa ↳ Responsif kepada orang tua dan masyarakat ↳ Melaksanakan kepemimpinan yang berfokus kepada pembelajaran
Ekspektasi guru dan staf tinggi	Guru dan staf : ↳ Yakin bahwa semua siswa bisa belajar dan berprestasi

	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Menekankan pada hasil akademis ↳ Memandang guru sebagai penentu terpenting bagi keberhasilan siswa
Ada kerja sama kemitraan antara sekolah, orang tua dan masyarakat	<p>Sekolah :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Komunikasi secara positif dengan orang tua ↳ Memelihara jaringan serta dukungan orang tua dan masyarakat ↳ Berbagi tanggung jawab untuk menegakkan disiplin dan mempertahankan keberhasilan ↳ Menghadiri acara-acara penting di sekolah
Adanya iklim yang positif dan kondusif bagi siswa untuk belajar	<p>Sekolah :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Rapi, bersih, dan aman secara fisik ↳ Dipelihara secara baik ↳ Memberi penghargaan kepada yang berprestasi ↳ Memberi penguatan terhadap perilaku positif siswa <p>Siswa :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Menaati aturan sekolah dan aturan pemerintah daerah ↳ Menjalankan tugas/kewajiban tepat waktu
Kemajuan siswa sering dimonitor	<p>Guru memberi siswa :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Tugas yang tepat ↳ Umpan balik secara cepat/segera ↳ Kemampuan berpartisipasi di kelas secara optimal ↳ Penilaian hasil belajar dari berbagai segi
Menekankan kepada keberhasilan siswa dalam mencapai keterampilan aktivitas yang esensial	<p>Siswa :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Melakukan hal terbaik untuk mencapai hasil belajar yang optimal, baik yang bersifat akademis maupun non akademis ↳ Memperoleh keterampilan yang esensial <p>Kepala sekolah :</p> <p>Menunjukkan komitmen dan mendukung program keterampilan esensial</p> <p>Guru :</p> <p>Menerima bahan yang memadai untuk mengajarkan keterampilan yang esensial</p>
Komitmen yang tinggi dari SDM sekolah terhadap program pendidikan	<p>Guru :</p> <p>Membantu merumuskan dan melaksanakan tujuan pengembangan sekolah</p> <p>Staf :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Memperkuat dan mendukung kebijakan sekolah dengan pemerintah daerah ↳ Menunjukkan profesionalisme dalam bekerja

Di era perubahan, manajemen pendidikan harus dipertahankan indikator-indikatornya yang merujuk pada adanya visi, dimilikinya skills atau kompetensi yang relevan untuk tiap personil, dikembangkan sistem insentif untuk prosperity personil, dimilikinya resources, dan senantiasa mengembangkan action plan dalam perencanaan strategiknya. Kekosongan dalam tiap indikator menjadi malapetaka bagi

kesuksesan organisasi, seperti dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2
Factors in Managing Complex Change

VISION	+	SKILLS	+	INCENTIVES	+	RESOURCES	+	ACTION PLAN	=	CHANGE
		SKILLS	+	INCENTIVES	+	RESOURCES	+	ACTION PLAN	=	CONFUSION
VISION	+			INCENTIVES	+	RESOURCES	+	ACTION PLAN	=	ANXIETY
VISION	+	SKILLS	+			RESOURCES	+	ACTION PLAN	=	RESISTANCE
VISION	+	SKILLS	+	INCENTIVES	+			ACTION PLAN	=	FRUSTRATION
VISION	+	SKILLS	+	INCENTIVES	+	RESOURCES	+		=	TREADMILL

Sumber: Terrence Morrison (2001).

E. PENUTUP

Analisis kritis terhadap anomali-anomali pendidikan memunculkan pemikiran pentingnya perubahan paradigma pendidikan dalam kajian filosofis maupun praktis. Meskipun secara filosofis arah sentralisasi telah bergeser, namun tetap diperlukan ketegasan dalam visi pendidikan yang memberi arah bagi tujuan pendidikan yang akan dicapai dan secara praktis akan memberi pedoman pada manajemen pendidikan pada level mikro. Untuk beberapa saat mungkin ada kegamangan setelah sekian lama dituntut “menurut”, kini kita “bebas” menuangkan ide dan langkah bagi perbaikan-perbaikan pendidikan dengan semangat “membangun citra pendidikan yang berkualitas, sesuai dengan tuntutan iman, taqwa, dan ipteks yang diperlukan bagi hidup dan kehidupan umat manusia”.

Diperlukan adanya terobosan-terobosan baru, baik sebagai inovasi maupun sebagai kelanjutan program yang dianggap positif bagi kemajuan pendidikan yang didasari oleh tindakan professional para praktisi yang bertanggung jawab terhadap “*stakeholders*”, bukan sebagai perdebatan panjang tentang system dan struktur, tetapi

lebih jauh dari itu adalah sikap mental para praktisi pendidikan memiliki kesadaran akan akuntabilitas pendidikan sehingga pendidikan benar-benar memiliki nilai edukatif yang berguna bagi kehidupan anak didik.

Referensi

Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas

Dubrin, Andrew J.1990. *Essentials of Management*. Ohio: South-Western Publishing Co.

Fattah, Nanang. 2000. *Manajemen Berbasis Sekolah*.Bandung: CV Andira

<http://www.depdiknas.go.id/inlink.php?to=struktur>

Komariah, Aan. (2006). *Pengantar Manajemen*. Bandung: UPI Press

Komariah, Aan dan Triatna, Cepi. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara

Robbins, Stephen P. 2000. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Alih bahasa oleh Pujaatmaka, Hadyana. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.

Terrence, Morrison. (2001). *Actionable Learning: A Handbook for Capacity Building Through Case Base Learning*. Asian Development Bank Institute.

Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-undang N0. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah