

## MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN

Syahril Chaniago\*

### ABSTRACT

*Headmaster as a manager, administrator and educator, as the manager of the school, each day is never quiet in the process of problem solving and decision making. Ability to solve problems can be improved and gained, not only through education and training, but can be obtained and experiences during the lead school, independent study, reading books or literature. Principal plays a vital role in the quality of education. Principal increasingly required to enhance the quality of their professionalism in order to improve the quality of output (output) units of work. It is recognized that the education process not only takes place in school, but lasted well beyond the school. However the Head of School is good, very big responsibility in schools and things that can be done in an environment outside of school. Quality education in school is influenced by factors. One of them is the Principal factor managerial influence on the process of education in their schools. Therefore, any attempt to improve / enhance the quality of school management should be viewed as part of a major effort to improve the quality of education.*

*Keywords: Headmaster, manager, management, education*

### PENDAHULUAN

Kepala Sekolah sangat besar pengaruhnya terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya, sehingga Kepala Sekolah sangat diharapkan memiliki kemauan dan kemampuan menjalankan fungsi-fungsi manajemen (pengelolaan), yaitu:

- a). Perencanaan harus jelas, realitas, serta terpadu dan harmonis.
- b). Pengorganisasian menyangkut perumusan dan rincian tugas/pekerjaan, kegiatan berdasarkan Struktur organisasi formal yang memiliki kesanggupan dan kemampuan. Meliputi identifikasi tujuan dan sasaran, pengkajian kembali pekerjaan yang telah

direncanakan, pemberian informasi yang jelas, serta pengupayaan sarana dan prasarana yang diperlukan.

- c). Menggerakkan menyangkut upaya pemberian pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugas dan kegiatannya secara bersama - sama.
- d). Memberikan arahan menyangkut pemberian informasi, petunjuk, serta bimbingan agar terhindar dan penyimpangan, kesulitan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas.
- e). Pengkoordinasian menyangkut upaya penyesuaian gerak langkah dan memelihara prinsip

---

\* Syahril Chaniago. Dosen Universitas Pakuan Bogor.

taat pada asas (konsistensi) dalam melaksanakan tugas.

f). Pengendalian menyangkut upaya untuk

1. Mengamati seluruh aspek dan unsur persiapan dan pelaksanaan program direncanakan.
2. Menilai seberapa jauh kegiatan yang ada dapat mencapai tujuan.
3. Mengidentifikasi permasalahan yang timbul dan penyebabnya.
4. Mencari jalan pemecahan.
5. Menguji coba/menerapkan cara pemecahan yang telah dipilih untuk menghilangkan/mengurangi kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Dengan tiga pendekatan yakni:
  - 1). Pengendalian yang bersifat pencegahan (preven-sif)
  - 2). Pengendalian langsung
  - 3). Pengendalian yang bersifat perbaikan (kuratif).

g). Inovasi menyangkut upaya penciptaan kondisi-kondisi yang memungkinkan untuk melakukan tindakan atau usaha yang bersifat kreatif-inovatif.

Namun dalam hal ini perlu diperhatikan bahwa

- 1) Sesuatu yang baru belum tentu lebih baik dari yang lama.
- 2) Jika mampu menemukan atau menciptakan sesuatu yang baru, tak perlu memandang rendah yang lama.
- 3) Sesuatu hal yang amat pokok seperti kurikulum nasional,

perlu dikondisikan kepada pihak-pihak yang berwenang.

## **PEMBAHASAN**

### **Manajemen Pendidikan**

Salah satu aktivitas dari suatu organisasi adalah manajemen. Organisasi administrasi dan manajemen saling berkaitan satu sama lain. Ketiganya merupakan sarana atau alat untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi ialah sekumpulan orang-orang dengan kaitan tertentu yang merupakan wadah untuk mencapai tujuan. Administrasi merupakan tata kerja dengan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisasikan, dan memimpin. Manajemen disebutkan peranannya sebagai administrasi eksekutif.

Dalam dunia pendidikan manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan, baik yang berupa tenaga manusia, dana sarana, prasarana dan sebagainya. Misalnya kedudukan Kepala Sekolah sebagai manajer berfungsi sebagai administrator, dalam mengemban misinya atasan, dan sebagai manajer dalam memadukan sumber-sumber pendidikan yang ada, sebagai supervisor dalam membina guru-guru atau karyawan dalam proses belajar mengajar, atau disebut juga pengawasan dan pengendalian.

Kepala Sekolah sebagai manajer berfungsi merencanakan, mengorganisasi, memimpin, mengkoordinasikan, dan mengontrol. Manajer yang baik tidak jauh menyimpang dan konsepnya, dan

sesuai dengan obyek yang ditanganinya. Manajemen yang dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi disebut manajemen fleksibel.

Ada sejumlah nilai yang bisa diterima dalam manajemen, yakni kebahagiaan ketaatan pada hukum, konsisten, integritas, dan kesetiaan. (Massie, 1973) Agar manajemen itu sesuai dengan konsep, fleksibel, dan didukung oleh nilai-nilai yang baik, seorang manajer harus memiliki otoritas dan akuntabilitas yang berimbang. Manajemen yang efektif dan efisien yaitu mampu mendapatkan hasil sesuai dengan harapannya dan sesuai dengan aktifitas dan fungsi masing-masing anggota organisasi.

### **Manajemen Berdasarkan Sasaran**

Manajemen berdasarkan sasaran ialah aktifitas memadukan sumber-sumber pendidikan menjadi satu kesatuan berdasarkan pada sasaran yang diinginkan yaitu tujuan pendidikan yang diharapkan.

Para manajer yang menerapkan sistem ini meninjau kembali secara berkala tentang cara dan hasil kerja para anggota organisasi/karyawan dalam satu catur wulan sekali atau satu tahun sekali secara berulang-ulang dan berkelanjutan. Pelaksana manajemen secara khususnya di Indonesia tidak menganut sistem liberal. Sebab segala kegiatan atau aktivitas pendidikan kita berdasarkan Pancasila yang telah dituangkan pada GBHN oleh MPR.

Otoritas atau wewenang dan kekuatan atau *power* akan

menentukan kemampuan seseorang menduduki status tertentu. Otoritas adalah hak-hak yang melekat pada status yang diberikannya. (Robbins, 1982) Otoritas ditentukan oleh tiga faktor: pengangkatan, peranan, pembawaan. Seorang diangkat secara sah oleh atasan untuk status tertentu. Peran (*role*) adalah perilaku yang diharapkan cocok dalam memegang status tertentu. (Massie, 1973)

Para manajer organisasi pendidikan seyogyanya mempertahankan struktur organisasi yang sudah mantap, sehingga menjadi lebih mantap untuk melaksanakan mekanisme kerja baru, sehingga tujuan pendidikan tercapai dengan basil yang optimal.

### **Manajemen Pada Aspek Teknik**

Manajemen pada aspek teknik ialah usaha para manajer menangani teknik-teknik yang ada dalam organisasi agar teknik-teknik yang ada dapat dioptimalkan sebaik mungkin dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Shrode, teknik adalah salah satu elemen organisasi yang merupakan dimensi manajemen secara sistem, dengan tugas-tugas mengoptimalkan keputusan-keputusan. Teknik mengoptimalkan keputusan bagi manajemen tidak sama dengan teknik bagi para petugas. Teknik bagi petugas adalah cara mengoperasikan aktivitas atau cara melaksanakan pekerjaan, karena mereka langsung menghadapi pekerjaan-pekerjaan di lapangan. Sementara itu teknik manajer yang tidak langsung berhubungan dengan

pekerjaan di lapangan sudah tentu merupakan hasil-hasil pemikiran yang berupa strategi, taktik, pendekatan, model-model penyelesaian, dan kebijakan yang semuanya harus diputuskan sebelum dilaksanakan.

Keputusan yang baik adalah keputusan yang optimal, yaitu mempertimbangkan semua sumber-sumber pendidikan yang akan dipakai dengan segala kelebihan dan kekurangannya.

Teknik pada teknologi intruksional dalam arti sempit hanya menekankan pada segi melaksanakan atau pemakaian perangkat keras. Sedang pada arti luas menekankan pada pemakaian perangkat lunak. Begitu juga pada teknologi pendidikan juga menekankan pada pemakaian perangkat lunak.

Bedanya ialah teknologi intruksional untuk bidang-bidang tertentu, sedangkan teknologi pendidikan untuk seluruh bahan pelajaran yang ada. Hal lain yang perlu mendapat perhatian dari manajer pendidikan ialah realisasi program bimbingan dan konseling baik di sekolah-sekolah maupun di perguruan tinggi dan program penelitian.

### **Manajemen Pada Aspek Personalia**

Setelah menguraikan peranan manajemen pendidikan dalam menangani teknik untuk menyelesaikan misi organisasinya, ternyata banyak dan berat tugas manajer itu. Namun demikian apabila mereka melaksanakan secara betul dan sesuai dengan peran masing-

masing hal itu bisa menghasilkan dengan baik.

Manajer bertindak sebagai konselor terhadap masalah-masalah pribadi, bertindak sebagai pendamai kalau ada pertentangan antar kelompok, dan akan berusaha memecahkan masalah-masalah yang timbul dalam organisasi.

Jadi peranan manajer personalia adalah memajukan organisasi dan sekaligus memperhatikan dan memajukan personalia. Keduanya harus dimajukan bersama demi kepentingan bersama pula.

### **Manajemen Pada Aspek Informasi**

Informasi sebagai penghubung antar bagian organisasi, sehingga bagian-bagian itu tidak terisolir satu sama lain, melainkan merupakan satu kesatuan dalam organisasi. Disamping itu, informasi juga sebagai alat kontrol atau pengawasan bagi organisasi itu sendiri. Informasi juga sebagai alat penghubung yang berupa berita, terutama fakta, dan data yang dapat dimanfaatkan untuk mengambil keputusan.

Kriteria data atau fakta yang akan dijadikan bahan untuk mengambil keputusan, informasi itu sendiri harus relevan, lengkap, atau detail, baru, sesuai dengan tempat, dan tidak melanggar efisien kerja. Selanjutnya diharapkan informasi harus memiliki sifat-sifat integritas, untuk jangka waktu tertentu, cukup detail, berorientasi kepada masa yang akan datang.

### **Manajemen Pada Aspek Lingkungan/Masyarakat**

Sumber-sumber pendidikan dapat diambil juga dari lingkungan sekolah, kampus, dan bisa berupa keempat kelompok: benda lingkungan, manusia, binatang, dan tumbuh-tumbuhan.

Beberapa contoh partisipasi masyarakat dalam pendidikan

1. Mengawasi perkembangan pribadi dan proses belajar putra-putrinya di rumah dan bila perlu memberi laporan atau berkonsultasi ke lembaga pendidikan.
2. Menyediakan fasilitas belajar di rumah dan membimbing putra-putrinya agar giat belajar
3. Menyediakan perlengkapan belajar yang dibutuhkan untuk belajar
4. Berusaha untuk melunasi SPP atau dana lainnya.
5. Membenikan umpan balik kepada lembaga pendidikan tentang kemajuan, terutama menyangkut keadaan putra-putrinya.
6. Bersedia datang ke tempat lembaga pendidikan bila diundang.
7. Ikut berdiskusi tentang memecahkan masalah-masalah pendidikan, seperti menyangkut dana, sarana, kegiatan, dan sebagainya.
8. Membantu fasilitas belajar yang dibutuhkan lembaga pendidikan dalam memajukan proses belajar mengajar,
9. Meminjami perlengkapan pertukangan, perkebunan, kesenian, dan sebagainya bilamana dibutuhkan oleh lembaga pendidikan.

10. Bersedia menjadi tenaga pelatih dan nara sumber bila dibutuhkan.
11. Memberi layanan/ penjelasan kepada para pelajar/mahasiswa yang belajar di masyarakat.
12. Mengajukan usul-usul untuk perbaikan pendidikan. Dan sebagainya.

### **Ketrampilan Manajer**

Sumber-sumber pendidikan itu meliputi orang-orang, dana/uang, bahan belajar siswa/mahasiswa, media pendidikan, sarana/prasarana, informasi, dan sebagainya. Sumber-sumber tersebut perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan tujuan yang direncanakan secara optimal. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan tenaga-tenaga manajer yang terampil dan handal. Untuk itu seorang manajer diharapkan:

1. Selalu belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama cara kerja para karyawannya.
2. Melakukan observasi secara terencana tentang kegiatan manajemen.
3. Banyak membaca tentang/hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan manajemen.
4. Memanfaatkan hasil-hasil penelitian orang lain.
5. Berfikir untuk masa depan.
6. Merumuskan ide-ide yang dapat diujicobakan. (Komarudin, 1974)

### **Pengembangan Manajer**

Pengembangan manajer di sekolah bisa bersumber dan inisiatif Kepala Sekolah. Selaras dengan fungsinya kepala sekolah itu sebagai

administrator, merencanakan sesuatu untuk pengembangan organisasinya tanpa harus menunggu perintah atasan. Ia belajar sendiri dengan segala upaya seperti membaca buku-buku manajemen, majalah, berkonsultasi dengan pihak lain, berdiskusi dengan sesama manajer, dan sebagainya.

Manajer juga diharapkan dapat menilai hasil-hasil karyanya sendiri dalam kaitannya dengan roda perjalanan lembaga/organisasi yang dipimpinnya dan lingkungannya. Hasil penelitian ini akan berguna baginya sebagai umpan balik dalam mengambil suatu keputusan. Semua dilakukan tidak lepas dan tujuan pendidikan itu sendiri dan semakin maju berkembang dan tidak boleh lepas dan falsafah dasar pendidikan Indonesia yaitu Pancasila yang dituangkan kedalam GBHN dan ditetapkan oleh MPR.

Dalam menghadapi abad ke 21, tentunya perlu membenahi diri, bahwa manajemen pendidikan Indonesia ditata dan ditingkatkan untuk menyukseskan tujuan pendidikan nasional khususnya dan untuk menciptakan masyarakat adil makmur materi dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Manajer yang handal dan terampil serta berwawasan luas jauh kedepan sangat diperlukan oleh setiap lembaga/organisasi. Terampil dan handal tersebut tidak mungkin datang dengan tiba-tiba tanpa belajar baik secara formal atau non formal. Belajar dengan cara bagaimanapun diperlukan berbagai sarana belajar

antara lain buku-buku, majalah, makalah, dan sebagainya. Maka merupakan kebutuhan pokok Buku Manajemen ini sebagai salah satu diantara sumber belajar. Hal ini mendukung sekali demi suksesnya manajer.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bahan Penataran CBSA, *Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar*, Propinsi Jawa Tengah, 1990/1991.
- GBHN, Tap. MPR, Nomor II/MPR/1 988, Badan Penerbit Sasongko, Solo.
- I. Jumhur, 1959. *Sejarah Pendidikan*, CV. Bandung.
- Iksan Waseso. BP/PSJ, 1983. *Kapita Selekta Hal Thori Belajar, Sen Psikologi Pendidikan dan Bimbingan*.
- Marsudi Eko, 1989. *Kepeminipinan Pancasila*, Pilar Daya Ratna, Solo.
- Made Pidarta, 1989. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta.
- Sistem Pendidikan Nasional*, Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 1989.
- Soekarta Indrafachrudi, dkk, 1984. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, BP Alda, Jakarta.
- S. Nasution, 1982. *Asas-asas Kurikulum*, Penerbit Jenimare, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 1985. *Proyek Penintis Sekolah Pembangunan dan Proyek Cianjur*, IKIP Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 1985. *Himpunan Pembaharuan Pendidikan*, IKIP Yogyakarta.