Peran Manajemen dalam Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Medan)

Nurika Hayati¹, Indra Prasetia²

¹Mahasiswa Prodi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi UMSU

²Sataf Pengajar Prodi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi UMSU

E mail: indraprasetia@umsu.ac.id

Abstrak

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi kualitas pendidikan maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia itu. Hal ini membuat pemerintah bersama dengan kalangan swasta berupaya semaksimal mungkin menjadikan pendidikan yang berkualitas, antara lain: melalui pengembangan, perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya. SMA Negeri 1 Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan yang terus berusaha untuk memajukan kualitas pendidikan disekolah tersebut. Meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah membutuhkan banyak aspek sehingga tujuan tersebut dapat tercapai. Salah satu aspek tersebut adalah manajemen organisasi yang baik. Sejak era reformasi mulai diterapkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) seiring dengan bergulirnya otonomi daerah (pelimpahan wewenang pemerintah pusat pada pemerintah daerah). Model MBS ini adalah suatu ide dimana kekuasaan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pendidikan diletakkan pada tempat yang paling dekat dengan proses belajar mengajar yakni sekolah. Dalam pelaksanaan MBS tersirat adanya tugas sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan menggunakan strategi yang lebih memberdayakan semua potensi sekolah secara optimal.

Kata Kunci: Peran Manajemen; Lembaga Pendidikan

Pendahuluan

Kualitas kepemimpinan memegang peranan penting dalam memberikan perbedaan yang signifikan terhadap sekolah dan siswa. Sekolah ataupun organisasi membutuhkan pimpinan dan manajer yang efektif untuk memberikan pendidikan yang terbaik kepada pelajarnya. Ketika ekonomi suatu negara mengalami krisis, maka dalam hal ini pemerintah menyadari bahwa aset utama mereka adalah orang-orang yang kompetitif yang tergantung dengan sistem pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja yang terampil. Hal ini memerlukan guru-guru yang terlatih dan berkomitmen, dan pada gilirannya, memerlukan kepemimpinan kepala sekolah yang sangat efektif dan dukungan lain manajer senior dan menengah (Bush, in press).

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi kualitas pendidikan, maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia itu. Hal ini membuat pemerintah bersama dengan kalangan swasta berupaya semaksimal mungkin menjadikan pendidikan yang berkualitas, antara lain melalui pengembangan, perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya.

SMA Negeri 1 Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan yang terus berusaha untuk memajukan kualitas pendidikan disekolah tersebut. Meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah membutuhkan banyak aspek sehingga tujuan tersebut dapat tercapai. Salah satu

aspek tersebut adalah manajemen organisasi yang baik. SMA Negeri 1 Medan baru saja melakukan pergantian pimpinan, dalam hal ini kepala sekolah. Terdapat berbagai masalah yang terlihat dalam organisasi pendidikan di SMA Negeri 1 Medan, antara lain: kepuasan dan kepercayaan publik terhadap organisasi sangat rendah.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif karena penelitian ini mendeskripsikan peran manajemen dalam lembaga pendidikan yaitu di SMA Negeri 1 Medan. Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui wawancara terhadap informan dan nara sumber penelitian, kemudian data dan informasi yang diperoleh langsung diolah dan dianalisis secara kualitatif.

Hasil dan Pembahasan Pengertian Manajemen

Dari segi bahasa, manajemen berasal dari kata *manage (to manage)* yang berarti “*to conduct or to carry on, to direct*” (Webster Super New School and Office Dictionary), dalam Kamus Inggris Indonesia kata *Manage* diartikan “Mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola”(John M. Echols, Hasan Shadily, Kamus Inggris Indonesia) , Oxford Advanced Learner’s Dictionary mengartikan ‘*to Manage*’ sebagai “*to succeed in doing something especially something difficult..... Management the act of running and controlling business or similar organization*” sementara itu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ‘Manajemen’ diartikan sebagai “Proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran”(Kamus Besar Bahasa Indonesia). Adapun dari segi istilah telah banyak para ahli memberikan pengertian manajemen, dengan formulasi yang berbeda-beda, berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian manajemen guna pemahaman yang lebih jelas.

Tabel 1. Pendapat Pakar tentang Manajemen

No	Pengertian manajemen	Pendapat
1.	<i>The most comprehensive definition views manajemen as an integrating process by which authorized individual create, maintain, and operate an organization in the selection an accomplishment of it’s aims</i>	Lester Robert Bittel (Ed), 1978 : 640
2.	Manajemen itu adalah pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor dan sumberdaya, yang menurut suatu perencanaan (planning), diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta atau tujuan kerja yang tertentu	Prajudi Atmosudirdjo, 1982 : 124
3.	<i>Management is the use of people and other resources to accomplish objective</i>	Boone& Kurtz.1984: 4
4.	<i>Management-the function of getting things done through people</i>	Harold Koontz, Cyril O’Donnel:3
5.	Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan : Perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia serta sumber-sumber lain	George R. Terry, 2004
6.	Manajemen dapat didefinisikan sebagai ‘kemampuan atau ketrampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka	Sondang P. Siagian. 1997:5

No	Pengertian manajemen	Pendapat
	pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain'. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa manajemen merupakan alat pelaksana utama administrasi	
7.	<i>Management is the process of efficiently achieving the objectives of the organization with and through people</i>	De Cenzo & Robbin 1999:5

Dengan memperhatikan beberapa definisi di atas nampak jelas bahwa perbedaan formulasi hanya karena titik penekanan yang berbeda namun prinsip dasarnya sama, yakni bahwa seluruh aktivitas yang dilakukan adalah dalam rangka mencapai suatu tujuan dengan memanfaatkan seluruh sumberdaya yang ada, sementara itu definisi nomor empat yang dikemukakan oleh G.R Terry menambahkan dengan proses kegiatannya, sedangkan definisi nomor lima dari Sondang P Siagian menambah penegasan tentang posisi manajemen hubungannya dengan administrasi. Terlepas dari perbedaan tersebut, beberapa prinsip yang nampaknya menjadi benang merah tentang pengertian manajemen yakni: (1) manajemen merupakan suatu kegiatan; (2) manajemen menggunakan atau memanfaatkan pihak-pihak lain; dan (3) kegiatan manajemen diarahkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Setelah melihat pengertian manajemen, maka nampak jelas bahwa setiap organisasi termasuk organisasi pendidikan seperti sekolah akan sangat memerlukan manajemen untuk mengatur/mengelola kerjasama yang terjadi agar dapat berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan, untuk itu pengelolaannya mesti berjalan secara sistematis melalui tahapan-tahapan dengan diawali oleh suatu rencana sampai tahapan berikutnya dengan menunjukkan suatu keterpaduan dalam prosesnya, maka makna pentingnya manajemen semakin jelas bagi kehidupan manusia termasuk bidang pendidikan.

Manajemen dan Organisasi

Manajemen dan organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, walaupun keduanya dua konsep yang terpisah. Baik organisasi maupun manajemen tidak dipandang secara eksklusif melainkan diasumsikan merupakan dua konsep yang saling melengkapi. Organisasi merupakan suatu entitas kelompok manusia yang bekerja sama di dalam menara kehidupan sehari-hari supaya berjalan dengan baik dengan membutuhkan kegiatan manajemen. Tanpa manajemen, sulit bagi orang-orang yang bekerjasama dalam suatu organisasi bertahan hidup (survival), apalagi jika ingin berkembang dan berkompetisi dengan organisasi yang lain. Sementara tanpa ada organisasi, maka ilmu manajemen kehilangan media aplikasinya, tak obahnya semacam "ruh" tanpa "jasad."

Organisasi didefinisikan secara beragam oleh para ahli. Robbins mendefinisikan organisasi sebagai "kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dan dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan". Bila ditelaah lebih lanjut, dapat dipahami bahwa Robbins menekankan bahwa organisasi merupakan suatu sistem sosial yang perlu dikoordinasikan seorang manajer semua unit dan berisikan sumberdaya yang dalam artian membutuhkan manajemen.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Hermawan mendefinisikan organisasi sebagai "wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri". Lebih jauh ketiganya menyebutkan bahwa organisasi adalah suatu unit yang terkoordinasi serangkaian sasaran. Sutisna menyebutkan, "organisasi merupakan mekanisme-mekanisme yang mempersatukan kegiatan-

kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan". Dalam pandangan diatas, terdapat penekanan mekanisme kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu sistem hubungan intraksi antar organisasi yang melakukan kegiatan-kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dijelaskan bahwa: *an organization is a collection of people working together to achieve a common purpose*". Pendapat ini menekankan bahwa organisasi adalah kumpulan sejumlah orang yang bekerja sama untuk tujuan umum bersama. Saling berkaitan antartara manajemen dan organisasi dapat dipahami lebih lanjut dalam definisi organisasi yang disebutkan oleh Robbins. Kata 'kesatuan sosial' merujuk pada organisasi, sedangkan yang dikoordinasikan secara sadar merujuk pada manajemen.

Berdasarkan pengertian manajemen dan organisasi yang telah dipaparkan, dapat ditegaskan keterkaitan manajemen dan organisasi sebagai berikut: *Pertama*, baik organisasi ataupun manajemen adalah dua konsep terpisah. *Kedua*, organisasi dan manajemen dapat berpadu karena masing-masing bidang kajiannya sendiri-sendiri yang melengkapi satu sama lain. Organisasi menjelaskan tentang struktur dan jenis entitas sosial, sedangkan manajemen adalah ilmu dan seni untuk menggerakkan tiap individu dalam organisasi tersebut sedemikian rupa untuk mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dengan efektif dan efisien. *Ketiga*, organisasi membutuhkan manajemen guna mengatur dirinya, manajemen membutuhkan entitas organisasi untuk mengaktualisasikan fungsi-fungsinya.

Norma perilaku dalam organisasi informal tidak tertulis sebagaimana organisasi formal, tetapi menjadi kesepakatan bersama di antara orang-orang dalam organisasi. Tekanan untuk menyesuaikan diri akan muncul apabila seseorang akan bergabung dengan suatu kelompok informal. Menggabungkan diri dengan suatu kelompok tidak sekedar bergabung secara fisik dalam suatu kumpulan, tetapi melibatkan sosio-emosional individu-individu dalam organisasi informal tersebut. Karena itu organisasi informal sering muncul dalam bentuk kelompok-kelompok yang tidak terlalu besar, karena syarat keberterimaan sebagai bagian dari organisasi informal ini tidak saja keanggotaan dalam organisasi formalnya, tetapi lebih spesifik pada kesamaan antar individu, apakah kesamaan antar individu, apakah kesamaan asal daerah, agama, nilai yang dianut, hobi, dan sebagainya.

Kepemimpinan informal dalam organisasi informal menjadi salah satu komponen yang kuat mempengaruhi orang-orang di dalam organisasi, bahkan memungkinkan melebihi pengaruh pemimpin organisasi formal. Pemimpin informal muncul dari kelompok dan membimbing serta mengarahkan melalui persuasi dan pengaruh. Kepemimpinan dalam organisasi informal sangat kuat mempengaruhi perilaku orang-orang karena inilah kepemimpinan yang sesungguhnya, dimana seseorang dipatuhi bukan karena memiliki jabatan, tetapi ada kelebihan secara alamiah dan mampu mempengaruhi orang lain tanpa paksaan.

Fungsi Manajemen Dalam Organisasi

Menurut kamus, organisasi berarti menciptakan suatu struktur dengan bagian-bagian yang terintegrasi sedemikian rupa sehingga hubungan antara bagian-bagian dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan keseluruhan struktur tersebut.

Pengorganisasian bertujuan untuk membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Selain itu, mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut.

Proses organisasi yang lazim ditempuh sebagai berikut: (1) membagi pekerjaan yang akan dilakukan, menetapkan tugas-tugas, dan tanggung jawab; (2) membentuk susunan jabatan dan peranan dengan pemberian nama; (3) membentuk sistem-sistem kekuasaan dan

status formal; dan (4) membentuk suatu struktur organisasi untuk melakukan komunikasi-komunikasi internal.

Fungsi organisasi adalah proses yang ditempuh untuk menyusun atau membentuk suatu organisasi. Salah satu tugas penting organisasi adalah menciptakan hubungan yang harmonis dalam suatu kelompok yang terdiri dari berbagai individu dan berbagai macam kepentingan.

Bentuk-bentuk struktur organisasi adalah organisasi garis, organisasi garis dan staff dan organisasi fungsional.

1. Organisasi garis

Organisasi garis diciptakan oleh **Henry Fayol**. Ciri-ciri struktur organisasi garis adalah sebagai berikut: (a) organisasi masih kecil, praktis, dan sederhana; (b) jumlah karyawan sedikit; (c) pimpinan dan semua karyawan saling mengenal; (d) spesialisasi kerja belum tinggi; (e) hanya mengenal satu komando; dan (f) struktur organisasi sangat sederhana.

2. Organisasi garis dan staf

Organisasi garis dan staf diciptakan oleh **Harrington Emerson**. Ciri-ciri organisasi garis dan staf adalah sebagai berikut: (a) dipergunakan dalam organisasi yang bersifat kompleks; (b) daerah kerjanya luas, karyawannya banyak; (c) ada dua kelompok karyawan, yaitu kelompok staf sebagai penasihat dan kelompok garis sebagai pelaksana; dan (d) mempunyai bidang-bidang yang beraneka ragam dan rumit.

3. Organisasi fungsional

Organisasi fungsional diciptakan oleh **F.W.Taylor**. Ciri-ciri organisasi fungsional adalah sebagai berikut: (a) setiap pimpinan dapat memberikan perintah kepada setiap bawahan sepanjang ada hubungan dengan fungsi atasan tersebut; (b) setiap pemimpin dapat menerima perintah dari pimpinan mana saja asal lebih tinggi kedudukannya; (c) tidak terlalu menekankan pada struktur hierarki; (d) tanggung jawab pelaksanaan kepada lebih dari satu pimpinan.

Peranan Manajemen dalam Organisasi

Setelah membaca dan mengetahui fungsi manajemen dalam organisasi diatas, disini kita dapat menyimpulkan bahwa peranan manajemen dalam organisasi yaitu mengatur struktur organisasi manajemen sesuai kehendak yang perusahaan inginkan, membantu manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut, akan mendapatkan pengambilan keputusan yang cepat dalam perusahaan, organisasi akan tersusun dengan baik. Manajemen yang baik haruslah berperan sesuai dengan situasi dan kondisi pada perusahaan atau organisasi. Manajemen yang tidak bisa menjalankan peran sesuai tuntutan perusahaan dapat membawa kegagalan.

Berikut ini adalah peranan manajemen yang harus diperankan para manajer:

1. Peran Interpersonal

Peran interpersonal adalah hubungan antara manajer dengan orang yang ada di sekelilingnya, meliputi: (a) figurehead/pemimpin simbol, yaitu sebagai simbol dalam acara-acara perusahaan; (b) leader /pemimpin, yaitu menjadi pemimpin yang memberi motivasi para karyawan/bawahan serta mengatasi permasalahan yang muncul; dan (c) liaison /penghubung, yaitu menjadi penghubung dengan pihak internal maupun eksternal.

2. Peran Informasi

Peran informasi adalah peran dalam mengatur informasi yang dimiliki baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi, meliputi: (a) monitor/pemantau, yaitu mengawasi, memantau, mengikuti, mengumpulkan dan merekam kejadian atau peristiwa yang terjadi baik didapat secara langsung maupun tidak langsung; (b) disseminator/penyebarnya, yaitu menyebarkan informasi yang didapat kepada para orang-orang dalam organisasi; dan (c) spokeperson/juru bicara, yaitu mewakili unit yang dipimpinnya kepada pihak luar.

3. Peran Pengambil Keputusan

Peran pengambil keputusan adalah peran dalam membuat keputusan baik yang ditentukan sendiri maupun yang dihasilkan bersama pihak lain, meliputi: (a) entrepreneur/kewirausahaan, yaitu membuat ide dan kreasi yang kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kinerja unit kerja; (b) disturbance handler/penyelesai permasalahan, yaitu mencari jalan keluar dan solusi terbaik dari setiap persoalan yang timbul; (c) resource allocator/pengalokasi sumber daya, yaitu menentukan siapa yang menerima sumber daya serta besar sumber dayanya; dan (d) negotiator/negosiator, yaitu melakukan negosiasi dengan pihak dalam dan luar untuk kepentingan unit kerja atau perusahaan.

Jadi manajemen dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk mengatur suatu perusahaan agar suatu perusahaan tersebut organisasinya terstruktur atau tersusun dengan baik. Tanpa adanya manajemen dalam organisasi atau perusahaan dapat membuat organisasi atau perusahaan tersebut menjadi berantakan atau sulit mendapatkan keputusan dengan baik.

Konsep Manajemen Pendidikan

Setelah memperoleh gambaran tentang manajemen secara umum maka pemahaman tentang manajemen pendidikan akan lebih mudah, karena dari segi prinsip serta fungsi-fungsinya tidak banyak berbeda, perbedaan akan terlihat dalam substansi yang dijadikan objek kajiannya yakni segala sesuatu yang berkaitan dengan masalah pendidikan.

Oteng Sutisna (1989:382) menyatakan bahwa Administrasi pendidikan hadir dalam tiga bidang perhatian dan kepentingan yaitu : (1) *setting* Administrasi pendidikan (geografi, demografi, ekonomi, ideologi, kebudayaan, dan pembangunan); (2) pendidikan (bidang garapan Administrasi); dan (3) substansi administrasi pendidikan (tugas-tugasnya, prosesnya, asas-asasnya, dan perilaku administrasi), hal ini makin memperkuat bahwa manajemen pendidikan mempunyai bidang dengan cakupan luas yang saling berkaitan, sehingga pemahaman tentangnya memerlukan wawasan yang luas serta antisipatif terhadap berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat disamping pendalaman dari segi perkembangan teori dalam hal manajemen.

Dalam kaitannya dengan makna manajemen Pendidikan berikut ini akan dikutip beberapa pengertian manajemen pendidikan yang dikemukakan para ahli. Dalam hubungan ini penulis mengambil pendapat yang mempersamakan antara Manajemen dan Administrasi terlepas dari kontroversi tentangnya, sehingga dalam tulisan ini kedua istilah itu dapat dipertukarkan dengan makna yang sama.

Tabel 2 Pendapat Pakar tentang manajemen Pendidikan

No	Pengertian manajemen Pendidikan	Pendapat
1.	Administrasi pendidikan dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerjasama memanfaatkan semua sumber personil dan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan	Djam'an Satori, 1980: 4

No	Pengertian manajemen Pendidikan	Pendapat
	secara efektif dan efisien...	
2.	Dalam pendidikan, manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya	Made Pidarta, 1988:4
3.	Manajemen pendidikan ialah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan, keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap, mandiri, serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan	Biro Perencanaan Depdikbud, 1993:4
4.	<i>educational administration is a social process that take place within the context of social system</i>	Casterter. 1996:198
5.	Manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan...	Soebagio Atmodiwirio. 2000:23
6.	Manajemen pendidikan ialah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif dan bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta di dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama	Engkoswara 2001:2

Dengan memperhatikan pengertian di atas nampak bahwa manajemen pendidikan pada prinsipnya merupakan suatu bentuk penerapan manajemen atau administrasi dalam mengelola, mengatur dan mengalokasikan sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan, fungsi administrasi pendidikan merupakan alat untuk mengintegrasikan peranan seluruh sumberdaya guna tercapainya tujuan pendidikan dalam suatu konteks sosial tertentu, ini berarti bahwa bidang-bidang yang dikelola mempunyai kekhususan yang berbeda dari manajemen dalam bidang lain.

Pentingnya Perencanaan Dalam Manajemen Organisasi Pendidikan

Organisasi pendidikan, baik pendidikan maupun sekolah, madrasah, pesantren, maupun perguruan tinggi mengemban tugas pokok dan fungsi untuk melayani kebutuhan pendidikan dalam pengembangan potensi anak secara optimal sehingga anak menjadi generasi muda penerus dan kelanjutan hidp bangsa bahkan setiap lembaga pendidikan memiliki visi, misi, dan tujuan, sasaran yang memerlukan strategi untuk mewujudkannya menjadi kenyataan yang bermanfaat bagi kehidupan masyarakat dan bangsa.

Bagi manajer untuk membuat rencana yaitu:

Pertama: perencanaan menyediakan arah yang jelas bagi manajer dan non manajer apa yang di inginkan. Bila pegawai mengetahui apa yang ingin organisasi dan kelompok kerja ingin mencapai sasaran tersebut. Maka mereka dapat melakukan aktivitas koordinasi,

bejerja sama satu sama lain, dan melakukan apa yang memungkinkan supaya sasaran tercapai. Tanpa perencanaan, bagian dan individu mungkin bekerja lintas tujuan dan membuktikan pencapaian sasaran efisien.

Kedua: perencanaan mengurangi ketidakpastian dengan memperkuat manajer untuk melihat masa depan, mengantisipasi perubahan, mengembangkan dampak perubahan, dan mengembangkan respon terhadap prioritas.

Ketiga: bagaimanapun, rencana-rencana manajer membuat mereka dapat merespon secara efektif ditambahkan bahwa perencanaan meminimalkan keadaan tak menentu. Bila aktifitas kerja di koordinasikan berdasarkan rencana-rencana, maka investasi menjadi nyata dapat diperbaiki atau dieleminasi.

Keempat: perencanaan membangun sasaran-sasaran dan standar yang digunakan untuk pengawasan. Bila rencana manajer, mereka membangun sasaran dan rencana. Ketika mereka mengawasi, maka mereka melihat rencana, apakah sudah terlaksana dan mencapai sasaran. Tanpa perencanaan tidak akan ada sasaran-sasaran yang bertentangan dengan pengukuran usaha dan pekerjaan.

Dalam konteks pengawasan pendidikan, ada dua alasan kunci mengapa perencanaan dianggap penting. Pertama, perencanaan ini sering memiliki kedudukan dari titik awal posisinya dalam bagian dan fungsi pengaturan. Kedua, perencanaan ini memiliki kemampuan mengisi sebagai satu kegiatan yang mempengaruhi sejumlah komponen organisasi, karena kedudukannya bersifat perencanaan yang mengawasi tampilan dari seluruh peranan manajemen, khususnya dalam pengorganisasian atau pengawasan satu organisasi.

Ada empat macam pendekatan utama untuk pembuatan suatu perencanaan, antara lain: (1) pendekatan atas bawah, yaitu perencanaan dengan pendekatan ini dilakukan oleh pemimpin organisasi, unit organisasi dibawahnya hanya melaksanakan saja yang telah direncanakan; (2) pendekatan bawah atas, yaitu perencanaan dengan pendekatan ini dilakukan pemimpin puncak dengan cara memberikan gambaran situasi dan kondisi yang dihadapi organisasi termasuk mengenal misi, tujuan dan sasaran, dan sumber daya yang dimiliki. Langkah selanjutnya adalah memberikan kewenangan kepada manajemen ditingkat bawahnya untuk menyusun rencana; (3) pendekatan campuran. Dalam kenyataan, proses perencanaan yang murni atas bawah atas relatif sulit ditemukan, yang dominan adalah kombinasi diantara keduanya, walaupun dengan persentase yang relatif. Dengan pendekatan ini pemimpin memberikan petunjuk perencanaan organisasi secara garis besar, sedangkan rencana detailnya diserahkan kepada kreativitas unit perusahaan di bawahnyadengan tetap mematuhi aturan yang ada; dan (4) pendekatan kelompok. Dengan pendekatan ini, perencanaan dibuat sekelompok tenaga ahli dalam perusahaan. Oleh karena itu di dalam perusahaan dibentuk semacam biro atau bagian khusus seperti biro perencanaan. Dalam pemerintahan kita misalnya adalah Bappenas (Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional).

Fungsi-fungsi Perencanaan dan Rencana Pendidikan

Adapun rencana-rencana sangat bermanfaat bagi proses manajemen. Ada enam fungsi utama rencana atau perencanaan yang dibuat manajer suatu organisasi, antara lain: (1) penerjemah kebijakan umum. Kebijakan umum perusahaan ditetapkan oleh manajemen puncak dimana untuk melaksanakannya diperlukan suatu tahap penerjemahan agar menjadi lebih konkrit jelas, komprehensif, dan bertahap; (2) perkiraan yang bersifat ramalan. Perencanaan berhubungan dengan perkiraan ke masa depan bukan ke masa lalu. Apa yang terjadi di masa depan harus diramalkan dengan analisis ilmiah serta didasarkan pada fakta dan masa lalu dan masa sekarang; (3) berfungsi suatu ekonomi. Oleh karena kemampuan sumber daya tersedia sangat terbatas, maka penggunaan sumber daya itu hendaklah di rencanakan melalui perhitungan yang matang agar dapat digunakan sesuai kebutuhan; (4)

memastikan suatu kegiatan. Agar pencapaian tujuan dapat dilaksanakan dengan baik oleh setiap organisasi, perlu disusun rencana yang mengatur hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawab serta wewenang mereka. Dengan rencana yang jelas maka akan bekerja dengan penuh kepastian; (5) alat koordinasi. koordinasi merupakan kegiatan penting dalam melaksanakan fungsi manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan, agar pelaksanaan organisasi dapat berjalan lancar maka salah satu alat yang dapat membantu kegiatan ini adalah rencana kerja dengan alat ini setiap orang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing-masing; dan (6) alat/sarana pengawasan. Pengawasan diperlukan oleh manajer untuk mengetahui apakah kegiatan yang telah dilakukan hasilnya memuaskan untuk mengukur apakah realisasi kerja telah sesuai atau belum. Salah satu alat yang dapat dipakai sebagai tolak ukur dalam melakukan pengawasan dan pengendalian adalah rencana yang dibuat sebelumnya. Untuk memastikan arah yang jelas bagi setiap lembaga pendidikan, maka pimpinan sekolah, madrasah, dan pesantren memerlukan rencana masa depan yang matang, cermat dan terpadu.

Semakin banyak rencana-rencana yang diputuskan dan ditetapkan sebagai milik bersama komponen personil sekolah, madrasah dan pesantren sesungguhnya menjadi tanggung jawab manajer lembaga pendidikan.

Perencanaan pendidikan yang baik dipastikan harus melibatkan stakeholders pendidikan untuk menjadi kompas bagi menentukan arah masa depan yang penuh ketidakpastian. Sebab lingkungan sekolah, madrasah dan pesantren baik lingkungan eksternal maupun internal memiliki ketidakpastian. Dengan adanya rencana pendidikan yang jelas dengan berbagai tahapannya.baik jangka pendek, menengah maupun panjang, sekolah lebih mudah menjalankan rencana yang sudah diputuskan bersama melalui rapat sekolah.

Penerapan Manajemen Organisasi Pendidikan di SMA Negeri 1 Medan

Ada permasalahan yang muncul dalam manajemen organisasi pendidikan di SMA Negeri 1 Medan, yakni kepercayaan publik terhadap organisasi pendidikan yang rendah. Kalau dilihat bagaimana sebuah lembaga pendidikan menerapkan apa yang telah ada dalam teori manajemen pendidikan, maka mungkin apa yang terjadi di atas minimal dapat dihindarkan. Lagi-lagi itu semua karena kebijakan pendidikan di Indonesia selama ini masih sangat semrawut sehingga hasil yang diharapkan dari komponen-komponen penyelenggara pendidikan antara satu komponen dengan komponen yang lain masih sangat jauh berbeda bahkan ada yang bertentangan.

Sejak zaman orde lama, orde baru sampai sekarang zaman reformasi, sistem pendidikan Nasional di Indonesia masih belum mempunyai perubahan yang signifikan. Persoalan pendidikan di Indonesia dewasa ini sangat kompleks. Permasalahan yang besar antara lain menyangkut persoalan mutu pendidikan, pemerataan pendidikan, dan manajemen pendidikan. Mengenai mutu pendidikan menurut Paul Suparno adalah masalah mengenai kurikulum, proses pembelajaran, evaluasi, buku ajar, mutu guru, sarana dan prasarana. Termasuk pemerataan pendidikan adalah masih banyaknya anak umur sekolah yang tidak dapat menikmati pendidikan formal di sekolah. Sedang persoalan manajemen pendidikan adalah menyangkut segala macam pengaturan pendidikan seperti otonomi pendidikan, birokrasi, dan transparansi agar kualitas dan pemerataan pendidikan dapat terselesaikan.

Inilah persoalan besar yang sebenarnya, karena bagaimanapun juga ketika sebuah institusi pendidikan tidak mempunyai sistem manajemen pendidikan yang baik, maka dapat dipastikan mutu pendidikannya pun bisa jadi tidak baik pula. Sebagaimana yang dirasakan dalam sistem manajemen pendidikan kita dewasa ini, munculnya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dimungkinkan sedikit menjawab persoalan tersebut.

Di atas juga sudah diterangkan tentang manajemen secara umum yang itu diterapkan dalam manajemen pendidikan di Indonesia. Seperti halnya sistem manajemen yang ditemukan

oleh tokoh-tokoh manajemen, yaitu (POAC) Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling. Adalah sistem manajemen yang sangat luar biasa ketika itu dilaksanakan dengan sempurna.

Sistem Manajemen Pendidikan yang terjadi di Indonesia sejak zaman orde baru (yang masih menggunakan manajemen pendidikan sentralistik) sampai kemudian muncul Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang sudah cenderung kepada otomisasi lembaga-lembaga pendidikan (desentralisasi pendidikan), mempunyai arti yang sangat luas. Di samping mempunyai kekurangan dan kelebihan masing-masing.

Kesimpulan

Sejak zaman Orde Baru telah banyak yang dicapai dalam pembangunan nasional termasuk bidang pendidikan. Kemajuan ini juga mendapat pengakuan dari seluruh dunia dengan diberikannya penghargaan Avisiena kepada Presiden Republik Indonesia karena keberhasilan melaksanakan wajib belajar sekolah dasar. Namun ditengah-tengah kesuksesan yang telah dicapai tersebut masih banyak permasalahan yang perlu diselesaikan, seperti halnya pengangguran tenaga-tenaga terdidik hasil dari sistem pendidikan kita. Di satu pihak pendidikan di Indonesia telah melahirkan lulusan pendidikan tinggi dan menengah, tetapi di lain pihak menambah pengangguran.

Sebagaimana dijelaskan oleh H.A.R Tilaar, bahwa di dalam sistem pendidikan sekurang-kurangnya berisi faktor-faktor biaya, pengelola, institusi, dan sistem manajemennya. Sistem manajemen pendidikan di Indonesia (era orde lama dan orde baru) masih terlalu sentralistik (pemerintah pusat), sebagaimana diketahui bahwa suatu sistem yang sentralistik dan birokratik, maka ruang-gerak untuk inovasi sangat terbatas. Demikian pula kreativitas dari para pendidiknya boleh dikatakan menjadi hilang karena segala sesuatu telah ditentukan menurut garis-garis yang ditentukan sehingga apa yang diinginkan daerah (lembaga pendidikan) tidak tercapai karena sifat yang sentralistik tersebut. Hasilnya adalah jumlah out-put banyak namun itu menambah pengangguran yang banyak pula.

Pada era reformasi mulai muncul Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) seiring dengan bergulirnya otonomi daerah (pelimpahan wewenang pemerintah pusat pada pemerintah daerah). Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam bahasa Inggris disebut "*School Based Management*" merupakan strategi yang jitu untuk mencapai manajemen sekolah yang efektif dan efisien. Konsep ini pertama kali muncul di Amerika Serikat, latar belakangnya adalah ketika itu masyarakat mempertanyakan apa yang dapat diberikan sekolah kepada masyarakat dan juga apa relevansi dan korelasi pendidikan dengan tuntutan maupun kebutuhan masyarakat.

Model MBS ini adalah suatu ide dimana kekuasaan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pendidikan diletakkan pada tempat yang paling dekat dengan proses belajar mengajar, yakni sekolah. Konsep ini didasarkan pada "Self Determination Theory" yang menyatakan bahwa apabila seseorang atau kelompok memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan sendiri, maka orang atau kelompok tersebut akan memiliki tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan apa yang telah diputuskan tersebut. Dalam pelaksanaan MBS tersirat adanya tugas sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan menggunakan strategi yang lebih memberdayakan semua potensi sekolah secara optimal.

Sisi kelebihan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dibandingkan dengan model sentralistik adalah sekolah memiliki kekuasaan, antara lain: (1) mengambil keputusan berkaitan dengan pengelolaan kurikulum dan (2) keputusan berkaitan dengan rekrutmen dan pengelolaan guru dan pegawai administrasi.

Keputusan berkaitan dengan pengelolaan sekolah. Dengan demikian dapat dilihat sekaligus ditegaskan bahwa model MBS ini pada hakekatnya adalah memberikan otonomi yang lebih luas kepada sekolah, dengan tujuan akhir meningkatkan mutu hasil

penyelenggaraan pendidikan melalui peningkatan kinerja dan partisipasi semua *stakeholdernya*.

Kewenangan yang bertumpu pada sekolah merupakan inti dari MBS yang dipandang memiliki tingkat efektivitas tinggi serta memberikan beberapa keuntungan berikut : (1) Kebijakan dan kewenangan sekolah membawa pengaruh langsung kepada peserta didik, orang tua, dan guru; (2) Bertujuan bagaimana memanfaatkan sumber daya lokal; dan (3) Efektif dalam melakukan pembinaan peserta didik seperti kehadiran, hasil belajar, tingkat pengulangan, tingkat putus sekolah, moral guru, dan iklim sekolah.

Di samping itu dalam sebuah sekolah, tanggung jawab pokok untuk pembentukan moral dan intelektual akhirnya tidak terletak pada salah satu prosedur atau kegiatan baik intra-kurikuler maupun ekstra-kurikuler; akan tetapi terletak pada pengajarnya. Sekolah merupakan kebersamaan bersemuka, tempat hubungan personal otentik antara pengajar dan pelajar dapat berkembang. Tanpa persahabatan ragam itu banyak kekuatan dari pendidikan dan pengajaran akan menghilang. Hubungan saling percaya dan persahabatan otentik antara pengajar dan pelajar merupakan syarat mutlak pertumbuhan sejati dari komitmen kepada nilai-nilai. Proses itu semua akan terwujud ketika berada dalam ruang lingkup manajemen yang baik, dan ini menurut J. Drost, SJ akan terwujud dalam Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Daftar Pustaka

- Atmosudirjo, Prajudi. (1982). *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Atmodiwirio Soebagio. (1993). *Manajemen Training Pedoman Praktis Bagi Penyelenggara Training*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Bittel, Lester Robert (Ed). (1978). *Encyclopedia of Profesional Management Volume 1* Editor: Grolier International.
- Biro Perencanaan Depdikbud. (1993). *24 Pengertian Manajemen Pendidikan Menurut Ahli*. Jakarta.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (1984). *Principles of Management (2nd ed.)*. New York: Random House.
- Castetter. (1996). *Kajian Administrasi Pendidikan di Dunia Pendidikan*. https://www.google.com/search?q=Castetter.+1996%3A198&ei=klwZYsDcC6yQseMPxby-qA8&ved=0ahUKEwjA7Zbm95v2AhUsSGwGHUWeD_UQ4dUDCA0&uact=5&oq=Castetter.+1996%3A198&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAM6BwgAEEcQsANKBAhBGABKBAhGGABQpQVYjEBg5EtoA3ABeAKAAfEBiAGmFJIBBjMxLjEuMZgBAKABAaABArABAMgBCMABAQ&sclient=gws-wiz Akses 20 Desember 2020.
- Decenzo, David A. & Robbins, Stephen P. (1999). *Human Resource Management*. (6 th ed.). United States of America: John Wiley and Son.
- Engkoswara. (2001). *Pengembangan Ilmu Manajemen Pendidikan*. https://www.google.com/search?q=Engkoswara+2001%3A2&ei=5l4ZYsvWE_2WseMP27icwAY&ved=0ahUKEwjL4beC-pv2AhV9S2wGHVscB2gQ4dUDCA0&uact=5&oq=Engkoswara+2001%3A2&gs_lcp

[p=Cgdnd3Mtd2l6EANKBAhBGAFKBAhGGABQxgRYmjVg5ERoA3AAeAOAAAY8CiAH2EpIBBjI0LjMuMZgBAKABAaABArABAMABAQ&sclient=gws-wiz.](https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/manajemen-endidikan.html)
Akses Desember 2020.

- Koontz, Harold and Cyril O'Donnell. (1972). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. McGraw-Hill.
- Pidarta, Made. 1988. *Manajemen pendidikan Indonesia*. Edisi, Cet. 1. Jakarta: Bina Aksara 1988.
- Satori, Djam'an. (1980). *Manajemen Pendidikan: Pengertian, Ruang Lingkup, Fungsi, dan Tujuannya*. <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/manajemen-endidikan.html>. Akses 20 Desember 2020
- Siagian, Sondang P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Terry, George R. (2004). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Terjemahan J. Smith D. F. M.. Jakarta: Bumi Aksara.