

## **MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN**

**Oleh:**

**A. Samad Usman**

### **ABSTRAK**

*Peranan pendidikan dalam pembangunan nasional memahami makna pembangunan adalah perubahan menuju kemajuan dan modernitas, maka pendidikan merupakan persyaratan mutlak dalam pembangunan, peranan utama pembangunan dalam pendidikan adalah: 1. Mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan; 2. Memberikan arah perubahan yang diinginkan pembangunan; 3. Meningkatkan mutu pembangunan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi; 4. Memberi arti pembangunan dalam hal-hal yang bersifat kualitatif, mutu kehidupan dan penghidupan.*

### **A. PERENCANAAN STRATEGIK DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN**

Pengertian manajemen terhadap perencanaan strategic dapat disebut pembinaan, pengendalian, pengelolaan, kepemimpinan, ketatalaksanaan yang merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya. Koordinasi antara manusia yang dikendalikan untuk mencapai tujuan merupakan salah satu proses manajemen. Ada lima elemen dasar manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan strategic:

1. Kegiatan sumber daya untuk mencapai tujuan
2. Proses dilakukan secara rasional
3. Melalui manusia lain
4. Menggunakan metode dan teknik tertentu
5. Dalam lingkungan organisasi tertentu.

Konsep perencanaan pendidikan strategic (1997) oleh Udin Syaefudin Said, M.Ed, Ph.D dan Prof. Abin Syamsuddin Makmun disimpulkan bahwa hasil analisis makro pendidikan untuk dapat mencapai pendidikan yang lebih baik. Pendidikan dilakukan secara professional yang mempunyai sistem yang jelas terhadap input, proses, output, serta out come.

Dalam analisis makro pendidikan harus memiliki investasi sumber daya manusia yang tangguh, handal dan bisa menantang masa depan. Manusia yang dididik dengan baik mempunyai nilai yang baik, baik untuk dirinya, keluarganya, dan masyarakat sekitarnya maupun negaranya. Manfaat analisis makro adalah

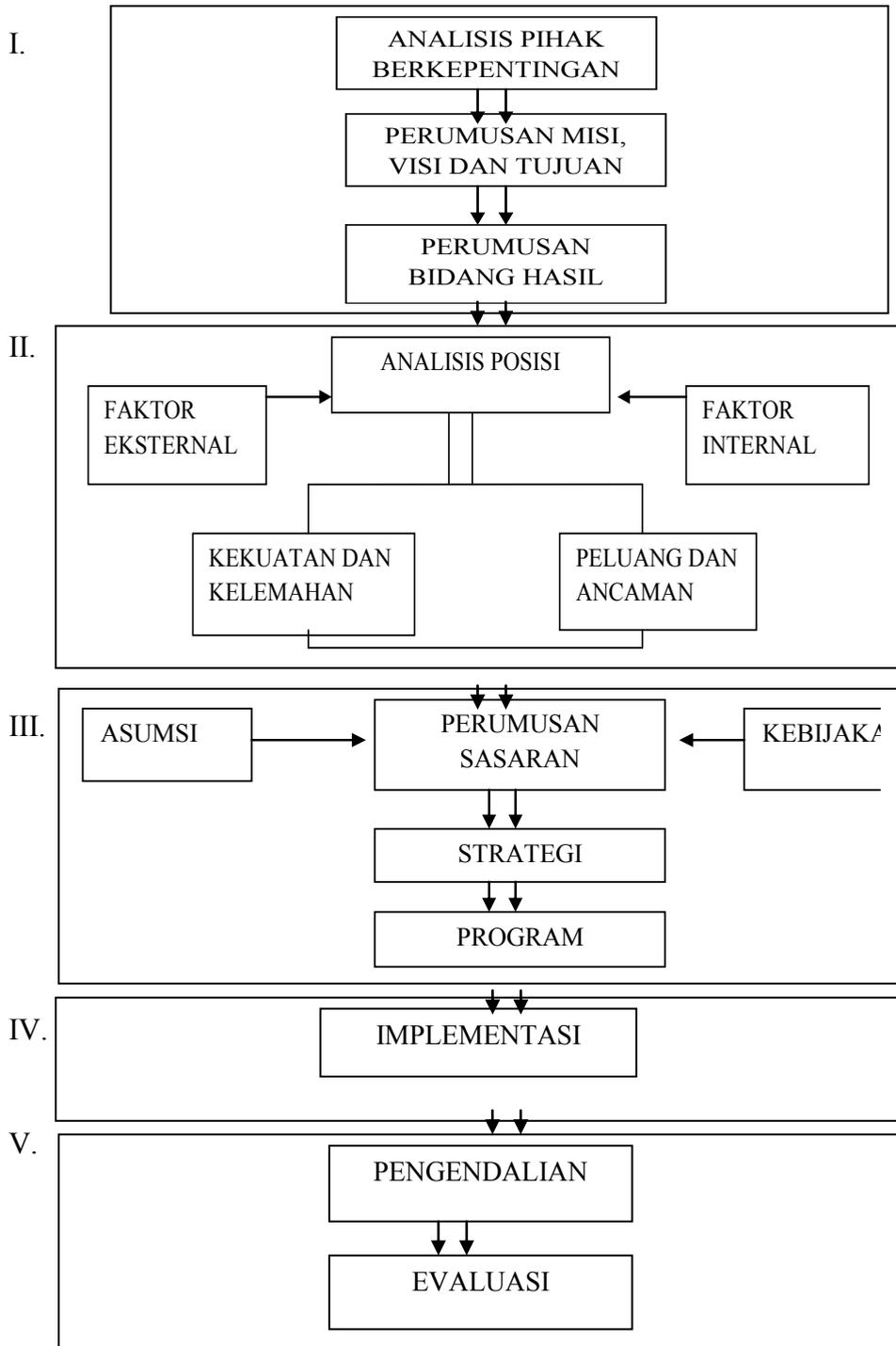
dengan adanya pendidikan masa depan lebih cerah koordinasi lebih sederhana dan pengawasan lebih mudah.

Baik secara formal (UUSPN, No. 20. 2003) maupun secara konsepsional (Thomas, 1971: Blang, 1976), pendidikan itu juga mengungkapkan dan merupakan suatu sistem dan sekaligus pula sebagai suatu usaha (meskipun bukan selalu berkonotasi dan bermakna bisnis). Atas dasar itu, analisis posisi sudah barang tentu dapat diterapkan dalam perencanaan dan manajemen sistem pendidikan.

Namun demikian, penerapannya perlu dengan sangat hati-hati mengingat, fungsi dasar utama sistem pendidikan berbeda dengan sistem bisnis/industry atau sistem pemerintahan. Menurut Wardiman Djojonegoro (1991), paling tidak terdapat tiga fungsi utama dari sistem pendidikan nasional (SPN): (1) mencerdaskan seluruh rakyat, (2) menyiapkan tenaga kerja, (3) membina dan mengembangkan IPTEK (dan melesstarikan nilai-nilai luhur budaya bangsa). Implikasinya, indicator dan criteria penilaian keberhasilan manajemen SPN bukan semata-mata berorientasi pada profit making (Monetary rate of return), melainkan juga nilai-nilai keuntungan sosial, cultural dan sebagainya.

Struktur keorganisasian SPN itu sangat kompleks. Paling tidak diidentifikasi kedalam empat tugas gugus category satuan sub-sub sistemnya:

- a. Di tingkat nasional (pusat): depdikbud berikut unit-unit utama dan aparatnya; departemen dan lembaga lain yang relevan; serta LSM penyelenggara pendidikan tingkat nasional.
- b. Di tingkat regional (wilayah/daerah): kantor Depdikbud/Dinas P dan K DT I, DT II, kecamatan berikut aparatnya; kantor dan lembaga lain; LSM penyelenggara pendidikan tingkat daerah.
- c. Di tingkat Institusional (lembaga) satuan pelaksana pendidikan: perguruan tinggi dengan aparatnya; SMU dengan aparatnya; SLTP dengan aparatnya; SD/MI dan Tenaga Kerja dengan aparatnya; satuan lembaga pendidikan lain (diklat-diklat); LSM satuan pelaksana pendidikan.
- d. Di tingkat operasional (kegiatan) pendidikan: program-program study dan sebagainya. Baik yang diselenggarakan pemerintah maupun LSM.



Gambar 1. Proses Perencanaan Sistem

## **B. VISI DAN MISI SEBAGAI FAKTOR KEBERHASILAN**

Syarat-syarat perumusan visi pembangunan pendidikan adalah GBHN 1993 menyatakan bahwa pembangunan adalah suatu atau serangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, Negara atau pemerintah menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa. Dalam perumusan itu terkandung beberapa pikiran pokok yang penting, yaitu:

1. Pembangunan merupakan suatu proses/kegiatan yang dilakukan terus menerus, meskipun proses itu dapat dibagi dalam tahapan-tahapan tertentu yang berdiri sendiri.
2. Pembangunan dilakukan secara berencana berorientasi kepada pertumbuhan dan perubahan.
3. Pembangunan mengarah kepada modernitas yaitu cara hidup yang baru.

Peranan pendidikan dalam pembangunan nasional memahami makna pembangunan adalah perubahan menuju kemajuan dan modernitas, maka pendidikan merupakan persyaratan mutlak dalam pembangunan, peranan utama pembangunan dalam pendidikan adalah: 1. Mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan; 2. Memberikan arah perubahan yang diinginkan pembangunan; 3. Meningkatkan mutu pembangunan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi; 4. Memberi arti pembangunan dalam hal-hal yang bersifat kualitatif, mutu kehidupan dan penghidupan.

Efisiensi internal adalah sistem pendidikan yang dapat menghasilkan sumber daya pendidikan yang maksimal, didasarkan pada kuantitas dan kualitas output dan inputnya, sehingga sekolah benar-benar mempunyai nilai bagi lulusannya, yang ukuran sangat relative yang tidak dapat ditunjukkan dengan angka-angka sebagai satuan ukuran.

Keputusan investasi pada suatu program atau proyek pendidikan, misalnya, perlu mempertimbangkan baik efisiensi internal maupun efisiensi eksternal. Efisiensi internal berkaitan dengan antara input dan output di dalam suatu sistem atau lembaga pendidikan. Dalam hal ini, menurut Suryadi (1995), output pendidikan diukur sehubungan dengan tujuan-tujuan kelembagaan secara internal daripada dengan tujuan-tujuan masyarakat yang lebih luas.

## **C. TUJUAN DAN SASARAN ORGANISASI**

Dibentuknya suatu yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja sebagai organisasi sebagai keseluruhan.

Kenyataan ini semakin jelas terlihat apabila diingat bahwa satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia melakukan tugas-tugas penunjang, bukan melakukan tugas pokok. Artinya, memang benar bahwa satuan kerja tersebut,

dengan nomenklatur apapun ia kenal sebagai bagian kepegawaian atau istilah lain yang sejenis juga mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang diusahakan terwujud melalui berbagai langkah yang ditempuh dalam menyelenggarakan fungsinya sehingga mencapai pada sasaran yang diinginkan.

Proses yang terjadi ini adalah masa transisi dari cara kerja manual perunit kerja yang terkotak-kotak pada bagian masing-masing ditransformasi oleh kemajuan teknologi informasi yang berbasis computer untuk menjadi sistem kerja team pada suatu lembaga pendidikan yang saling berhubungan secara data dan informasi untuk mencapai tujuan manajemen yang efektif dan efisien yang didukung oleh 3 unsur penting: Hardware berupa perangkat keras, software terdiri perangkat lunak seperti program operasi dan aplikasi tertentu, Brainware atau manusia sebagai pengguna peralatan yang mempunyai kemampuan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis serta menggunakan data sebagai informasi yang berguna bagi bidang pendidikan dan lain sebagainya.

Alat bantu yang digunakan kadang-kadang adalah satu unit komputer dalam teori dan praktek dilengkapi alat pancar pada layar (infocus) untuk menampilkan materi pelajaran, dengan menggunakan Microsoft power point sebagai media presentasi slide dengan teknik tampilan yang bervariasi baik itu jenis dan warna font serta background slide dan dilengkapi dengan efek tampilan khusus yang dapat dipilih sambil disisipi bunyi suara yang diinginkan dan terkadang dibuat hyperlink (terhubung dengan naskah tertentu atau tampilan visual lain seperti klip lagu sebagai contoh) pada saat dipresentasikan yang sesuai dengan materi pelajaran.

Baik secara formal (UUSPN, No. 20.2003) maupun secara konseptual (Thomas, 1971: Blang, 1976), pendidikan itu juga mengungkapkan dan merupakan suatu sistem dan sekaligus pula sebagai suatu usaha (meskipun bukan selalu berkonotasi dan bermakna bisnis). Atas dasar itu, analisis posisi sudah barang tentu dapat diterapkan dalam perencanaan dan manajemen sistem pendidikan.

Namun demikian, penerapannya perlu dengan sangat hati-hati mengingat minimal dua hal berikut ini:

Fungsi dasar utama sistem pendidikan berbeda dengan sistem bisnis/industry atau sistem pemerintahan. Menurut Wardiman Djojonegoro (1996), paling tidak terdapat tiga fungsi utama dari sistem pendidikan nasional (SPN): (1) Mencerdaskan seluruh rakyat; (2) menyiapkan tenaga kerja; (3) membina dan mengembangkan Iptek (dan melestarikan nilai-nilai luhur budaya bangsa). Implikasinya, indicator dan criteria penilaian keberhasilan manajemen SPN bukan semata-mata berorientasi pada profit making (monetary rate of return), melainkan juga nilai-nilai keuntungan sosial, cultural, dan sebagainya.

#### **D. KEBIJAKAN, KEGIATAN ORGANISASI PENDIDIKAN**

##### 1. Fokus sasaran Analisis

Tujuan analisis posisi sistem pendidikan (APP) ini, pada dasarnya diarahkan kepada upaya untuk:

- a. Memperoleh gambar (potret) yang jelas dan objektif tentang posisi sistem (pendidikan) yang bersangkutan, ditinjau dari segi:
  - 1) Kelaikan structural dan fungsional perangkat sistem berikut komponennya.
  - 2) Kelayakan kinerja (prestasi dan perilaku) sistemnya ditinjau dari persyaratan (ketentuan, standar, normatifnya), dalam kurun/periode waktu tertentu. Dalam hal model pendekatan LPPM, hal-hal tersebut ini di atas dapat dinyatakan sebagai bidang hasil pokok (BHP) atau key result areas (KRA)
- b. Memperoleh pemahaman tentang factor-faktor yang melatarbelakangi/menyebabkan atas terjadi dan tercapainya posisi sistem (seperti butir a) itu, ditinjau dari aspek:
  - 1) Keuatan-kelemahan-internalnya (yang melekat pada sistem)
  - 2) Peluang-tantangan-eksternal (yang datang dari luar sistem)
- e. Mengidentifikasi alternative kemungkinan untuk:
  - 1) Mempertahankan posisi sistem itu, atau
  - 2) Memperbaiki posisi sistem itu, atau
  - 3) Mengubah, mengembangkan atau menghapuskannya (merger dan sistem lain)
  - 4) Tindak lanjut lainnya, yang direkomendasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

##### 2. Sasaran hasil analisis yang diharapkan

Sesuai dengan tujuan utamanya APP itu diharapkan dapat mewujudkan hasil nyata berupa:

- a. Laporan deskriptif tentang posisi sistem pendidikan (sesai dengan identitasnya: Kanwil Depdikbud Propinsi X; Kandep Dikbud Kabupaten/kodya Y; Kancam Depdikbud Z; ditjen Dikdasmen, dan sebagainya) laporan itu menurut data dan informasi tentang kelaikan perangkat sistem dan kelaikan sistem kinerjanya. Data informasi itu dapat berupa data dasar nominalnya dan/atau data jabaran dalam bentuk

parameter (proporsi, rasio, rate/angka dan sebagainya). Perangkat data dikemas dalam tabel yang mudah dibaca dan ditafsirkan sesuai keperluannya, dengan penjelasan seperlunya.

- b. Laporan dianostik dan prognostic, tentang posisi sistem pendidikan (sesuai dengan identitasnya). Laporan ini memuat hasil analisis KKPA (kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman) atau SWOT.
- c. Laporan identifikasi isu/masalah pokok dan alternatif pemecahannya. Isu/permasalahan diangkat dari laporan b; sedangkan alternatif pemecahan dapat diangkat dari laporan a dan b.

Ornat laporan dapat dalam bentuk “eksecutive report” (singkat, padat) atau dalam bentuk laporan lengkap (sesuai keperluannya).

### 3. Metode dan instrument

Top manejer dalam memberdayakan sumber daya pendidikan menurut buku materi Analisis stakeholder pembangunan dan kebudayaan (1997) disebut “stakeholder” dalam perencanaan pendidikan adalah kelompok atau pihak-pihak dalam suatu organisasi atau di luar organisasi yang mempunyai kepentingan dan pengaruh terhadap organisasi.

Peranan stakeholder dalam perencanaan pendidikan perlu mendapat kedudukan yang strategis, baik di pusat daerah, maupun perguruan tinggi. Stakeholder membantu pekerjaan yang rumit bila dikaitkan dengan tingkat maupun isu-isu dalam pendidikan dan sangat berpengaruh terhadap perumusan misi dan visi suatu organisasi pendidikan dan berkaitan dengan perencanaan jangka panjang.

Ada perbedaan antara perencanaan strategic dan perencanaan konvensional yaitu:

- a) Dalam perencanaan startegik (renstra) biasanya waktu yang diperlukan 5 sampai 10 tahun, ia merumuskan kondisi masa depan yang dikehendaki visi atau vision. Dalam merumuskan perencanaan startegik yang harus mempunyai data yang sering dirumuskan dengan “to” jadi kita harus mempunyai data (to-5 dan to+5)
- b) Dengan perencanaan strategic kita bisa pastikan bahwa kedepan bisa jadi pertimbangan .
- c) Dalam perencanaan konvensional biasanya hanya memperhitungkan waktu sekarang atau saat ini saja, perencanaan yang dilakukan berdasarkan kemampuan dan swadaya dari masyarakat sehingga dalam pelaksanaannya tidak dapat dipastikan bagaimana untuk masa yang akan datang, tidak dapat dikoordinasikan dan sudah dikendalikan serta mempunyai resiko ketidak pastian yang lebih besar.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa langkah APP itu serupa dengan langkah atau tahapan kegiatan penilaian dan/atau evaluasi yang mencakup:

- a. Pengumpulan data dan informasi
- b. Pengorganisasian dan pengolahan data
- c. Penafsiran dan analisis lanjut
- d. Penyimpulan dan rekomendasi tindak lanjut

Akan tetapi, tidak mulai dengan rumusan masalah atau hipotesis, melainkan cukup mulai dengan membuat desain atau rincian jenis dan kualifikasi data dan informasi.

#### E. PENERAPAN PERENCANAAN STRATEGIK

Implikasinya, perlu diidentifikasi secara jelas pada tingkat/jenjang/sistem mana analisis posisi pendidikan itu akan diterapkan. (perhatikan gambar 2).

SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL

JENJANG SUB-SISTEM	STATUS SUB-SISTEM	
	NEGERI	SWASTA
• Nasional	• departemen dengan unit-unit utama dan perangkatnya	• pusat/pucuk organisasi/ lembaga penyelenggara pendidikan (LSM) dengan perangkatnya
• Regional	• kanwil/Dinas dengan unit dan perangkatnya	• perwakilan/cabang organisasi LSM penyelenggara pendidikan dengan perangkatnya
• Institusional	• sekolah, institute/universitas. Balai/pusdiklat dengan unit-unitnya	• sekolah, institute/universitas, balai, pusdiklat dengan unit-unitnya
• Operasional	• program study. Program diklat, dan sebagainya	• program study. Program diklat, dan sebagainya

Gambar 2. SPN Dengan perangkat Sub-sistemnya

## **F. KESIMPULAN**

Mutu pendidikan menurut Engkoswara (1986) dilihat dari tiga sisi keberhasilan pendidikan, Yaitu: (1) prestasi, (2) suasana dan (3) ekonomi. Sementara itu Sallis (1993) mengemukakan dua standar utama untuk mengukur mutu, (1) standar hasil dan pelayanan (2) standar customer. Indikator ini adalah pelayanan conformance to specification, fitness for purpose or use, zero defect, dan right first time, every time. Makna yang terkandung adalah bahwa standar hasil pendidikan mencakup spesifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh melalui pendidikan dapat di manfaatkan dalam masyarakat atau dunia kerja.

Factor kekayaan atau ketenagakerjaan merupakan unsure lingkung yang determinan pengaruhnya terhadap citra sistem pendidikan. Dengan masih tingginya proporsi ( $\pm 30\%$ ) penduduk yang termasuk kategori sebagai setengah penganggur, menandakan suatu kenyataan masih cukup lebarnya jurang antara kebutuhan dan persediaan tenaga kerja. Atas kenyataan ini, sistem pendidikan cenderung untuk diposisikan sebagai salah satu pihak yang bertanggung jawab. Memang tidak mudah disangkal, karena salah satu fungsi utamanya adalah menyediakan tenaga kerja (wardiman djojonegoro, 1996), atau sebagai salah satu sarana utama PSDM (Harbisan dan Myer, 1964). Oleh karena itu pemahaman sistem kekayaan amat penting bagi para penyelenggara dan pengelola sistem pendidikan, agar lebih mampu menyelenggarakan perbaikan atau posisi sistemnya menyongsong masyarakat industry mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, (1990) *Administrasi pendidikan sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar, (2004) *Administrasi Pendidikan dan manajemen biaya pendidikan*, Bandung; Alfabeta
- Castetter, William B, (1996), *The human resource function in educational Administration*, New Jersey: Prantice Hall.
- Djam'an Satori, (1999), *Upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah*, Bandung: naskah Akademik.
- Djalani AR (2005), *Materi Leadership and organization behaviour*, Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Fatah (2004), *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Bandung: CV. Remaja Jodas Karya.
- Feinberg R. Mortmer (1981), *Effetive Pscology for manager*, Englewood Cliffs
- Hadari Nawawi, (1985), *Administrasi pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu SP., (2001), *Manajemen sumber daya manusia, dasar dan kunci keberhasilan*, Jakarta: Haji Masagung
- Hersey, Paul & Kenneth Blanchard, (1995), *Manajemen Of Organizational Behaviour*, New jersey: Prentice Hall
- Lipham, James M. & James A. Hoeb Jr., (1974), *The principalship, foundation & function*, New York: Harper and row Publishing inc.
- Made pidarta, (1990), *Perencanaan Pendidikan Partisipatori, dengan pendekatan sistem*, Jakarta, Rineka Cipta
- , (2000), *Perencanaan strategic instansi pemerintah*, Jakarta, Lembaga administrasi Negara.