

MENGGAGAS MANAJEMEN PENDIDIKAN INTEGRATIF

M. Nasihuddin

Dosen STIT Muhammadiyah Tempurrejo Ngawi

Abstract, Education management is main pillar for advancing educational institutions. But in practice, it is not as simple as one might imagine. There are many challenges and problems that must be handled for the implementation of education management. These challenges will not be overcome if only handled by individuals as an element of education, but all parties must work hand in hand to deal with and resolve these problems. To be sure, conceptually the management of school institutions with integrated educational management is a solution to build quality human resources. For this reason, the conceptual formulation must be continuously modified and developed to find conformity with the needs that are developing at that time.

Keywords : *education, integrate*

PENDAHULUAN

Suatu bangsa bisa maju jika ditopang dengan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas. Kualitas SDM sangat tergantung pada tingkat pendidikan masing-masing individu suatu bangsa. Dan hanya pendidikan yang memiliki visi yang kuat, misi yang jelas dan terukur yang akan menghasilkan out put yang berkualitas. Dari sinilah pentingnya manajemen yang integratif dalam pendidikan.

Manajemen pendidikan merupakan pilar utama untuk memajukan lembaga pendidikan. Manajemen pendidikan berfungsi menata semua perangkat pendukung pendidikan agar berjalan sesuai dengan fungsi dan platform yang sudah ditentukan, sehingga muncul sinergitas antar unsur dan perangkat dalam institusi pendidikan. Dengan itu, institusi pendidikan akan berjalan dengan visi dan tujuan lembaga. Namun kenyataannya, banyak institusi pendidikan yang belum memiliki manajemen yang bagus. Manajemen yang digunakan masih tradisional, sehingga kurang mampu menjawab berbagai kebutuhan yang muncul di era kekinian.

Hal ini mengakibatkan sasaran-sasaran ideal pendidikan yang seharusnya bisa dipenuhi ternyata tidak bisa diwujudkan. Parahnya terkadang para pengelola pendidikan tidak menyadari

akan hal itu. Oleh karena itu, tulisan ini akan sedikit mengulas tentang preblematika, tantangan serta isu-isu yang berkaitan dengan manajemen pendidikan.

PEMBAHASAN

Sekilas Tentang Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan suatu proses untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan seperti guru, sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, dan sebagainya untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan. Sedangkan Gaffar sebagaimana dikutip Mulyasa mengemukakan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹ Selanjutnya Hadari Nawawi menambahkan bahwa manajemen pendidikan merupakan keseluruhan proses pengendalian usaha kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan rencana yang telah dicanangkan yang diselenggarakan dengan cara yang sistematis, rasional, efisiensi, dan formal.² Jadi, manajemen pendidikan menyangkut kemampuan mengendalikan kegiatan operasional pendidikan untuk terwujudnya efisiensi dan efektifitas yang maksimal.

Secara makro sasaran dunia pendidikan dapat diklasifikasikan menjadi beberapa aspek, antara lain akuisis pengetahuan (aspek kognitif), pengembangan ketrampilan/kemampuan (aspek psikomotorik), dan pembentukan sikap (aspek afektif).

Beberapa sasaran makro ini kemudian diterjemahkan lagi ke dalam berbagai bentuk sasaran mikro, yaitu sasaran kognitif biasa diukur dengan nilai akhir belajar dan perankingan sebagai implikasi dari nilai akhir belajar tersebut. Sasaran motorik biasanya diukur dengan seberapa jauh anak menguasai keahlian atau ketrampilan yang telah diberikan oleh guru. Sedangkan untuk sasaran afektif, bisa dilihat dari perubahan sikap/perilaku siswa setelah proses belajar mengajar.

Agar berbagai sasaran tersebut tercapai secara maksimal, diperlukan adanya manajemen yang bisa mengkoordinasikan dan mensinergikan semua elemen pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagaimana pada manajemen secara umum, manajemen pendidikan meliputi

¹ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, h. 19

² Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2005, h. 10. Lihat pula. Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2009, h. 24

empat elemen pokok, yaitu perencanaan pendidikan, pengorganisasian pendidikan, pengarahan pendidikan, dan pengendalian atau pengawasan pendidikan. Keempat elemen tersebut merupakan sebuah perangkat mekanisme yang harus berjalan untuk mengkoordinasikan dan mensinergikan komponen-komponen yang ada dalam proses pendidikan. Komponen tersebut adalah tujuan, peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, metode pengajaran, kurikulum pendidikan, alat bantu belajar, fasilitas pendidikan, anggaran pendidikan, dan evaluasi pendidikan.³

Proses manajemen pendidikan dalam perkembangannya memerlukan apa yang dikenal dengan *Good Management Practice*. Hal ini diperlukan dalam rangka untuk merumuskan suatu formulasi konsep menggagas system manajemen pendidikan integratif, yang bisa mengakomodir semua perangkat pendidikan agar bisa berjalan secara sinergis. Dari beberapa referensi yang ada *Good Management Practice* bisa dibagi menjadi beberapa item, diantaranya:

1. Sasaran Pendidikan: Aspek afektif, psikomotorik, dan kognitif

Salah satu indikator utama keberhasilan pendidikan adalah sejauhmana peranan anak didik bisa menyelesaikan persoalan moral, pengangguran, kemiskinan dan lain-lain. Apakah mereka menjadi lebih saleh, memiliki rasa tanggung jawab kemasyarakatan, tidak menambah angka pengangguran baru, dan dapat mengurangi angka kemiskinan.

Kondisi riil di lapangan seperti maraknya tawuran, konsumsi narkoba dan jual beli ujian di sekolah membuktikan bahwa sasaran afektif kurang berhasil. Baik pada lembaga pendidikan yang berbasis agama maupun umum. Kemudian melihat angka pengangguran yang semakin bertambah, mengindikasikan bahwa skill dan ketrampilan yang telah mereka dapat dari bangku sekolah belum bisa digunakan secara maksimal untuk mengentaskan diri mereka dari pengangguran. Dan meski nilai rata-rata akhir belajar siswa itu bagus, tapi tidak menjadi jaminan mereka sukses menghidupi dirinya sendiri setelah terjun di masyarakat.

Dari fenomena diatas bisa diambil kesimpulan bahwa dunia pendidikan secara kuantitatif berhasil meluluskan sumber daya masyarakat dari lembaga pendidikan, tetapi belum berhasil meluluskan sumber daya masyarakat yang berkualitas, sebagai modal untuk menyelesaikan berbagai problem masyarakat berupa kenakalan remaja, patologi sosial, pengangguran, dan kemiskinan. Untuk itu, penyelenggara pendidikan harus mampu

³ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, h. 7

mengembangkan kemampuan/pengalaman belajar yang relevan dengan setiap tingkatan baik terkait ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Terutama dengan memberikan perhatian lebih terhadap ranah afektif, sebab dengan pengembangan ranah afektif yang lebih, akan memberi dampak positif bagi kehidupan siswa selanjutnya baik di rumah maupun di masyarakat. Tanpa dibarengi kemampuan afektif yang baik, sulit mencapai keberhasilan yang maksimal.

2. Manajemen Guru

Salah satu aspek yang sangat signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah guru. Guru memiliki posisi sentral dan strategis dalam proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah.⁴ Karena itu setiap upaya membenahi pendidikan akan dan harus melibatkan penataan dan pembenahan terhadap guru.

Mutu pendidikan amat ditentukan oleh mutu gurunya. Bapak Abdul Malik Fadjar menyatakan dengan tegas bahwa “guru adalah yang utama”.⁵ Belajar bisa dilakukan di mana saja, tetapi guru tidak dapat digantikan oleh siapa pun atau oleh alat apa pun juga. Untuk membangun pendidikan yang bermutu, yang paling penting bukan membangun gedung sekolah atau sarana dan prasarananya, melainkan harus dengan upaya peningkatan proses pengajaran dan pembelajaran yang berkualitas, yakni proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasyikkan, dan mencedarkan. Kesemuanya itu hanya dapat dilakukan oleh guru yang bermutu.

Abdurrahman Mas’ud menyebutkan tiga komponen dasar yang harus dimiliki guru, yaitu: menguasai materi atau bahan ajar, antusiasme, dan penuh kasih sayang dalam mengajar dan mendidik.⁶

Menguasai materi dan bahan ajar merupakan kompetensi yang menjadi ukuran pertama bagi peserta didik. Guru yang tidak menguasai bahan ajar yang akan diajarkan nyaris akan menjadi cibiran peserta didik. Apalagi ketika guru masih dipandang menjadi satu-satunya sumber belajar. Akan tetapi, tidak cukup hanya itu. Terkait dengan penguasaan materi dan bahan ajar, guru yang piawai juga dituntut dapat menggunakan strategi dan metode mengajar

⁴ Suparla, *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta: Hikayat, 2005, h. 192

⁵ *Ibid.*, h. 99

⁶ Abdurrahman Mas’ud, *Menuju Paradigma Islam Humanis*, Yogyakarta, Gama Media, 2003, h. 194

yang tepat. Bahkan, guru dituntut juga dapat melaksanakan penilaian hasil belajar yang terus menerus dan jujur. Selain penguasaan materi dan bahan ajar, guru juga dituntut memiliki antusiasme yang tinggi, dalam arti memiliki semangat dan senang mengajar. Ketiga kemampuan itu dikenal dengan penguasaan MMP (materi, metode, dan penilaian). Kemampuan dalam menguasai materi, metode, dan penilaian pendidikan akan menjadi kurang bermakna jika tidak disertai dengan adanya antusiasme yang tinggi, serta menyayangi peserta didiknya. Kemampuan dan kemauan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya akan menjadi syarat utama bagi terbentuknya profil guru yang efektif. Kedua kompetensi tersebut akan tampak pada sikap guru yang penuh kasih sayang kepada muridnya, dan setia kepada profesinya.

Peningkatan mutu guru merupakan upaya yang sangat kompleks karena melibatkan banyak komponen. Menurut Bank dunia ada tiga isu penting saat ini yang berkaitan dengan mutu guru yaitu: pendidikan prajabatan dan seleksi; intensif yang diperoleh; dan penyebaran guru yang tidak merata. Oleh karena itu, sebenarnya manajemen guru tidak saja di mulai saat seseorang menjadi guru, tetapi jauh sebelum seseorang itu menjadi guru, yaitu sejak prajabatan guru, tetapi dalam perubahan ini menitikberatkan manajemen sejak rekrutmen guru, walau tidak mengesampingkan pembahasan prajabatan guru serta karyawan pendidikan pada umumnya.

Sebagai salah satu sumber terpenting pendidikan, sampai saat ini, guru masih merupakan sumber daya yang *undermanaged* atau bahkan *mismanaged*. Pimpinan pendidikan pada umumnya masih melihat guru sebagai faktor produksi saja. Padahal guru merupakan satu pilar yang sangat penting untuk keberhasilan proses pendidikan. Konsep manajemen guru bisa diatur mulai dari proses seleksi dan rekrutmen guru, proses pengembangan kemampuan guru sebagai tenaga pengajar sampai pada proses motivasi guru agar dapat mempunyai komitmen tinggi.

Dari berbagai media, dapat diketahui kondisi guru sangatlah memprihatinkan. Hal ini bisa dilihat mulai dari gaji yang tidak cukup untuk hidup layak, tidak adanya jaminan kesehatan terlebih jaminan hari tua. Untuk itu, tidak sedikit guru yang terpaksa harus ‘nyambi’ mengajar di sekolah lain. Ada pula guru yang harus menghidupi keluarganya dengan bekerja dalam bidang pekerjaan yang sama sekali tidak terkait dengan profesinya sebagai guru. Bahkan ada yang sampai melakukan tindakan tidak terpuji seperti menjual soal ujian dan

sebagainya. Oleh karena itu, agar mutu pendidikan tetap terjamin, maka yang harus dipikirkan dengan sungguh-sungguh adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan penghargaan dan kesejahteraan guru, disamping meningkatkan dedikasi dan kompetensi guru tentunya.

3. Peningkatan Pengawasan

Dalam manajemen pendidikan, fungsi pengawasan sepertinya menempati posisi terlemah. Hal ini bisa kita lihat pada misalnya hampir tidak adanya upaya untuk menganalisis mengapa nilai akhir belajar terus merosot dari tahun ke tahun atau mengapa jumlah siswa merosot padahal biaya pendidikan sudah relatif murah. Selama ini, kegiatan pengawasan hanya difokuskan kepada presensi guru dan murid. Walaupun hal itu penting, namun lebih banyak aspek pendidikan yang berkaitan dengan pencapaian sasaran yang masih luput dari pengawasan.

Hal ini bisa terjadi dikarenakan, masih banyaknya para pelaksana pendidikan kurang mengerti dan memahami arti pengawasan. Baik pemerintah maupun pihak pelaksana pendidikan di lapangan (kepala sekolah, supervisor, badan akuntabilitas pendidikan, masyarakat) sering meletakkan fungsi dan tanggungjawab tersebut pada pihak guru. Hanya guru yang diberi tugas lebih untuk melakukan proses pengawasan pada murid. Padahal guru sudah mempunyai tugas sendiri yakni melakukan tugas pembelajaran pada murid. Peran ganda inilah yang kerap menjadikan guru *over load* meletakkan pekerjaannya, yang pada gilirannya menjadikan tugas guru terbengkalai, dan muridlah yang kemudian menjadi korbannya

Mulyasa mengemukakan bahwa pengawasan bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar.⁷ Dengan kata lain, tujuan pengawasan pengajaran adalah membantu dan memberikan kemudahan kepada para guru untuk belajar bagaimana meningkatkan kemampuan mereka guna mewujudkan tujuan belajar siswa. Maka pembagian tanggungjawab fungsi pengawasan adalah solusi terbaiknya. Semua pihak, baik pemerintah, kepala sekolah, badan akuntabilitas pendidikan, dan masyarakat harus dilibatkan secara maksimal. Formulasinya bisa ditetapkan setelah mereka duduk satu meja, yang terpenting ada kesamaan pandangan tentang konsep pengawasan.

⁷ Mulyasa, *Op. Cit.*, h. 157

Secara khusus, Ametembun sebagaimana dikutip Mulyasa mengupas tujuan pengawasan pendidikan sebagai berikut:⁸

- a. Membina kepala sekolah dan guru-guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah dalam merealisasikan tujuan tersebut;
- b. Memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan guru-guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang lebih efektif;
- c. Membantu kepala sekolah dan guru mengadakan diagnosa secara kritis terhadap aktifitas-aktifitasnya dan kesulitan-kesulitan belajar mengajar, serta menolong mereka merencanakan perbaikan-perbaikan;
- d. Meningkatkan kesadaran kepala sekolah dan guru-guru serta warga sekolah lain terhadap cara kerja yang demokratis dan komprehensif, serta memperbesar kesediaan untuk tolong menolong;
- e. Memperbesar semangat guru-guru dan meningkatkan motivasi berprestasi untuk mengoptimalkan kinerja secara maksimal dalam profesinya;
- f. Membantu kepala sekolah untuk mempopulerkan pengembangan program pendidikan di sekolah kepada masyarakat;
- g. Melindungi orang-orang yang disupervisi terhadap tuntutan-tuntutan yang tidak wajar dan kritik-kritik yang tidak sehat dari masyarakat;
- h. Membantu kepala sekolah dan guru-guru dalam mengevaluasi aktivitasnya untuk mengembangkan aktivitas dan kreativitas siswa;
- i. Mengembangkan rasa kesatuan dan persatuan (kolegiatas) diantara guru-guru.

4. Manajer Pendidikan/Kepala Sekolah

Sebagai sebuah sistem yang kompleks sekolah terdiri dari sejumlah komponen yang saling terkait dan terikat, diantaranya : kepala sekolah, guru, kurikulum, siswa, bahan ajar, fasilitas, uang, orangtua dan lingkungan. Komponen kepala sekolah merupakan komponen terpenting karena kepala sekolah merupakan salah satu input sekolah yang memiliki tugas dan fungsi paling berpengaruh terhadap proses berlangsungnya sekolah.

⁸ *Ibid.*

Kepala sekolah merupakan sumber daya manusia jenis manajer (SDM-M) yang memiliki tugas dan fungsi mengkoordinasikan dan menserasikan sumberdaya manusia jenis pelaksana (SDM-P) melalui sejumlah input manajemen agar SDM-P menggunakan jasanya untuk becampur tangan dengan sumberdaya selebihnya, sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik untuk dapat menghasilkan output yang diharapkan.

Diantara kompetensi yang wajib dimiliki seorang kepala sekolah untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal sebagai berikut : kepala sekolah harus memiliki wawasan ke depan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar cara yang akan ditempuh (strategi), memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menserasikan seluruh sumberdaya terbatas yang ada untuk memenuhi kebutuhan sekolah yang umumnya tidak terbatas, memiliki kemampuan pengambilan keputusan dengan terampil, memiliki kemampuan memobilisasi sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah bawahannya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolahnya. Disamping itu kemampuan untuk membangun partisipasi dari kelompok-kelompok kepentingan sekolah (guru, siswa, orangtua siswa, ahli, dsb.) sehingga setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan partisipatif.

Sementara Permen Diknas no. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah mensyaratkan untuk menjadi kepala sekolah profesional harus kompeten dalam menyusun perencanaan pengembangan sekolah secara sistemik; kompeten dalam mengkoordinasikan semua komponen sistem sehingga secara terpadu dapat membentuk sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif; kompeten dalam mengerahkan seluruh personil sekolah sehingga mereka secara tulus bekerja keras demi pencapaian tujuan institusional sekolah, kompeten dalam pembinaan kemampuan profesional guru sehingga mereka semakin terampil dalam mengelola proses pembelajaran; dan kompeten dalam melakukan monitoring dan evaluasi sehingga tidak satu komponen sistem sekolah pun tidak berfungsi secara optimal, sebab begitu ada satu saja diantara seluruh komponen sistem sekolah yang tidak berfungsi secara optimal akan mengganggu pelaksanaan fungsi komponen-komponen lainnya. Kompleksitas sekolah sebagai satuan sistem pendidikan menuntut adanya seorang kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, sipervisi dan sosial.

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi tinggi mutlak dibutuhkan untuk membangun sekolah berkualitas, sekolah efektif, karena kepala sekolah sebagai pemegang

otoritas dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah perlu memahami proses pendidikan di sekolah serta menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat berjalan sesuai dan sejalan dengan upaya-upaya pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Maju mundurnya suatu sekolah tidak terlepas dari peran Kepala Sekolah, karena “Kepala Sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah”. Untuk mewujudkan sekolah efektif dibutuhkan kepala Sekolah yang tidak hanya sebagai figur personifikasi sekolah, tapi juga paham tentang tujuan pendidikan, punya visi masa depan serta mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada menjadi suatu kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan pendidikan.

Keberhasilan manajemen pendidikan tidak bisa dilepaskan dari peran serta manajer pendidikan/kepala sekolah. Selama ini yang kita lihat adalah peranan ganda yang dijalankan oleh komponen pendidikan. Guru merangkap sebagai karyawan, dan bahkan guru menempati posisi sebagai kepala sekolah. Efisiensi biaya sering dijadikan alasan penerapan sistem ini. Padahal urusan manajemen sangat berbeda dengan urusan belajar mengajar. Seharusnya kepala sekolah dipegang oleh orang yang benar-benar ahli dalam manajemen dan tidak berperan sebagai guru pengajar. Memang tidak ada larangan kepala sekolah berasal dari guru, namun harus diperhatikan bahwa fungsi dan tanggung jawab seorang kepala sekolah sangat berbeda dengan yang dilakukan guru. Oleh karena itu, kepala sekolah seyogyanya tidak menjadi guru. Hal ini selain karena faktor profesionalisme juga agar masing-masing komponen lebih fokus pada bidang yang mereka garap.

Fenomena yang terjadi selama ini adalah promosi seorang guru menjadi manajer pendidikan tanpa melewati persiapan memadai, seperti penyelenggaraan pelatihan dan penyiapan manajer sekolah. Tidaklah heran, jika dahulu ketika menjadi guru prestasinya baik tetapi ketika menjadi manajer pendidikan/kepala sekolah malah gagal. Hal ini disebabkan ia menempati tingkatan inkompetensinya dalam bidang manajerial.

5. Channelling Antar Sekolah

Salah satu hal yang bisa dilakukan untuk memajukan institusi pendidikan adalah melakukan channelling antar institusi pendidikan. Melalui koordinasi asosiasi lembaga

pendidikan (seperti MGMP, KKM), suatu lembaga pendidikan dapat belajar dari *good management practice* lembaga pendidikan lain.

Asosiasi antar lembaga pendidikan diperlukan untuk membangun komunikasi antar sekolah yang menjadi anggota. Agenda di dalamnya bisa berbentuk pertemuan rutin tiap minggu atau bulan. Forum tersebut berfungsi sebagai tempat diskusi tentang berbagai persoalan yang dihadapi tiap sekolah, dan tiap anggota bisa memberi tawaran solusi, yang diambil dari pengalaman di sekolahnya masing-masing. Dan tidak menutup kemungkinan, berkembang menjadi tempat seminar berbagai ide pembaharuan untuk perkembangan lembaga pendidikan.

Di samping itu, kelompok asosiasi antar lembaga pendidikan bisa dijadikan sebagai tempat untuk menjalin kerja sama antar sekolah., seperti untuk pembenahan SDM guru dengan mengadakan diklat bersama tentang profesionalisme guru atau implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, dll. Jadi pembentukan kelompok asosiasi antar lembaga pendidikan diperlukan untuk menjalin komunikasi antar sekolah demi perbaikan lembaga pendidikan secara bersama-sama.

6. Kebijakan Pemerintah

Selain faktor-faktor internal lembaga pendidikan, faktor eksternal berupa keterlibatan pemerintah dalam pendidikan juga mempengaruhi efektifitas manajemen pendidikan. Misalnya pada manajemen pendidikan sentralistis. Penerapan manajemen pendidikan yang sentralistis ternyata menjadikan proses demokratisasi dan desentralisasi pendidikan terhambat. Sehingga nilai-nilai lokal suatu daerah kurang terakomodir dalam pelaksanaan pendidikan.

Namun, menerapkan konsep pendidikan desentralisasi juga tidak segampang membalikkan telapak tangan, perlu adanya kerjasama dari semua komponen baik stakeholder pendidikan, orang tua, masyarakat, pemerintah daerah dan pemerintahan nasional. Untuk itu, diperlukan upaya penyadaran dan sosialisasi terhadap terhadap semua komponen tersebut untuk menerima hal yang baru. Dan yang tak kalah pentingnya adalah pembicaraan bagaimana cara memasukkan nilai-nilai lokal ke dalam manajemen pendidikan, sehingga nantinya pendidikan akan menghasilkan out-put yang mempunyai komitmen untuk membangun daerahnya masing-masing, bukan sebaliknya malah pergi meninggalkan daerahnya hanya untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri.

7. Kebijakan Lembaga Pendidikan

Kebijakan pemerintah saat ini sudah cukup longgar. Dengan adanya desentralisasi sampai ke tingkat sekolah, member peluang pada sekolah untuk mengembangkan program inovasi dalam pembelajaran.

Salah satu kelemahan dunia pendidikan di Indonesia adalah belum bisa mengakomodir potensi yang dimiliki bagi anak muda genius. Terkadang mereka berada dalam kondisi yang dilematis. Jika mereka disejajarkan dengan siswa pada umumnya, sering terjadi kekecewaan di hati mereka, karena merasa masih kurang. Oleh karena itu, sekolah harus mempunyai kebijakan yang berpihak pada anak-anak yang mempunyai kemampuan khusus, seperti bagi anak yang genius.

Untuk itu, diantara solusinya adalah lewat program akselerasi bagi anak genius. Program akselerasi member kelebihan percepatan proses pembelajaran, yaitu untuk tingkat siswa SD misalnya, cukup menempuh proses pembelajaran selama 5 tahun, sedang setingkat SMP dan SMA bisa ditempuh dalam 2 tahun. Dengan itu, bagi anak-anak yang mempunyai kemampuan khusus bisa terwadahi.

Adanya inovasi tersebut tidak mungkin terwujud jika pihak sekolah tidak mempunyai kebijakan yang visible. Maka lembaga pendidikan harus mempunyai kebijakan yang lebih longgar, yang member peluang adanya program inovasi dalam pembelajaran.

KESIMPULAN

Pada dasarnya manajemen pendidikan sangat diperlukan oleh semua pihak yang terkait dengan pendidikan. Tetapi dalam penerapannya, ternyata tidak sesederhana yang dibayangkan. Ada banyak tantangan dan problematika yang harus ditangani demi terlaksananya manajemen pendidikan. Tantangan tersebut tidak akan bisa diatasi jika hanya ditangani oleh individu sebagai elemen pendidikan, tetapi semua pihak harus bekerja sama bahu membahu untuk menghadapi sekaligus menyelesaikan problematika tersebut. Yang pasti, secara konseptual pengelolaan institusi sekolah dengan manajemen pendidikan yang integrative merupakan suatu solusi untuk membangun Sumber Daya Manusia bermutu. Untuk itu, formulasi konsepnya harus terus dimodifikasi dan dikembangkan untuk mencari kesesuaian dengan kebutuhan yang berkembang saat itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Pustaka Setia: Bandung, 2005
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Remaja Rosda karya: Bandung, 2004
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Pustaka Setia: Bandung, 2009
- Mas'ud, Abdurrahman, *Menuju Paradigma Islam Humanis*, Yogyakarta: Gama Media, 2003
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2002
- Suparla, *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta: Hikayat, 2005