

BAB I

PENDAHULUAN

A. Pengertian Manajemen Pendidikan

Kata ‘manajemen’ yang berasal dari kata to manage (bahasa Inggris) yang berarti mengatur atau mengelola bukanlah sesuatu yang asing dalam dunia pendidikan untuk semua level dan jenis pendidikan. Kata manajemen memang berasal dari bidang ekonomi, namun sekarang kata manajemen telah menjadi milik semua bidang keilmuan, termasuk bidang pendidikan sehingga dalam dunia pendidikan ada istilah manajemen pendidikan. Dan sekarang manajemen pendidikan telah diakui sebagai salah satu cabang ilmu pendidikan yang sekarang keberadaannya terus berkembang seiring dengan paradigma pendidikan baru terutama yang terkait dengan mutu atau kualitas pendidikan.

Mutu atau kualitas dalam sebuah lembaga pendidikan, misalnya sekolah di semua level pendidikan atau perguruan tinggi dalam proses pengelolannya pastilah membutuhkan ilmu manajemen pendidikan. Artinya, manajemen pendidikan menjadi basis keilmuan yang diaplikasikan dalam proses pengelolaan sebuah lembaga pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan yang makin komprehensif dalam menggunakan konsep manajemen pendidikan, dapat dipastikan lembaga tersebut akan makin bermutu atau berkualitas dilihat dari sudut pandang prestasi yang dihasilkan, baik prestasi akademik maupun non akademik.

Manajemen tidak hanya memiliki fungsi besar dalam dunia pendidikan, tetapi berdasarkan pengalaman kata manajemen telah terintegrasi dalam semua aspek keilmuan baik yang berkaitan dengan dunia bisnis, pendidikan, pemerintahan, sosial, budaya, olahraga, industri, teknologi, agama, dan sebagainya. Oleh karena itu, kata ‘manajemen’ meskipun berasal dari bidang ilmu ekonomi tetapi sekarang telah menjadi milik umum atau publik.

Kata manajemen oleh banyak orang sering diartikan sebagai pengelolaan, pengaturan, pengurusan, penataan dan penggarapan. Munculnya pengertian tersebut karena pada umumnya mengambil dari makna dasar kata manajemen itu sendiri yaitu menata, mengatur, mengurus, mengelola,

menggarap, dan sebagainya. Hal tersebut ada benarnya, tetapi belum mencerminkan pengertian manajemen secara menyeluruh atau komprehensif.

Beberapa pakar telah memberikan pengertian tentang manajemen ditinjau dari aspek yang berhubungan, namun yang sering kali dibahas dalam berbagai kajian keilmuan, umumnya pengertian manajemen sering kali dikaitkan dengan tinjauan aspek bahasa dan istilah. Di antaranya adalah sebagai berikut.

4. Pengertian Manajemen menurut bahasa (etimologis)

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu: dari kata *manus* berarti tangan dan *agere* berarti melakukan, selanjutnya kata *manus* dan *agere* digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dan kata bendanya *management* serta *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Kemudian kata *management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan (Usman. 2008).

Menurut Hasibuan (2007) kata 'manajemen' berasal dari kata *to manage* yang artinya 'mengatur'. Berdasarkan asal, manajemen juga diartikan mengurus, berasal dari Bahasa Inggris: *management* dengan kata kerja *to manage*, yang diartikan secara umum sebagai mengurus (Widjayakusuma dan Yusanto.2002). Dengan demikian, menurut bahasa pada awalnya manajemen berasal dari bahasa Yunani *managere* yang diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris *to manage* yang dapat diartikan mengelola, mengatur, atau mengurus.

Selanjutnya berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan tersebut di atas, Hasibuan (2007) memberikan beberapa pertanyaan tentang apa yang diatur? Kenapa harus diatur? Siapa yang mengatur? Bagaimana mengaturnya? Dan dimana yang harus diatur? Selanjutnya beliau memberikan jawaban sebagai berikut;

a. Apa yang diatur?

Yang diatur adalah semua unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *men, money, methods, materials, machines, and market*, disingkat dengan 6 M dan semua aktivitas yang ditimbulkannya dalam proses manajemen itu. Menurut Usman 7M + 11 (*man, money, methods/ media, material, mechines, minutes, marketing dan information = 7M + 11*).

b. Kenapa harus diatur?

Agar 6 M lebih berdaya guna, berhasil guna, terintegrasi, dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal.

c. Siapa yang mengatur?

Adalah adalah pemimpin dan jajarannya dengan wewenang kepemimpinannya melalui instruksi atau persuasi, sehingga 6 M dan semua proses manajemen tertuju serta terarah kepada tujuan yang diinginkannya bersama.

d. Bagaimana mengaturnya?

Cara mengaturnya yaitu melalui proses dari urutan fungsi-fungsi manajemen, yaitu mulai dari *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *directing* (pengarahan), dan *controlling* (pengendalian).

e. Dimana yang harus diatur?

Dalam hal ini pengaturan hanya dapat dilakukan di dalam organisasi (wadah/ tempat). Sebab dalam wadah (organisasi) inilah terjadi proses kerjasama, proses manajemen, pembagian kerja, *delegation of authority*, koordinasi dan integrasi dilakukan guna mencapai tujuan.

Mengatur, mengelola atau mengurus pada dasarnya memiliki pengertian yang sama. Pengaturan yang dimaksud, dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Karena manajemen berarti mengatur atau mengurus, maka setiap urusan harus dilakukan dengan baik, rapi dan kokoh.

Konsep tentang manajemen juga terdapat dalam ajaran Islam, yang dapat kita temukan pada Al-Qur'an Surat Ash-Shaaf [61] ayat 4: "*Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*"

Berdasarkan ayat tersebut, manusia harus bekerja keras dan berjuang dengan sungguh-sungguh. Agar perjuangan dan kerja kerasnya dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan penataan atau pengaturan yang sebaik-baiknya. Dengan demikian ada aturan yang jelas, pendelegasian yang jelas, tujuan yang jelas dan masing-masing menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung-jawab, dan juga membangun kerjasama yang kuat, sehingga satu sama lain saling memperkuat.

Bahkan Nabi Muhammad SAW sendiri telah berhasil menyiarkan agama Islam sampai ke Jazirah Arab dan berkembang pesat sampai sekarang ini karena beliau menggunakan konsep manajemen dalam semua aspek dakwahnya. Keberhasilan Nabi Muhammad SAW dalam memenej masyarakat Arab khususnya Mekah dan Madinah menjadi bukti pengejawantahan firman Allah tersebut. Dalam waktu 23 tahun Nabi Muhammad SAW mampu melakukan perubahan besar dalam konteks perubahan peradaban manusia, yaitu dari masyarakat yang penuh dengan kebodohan, kegelapan karena banyaknya kemaksiatan, kerusakan, ketidakadilan dan kekejaman, menjadi masyarakat yang beradab dan bermartabat yang ditandai dengan adanya keadilan, kemakmuran, penuh kedamaian, ketentraman, terjalin persatuan dan kesatuan, kehidupan yang saling mengormati dan saling menghargai, mengedepankan berbasis ketauhidan dan kemanusiaan, yang kemudian sering kali disebut masyarakat *Madani* atau masyarakat utama.

Rasulullah Muhammad SAW juga pernah berpesan, kaitannya dengan konsep manajemen tersebut, bahwa apabila segala urusan diserahkan pengelolaannya kepada ahlinya sesuai dengan keahliannya (dikelola secara profesional, menggunakan konsep manajemen), maka akan menghasilkan sesuatu yang baik, artinya akan membuahkan keberhasilan yang baik.

Nilai dan semangat pesan Rasulullah tersebut sebagaimana tertulis dalam sebuah hadis dari Abu Hurairah r.a ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: *"jika amanah telah hilang (sudah tidak dipegang lagi dengan teguh), maka tunggulah saat kehancurannya. Ia bertanya: Ya Rasul, bagaimana orang menghilangkan amanah itu? Rasul menjawab: (yaitu) Apabila suatu urusan (amanah) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya."* (H.R. Bukhari)

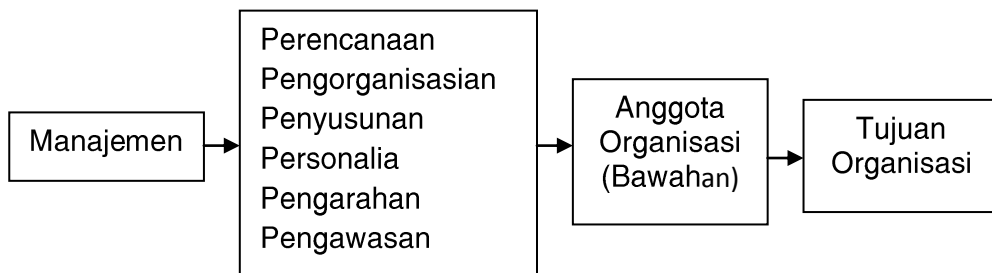
5. Pengertian Manajemen Menurut istilah (terminologis)

Sesuai dengan perkembangan ilmu manajemen dan ilmu-ilmu lainnya, pada umumnya banyak terjadi perbedaan dalam memberikan batasan atau pengertian tentang manajemen. Adanya sesuatu perbedaan bagi para ilmuwan adalah hal yang wajar karena dipengaruhi oleh sudut pandang, pengalaman dan penekanan yang berbeda berdasarkan keahliannya. Dengan demikian, perbedaan bukan membuat

perpecahan, melainkan dapat memperkaya dan menambah wawasan tentang manajemen sehingga ditemukan pengertian yang lebih komprehensif.

Robbins dan Coulter (1999) mengatakan bahwa, “istilah manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.” Senada dengan definisi tersebut, Handoko (2003) menyebutkan pendapat Mary Parker Follett bahwa manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Di samping itu, Stoner (dalam Handoko, 2003) menyebutkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan-penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setelah mengkaji pendapat Follet dan Stoner tersebut, menyimpulkan bahwa, pada dasarnya manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Untuk mempermudah memahami arti manajemen dapat dilihat dalam bagan berikut.



Gambar 1.1: Arti Manajemen
(Sumber: Handoko. 2003)

Manajemen dapat dirumuskan sebagai proses koordinasi dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan terhadap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melengkapi dan menambah wawasan tentang

pengertian terminologi manajemen, maka dikemukakan beberapa pendapat para ahli di bidang manajemen dari berbagai literatur, seperti yang dikutip Handoko (2003) di antaranya:

a. Andrew F. Sikula;

Management in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or service (Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien).

b. G.R. Terry;

Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources (Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya).

c. Harold Koontz dan Cyril O'Donnel;

Manajemen is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, directs, and controls the activities of other people (Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian, manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian).

d. Oliver Sheldon;

Management proper is the function in industry concerned in the execution of policy, within the limits set by administration, in the employment of the organization for the particular objects set before it (Kegunaan manajemen adalah sebagai fungsi kajian industri dalam pelaksanaan kebijakan, dipandang dalam batas-batas kum-

pulan penyelenggaraan, dalam pekerjaan organisasi untuk tujuan khusus yang akan datang).

- e. Karebet Widjayakusuma dan Ismail Yusanto;

Manajemen merupakan suatu kebutuhan yang tak terelakkan sebagai alat untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam organisasi, sebagai suatu sistem yang bersifat sosio-ekonomi-teknis dan aplikasinya bersifat bebas nilai serta hanya berorientasi pada pencapaian manfaat bendawi semata. Manajemen diperlukan untuk mengelola berbagai sumber daya organisasi, sarana dan prasarana, waktu, sumber daya manusia, metode dan lainnya secara efektif dan efisien.

- f. Menurut Hasibuan;

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

- g. Syarafuddin dan Irwan Nasution;

Manajemen adalah proses yang dilaksanakan oleh manajer agar organisasi berjalan menuju pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

- h. Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana;

Manajemen adalah rangkaian segala kegiatan yang menunjuk kepada usaha kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam memperdayakan sumber daya manusia dan sumber daya sumber daya lainnya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian serta bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, penulis sepakat pendapat Hasibuan, yang telah memberikan rincian sekaligus kesimpulannya. Adapun kesimpulan yang disampaikan adalah sebagai berikut:

- (1) Manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai.
- (2) Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni.
- (3) Manajemen merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya (6 M).
- (4) Manajemen baru dapat ditetapkan jika ada dua orang atau lebih melakukan kerjasama dalam sesuatu organisasi.

- (5) Manajemen harus didasarkan pada pembagian kerja, tugas, dan tanggungjawab.
- (6) Manajemen terdiri atas beberapa fungsi (POSDC).
- (7) Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Manusia memiliki kebutuhan yang sangat luas bahkan hampir tidak terbatas. Tetapi manusia juga harus menyadari bahwa dirinya memiliki keterbatasan-keterbatasan, baik fisik, pengetahuan, waktu, perhatian dan biaya. Agar berbagai kebutuhan manusia dapat tercapai, maka berbagai kekurangan yang ada tersebut harus diatur dengan membagi pekerjaan, tugas, wewenang dan tanggungjawab, sehingga terbentuk kerjasama dan ikatan formal dalam sebuah organisasi.

Dengan adanya pengaturan dalam organisasi ini, maka pekerjaan yang banyak dan berat dapat diselesaikan dengan baik, sehingga tujuan dapat tercapai. Dengan kata lain, manajemen merupakan sebuah kegiatan yang sangat penting dalam kehidupan ini atau dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Handoko (2003), bahwa pentingnya manajemen dalam kehidupan ini disebabkan beberapa hal, antara lain:

- (1) Pekerjaan itu berat dan sulit untuk dikerjakan sendiri, sehingga diperlukan pembagian kerja, tugas, dan tanggungjawab dalam penyelesaiannya.
- (2) Perusahaan akan dapat berhasil jika manajemen diterapkan dengan baik.
- (3) Manajemen yang baik akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua potensi yang dimiliki.
- (4) Manajemen yang baik akan mengurangi pemborosan-pemborosan.
- (5) Manajemen menetapkan tujuan dan usaha untuk mewujudkan dengan memanfaatkan 6 M dalam proses manajemen tersebut.
- (6) Manajemen perlu untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- (7) Manajemen mengakibatkan pencapaian tujuan secara teratur.
- (8) Manajemen merupakan suatu pedoman pikiran dan tindakan.
- (9) Manajemen selalu dibutuhkan dalam setiap kerja sama sekelompok orang.

Bekerja harus dikelola dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kaidah atau tuntunan yang berlaku. Untuk memprogramkan

kegiatan yang akan datang, maka selalu melihat masa lalu sebagai pelajaran agar kesalahan-kesalahan yang pernah terjadi dapat dievaluasi, kemudian membuat perencanaan (*planning*) yang matang agar kesalahan tidak terjadi.

Prinsip dalam mempelajari manajemen harus dipahami, bahwa manajemen adalah ilmu dan seni, untuk dapat mengambil manfaat yang besar darinya harus diamankan dengan penuh bijaksana, membangun kerjasama, kerja keras, dan kerja cerdas agar tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan demikian ilmu tidak berhenti sebagai ilmu tetapi diamankan dengan penuh keikhlasan.

6. Pengertian dan Fungsi Manajemen Pendidikan

Guru sebagai pendidik profesional dalam melaksanakan fungsi pendidikan harus memiliki pengetahuan yang memadai tentang fungsi-fungsi dalam manajemen pendidikan. Dalam melaksanakan fungsinya, guru sebagai salah satu sasaran manajemen pendidikan harus memenuhi persyaratan sebagai tenaga yang profesional, sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 8 dan 10 Undang-undang tersebut menyatakan bahwa guru harus berkualifikasi minimal S-1/D-IV memiliki kompetensi dan bersertifikat pendidik. Sementara itu, kompetensi yang dimaksud pada pasal 8 tersebut meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (pasal 10). Dalam hal kompetensi pedagogis, guru diharapkan memiliki kemampuan untuk menjalankan fungsi pendidikan sehingga akan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kecerdasan intelektual, kepribadian, sosial, dan emosional.

Manajemen Pendidikan dikenal adanya unsur-unsur pendidikan yang sekaligus menjadi sasaran pendidikan. Salah satu unsur/sasaran manajemen pendidikan adalah sumberdaya manusia (*Man*), sebagai unsur utama yang harus ada dan menjadi faktor penentu dalam perjalanan manajemen pendidikan. Sumberdaya manusia tersebut meliputi guru, kepala sekolah, staf karyawan, siswa, pengurus komite sekolah, pengurus yayasan, dan sebagainya.

Fungsi pendidikan juga termasuk salah satu pilar dalam manajemen pendidikan (selain sasaran pendidikan) menjadi faktor penting yang akan diperankan oleh guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Banyak konsep yang ditawarkan oleh pakar manajemen pendidikan, diantaranya Muhroji dan Fathoni (2006) menyebutkan secara sederhana ada empat (4) fungsi manajemen pendidikan yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, dan (4) pengendalian.

Menurut Sagala (2007), manajemen pendidikan terdiri dari enam fungsi, yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) penggerakan, (4) pengkoordinasian, (5) pengarahan, dan (6) pengawasan. Berbeda lagi yang disebutkan oleh Soetopo (2004) bahwa manajemen pendidikan memiliki lima fungsi yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) koordinasi, (4) pengarahan, dan (5) pengawasan.

Beberapa konsep di atas menunjukkan adanya beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaannya, semua konsep di atas menyebutkan bahwa fungsi manajemen pendidikan yang pertama dan kedua adalah fungsi perencanaan dan pengorganisasian, sementara fungsi terakhir semua konsep menyebutkan fungsi pengendalian atau pengawasan. Sementara itu, untuk perbedaannya terjadi pada fungsi ketiga, yaitu Muhroji dan Fathoni (2006) menyebutkan fungsi pengarahan, Sagala (2007) menyebut dengan istilah fungsi penggerakan, sementara Soetopo (2004) menyebutkan fungsi koordinasi. Begitu pula untuk fungsi keempat juga ada perbedaan, yaitu Muhroji dan Fathoni (2006) menyebutkan sebagai fungsi pengendalian (fungsi terakhir), Sagala (2007) menyebut dengan fungsi pengkoordinasian, baru fungsi kelima adalah fungsi pengarahan, sementara itu, Soetopo (2004) menyebutkan fungsi manajemen pendidikan yang keempat adalah fungsi pengarahan, kemudian fungsi kelima (fungsi terakhir) adalah pengawasan.

Secara umum, fungsi perencanaan adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar untuk pengambilan keputusan yang dipakai sebagai dasar bagi kegiatan atau aktivitas di masa datang dalam rangka mencapai tujuan (Muhroji dan Fathoni, 2006). Sementara itu, menurut Handoko (2003) bahwa fungsi perencanaan meliputi: (1) pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan (2) penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Adapun Siagian (2005) menyebutkan bahwa fungsi perencanaan adalah usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa mendatang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fungsi pengorganisasian pada dasarnya membahas suatu organisasi agar dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Muhroji dan Fathoni, 2006). Fungsi pengorganisasian ini sangat terkait dengan fungsi-fungsi lain dalam manajemen pendidikan. Bagaimana seorang manajer dapat mengorganisasikan semua fungsi manajemen pendidikan secara baik dan efisien sehingga masing-masing fungsi dapat berjalan secara optimal.

Setelah dilakukan perencanaan dan pengorganisasian, baru terjadi fungsi pengarahan atau penggerakan. Fungsi ini sangat penting karena berhubungan dengan manusia. Manusia tanpa adanya pengarahan atau penggerakan tidak akan bisa bekerja optimal. Pengarahan dapat membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan masing-masing bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian (Hasibuan, 2007).

Fungsi pengendalian atau pengawasan adalah bagian terakhir dari fungsi manajemen pendidikan. Pengendalian atau pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas capaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Sebuah organisasi atau lembaga, termasuk lembaga pendidikan, sebaik apapun fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan atau penggerakan, tetapi bila tidak diikuti dengan fungsi pengendalian, maka seluruh kegiatan yang dilakukan menjadi kurang bermakna. Oleh karena itulah, fungsi pengendalian atau pengawasan yang merupakan kelanjutan fungsi-fungsi lainnya memiliki peran yang sangat strategis.

Manajemen sumber daya manusia pendidikan dimaknai sebagai sebuah fungsi khusus dalam bidang manajemen pendidikan yang lebih luas. Hal tersebut berkaitan dengan layanan yang harus dilakukan kepada sekelompok individu dalam sebuah lembaga yang mempekerjakan mereka dan semua aktivitas yang berhubungan dengan mereka, serta ditujukan untuk memfasilitasi proses belajar mengajar (Jones dan Walters, 2008). Lebih lanjut dikatakan bahwa konsep ini memberikan penekanan yang lebih besar terhadap proses pengembangan sumber daya manusia (pendidik) secara berkelanjutan yang merupakan elemen paling bagi sebuah keberhasilan organisasi.

Perkembangan konsep pengembangan SDM pendidikan saat ini menuntut adanya keterlibatan masyarakat luas untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan terkait dengan usaha-usaha peningkatan kualitas pendidikan melalui pengembangan SDM pendidik secara berkelanjutan (Jones dan Walters: 2008). Lebih lanjut, Jones dan Walters menyatakan bahwa dalam proses pengembangan SDM pendidik secara berkelanjutan akan lebih memiliki tingkat keberhasilan yang besar apabila didasarkan pada hasil penilaian terhadap kinerja/prestasi yang dicapai sebelumnya.

Penilaian dan pengembangan merupakan dua aspek manajemen SDM yang saling melengkapi. Penilaian akan menyingkap apa yang sedang dilakukan oleh para karyawan atau pendidik dan seberapa baik prestasi yang telah dicapai, sementara pengembangan menyediakan sebuah sarana dan program dalam mempertahankan prestasi, memperbaiki prestasi yang kurang baik, dan meningkatkan prestasi yang diharapkan sebagai sebuah kemajuan yang diinginkan bersama.

Sebuah proses penilaian karyawan yang baik merupakan usaha kolaboratif antara para karyawan (pendidik) dan pengawas mereka. Proses ini harus menyertakan *input* dari berbagai sumber, misalnya para siswa, orang tua siswa, dan teman-teman kerja. Para Karyawan (pendidik) juga diharapkan mampu menjadi pelaku evaluasi diri yang baik terhadap kinerja mereka masing-masing (Jones dan Walters, 2008).

Pengembangan SDM pendidik maupun karyawan lainnya memiliki cakupan konsep dan praktik yang sangat luas. Dalam hubungannya dengan manajemen SDM, pengembangan karyawan bisa berupa pengembangan profesionalitas, pelatihan-pelatihan kerja, pendidikan keterampilan, dan dukungan organisasi terhadap kelangsungan pendidikan karyawannya. Tujuan dari kegiatan-kegiatan tersebut adalah membantu para karyawan agar mampu berprestasi baik, dalam pekerjaannya saat ini maupun untuk mempercayakan tanggung jawab dan tugas-tugas baru kepada karyawan tersebut. Melalui program pengembangan karyawan atau pendidik ini, pihak sekolah dan karyawannya sama-sama mendapatkan keuntungan. Sekolah mendapat keuntungan dengan adanya kualitas kerja yang tinggi, sementara karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja, baik secara materi maupun mental. Pada akhirnya, para siswa akan menerima manfaat yang banyak, terutama yang berkaitan dengan kompetensi dan kualitas siswa.

Jones dan Walters (2008) menyebutkan bahwa ada empat alasan yang mendasari pentingnya pengembangan karyawan (termasuk guru/pendidik) secara berkelanjutan yaitu: (1) tuntutan kurikulum, (2) tantangan demografis, (3) tuntutan metodologis, dan (4) tekanan kerja.

Alasan yang berkaitan dengan tuntutan kurikulum akan menghasilkan model kurikulum yang sesuai dengan tuntutan pasar yang selalu berubah. Tuntutan demografis akan melahirkan kebutuhan untuk lebih memahami keadaan para siswa pada saat ini dan masa mendatang. Tuntutan metodologis akan melahirkan pengetahuan pedagogis yang baru disesuaikan dengan keadaan dan tingkat perkembangan siswa. Adapun alasan tekanan kerja akan menghasilkan pola kerja yang kondusif dan seimbang sebagai bagian dari peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa kajian teori di atas, pengembangan kompetensi pendidik/guru berbasis CPD merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (pendidik), yang diorientasikan untuk mencapai tujuan organisasi yang hendak dicapai, yaitu terjadinya peningkatan kualitas belajar-mengajar khususnya, dan kualitas produk hasil pendidikan pada umumnya.

B. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan

Pada uraian terdahulu telah dijelaskan bahwa dalam manajemen terdapat enam unsur atau 6 M, yaitu: (1) *men*, (2) *money*, (3) *methods*, (4) *materials*, (5) *machines*, and (6) *market* (manusia, uang/ modal, metode/ cara, materi/ sarana fisik, mesin, dan pemasaran). Semua unsur itu penting dalam manajemen. Namun apabila diperhatikan secara seksama *men* atau manusia adalah unsur yang terpenting. Demikian juga dalam manajemen pendidikan, unsur yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). Meskipun unsur-unsur selain manusia itu sangat baik dan memadai apabila tidak didukung oleh SDM yang memadai maka tidak akan dapat bermanfaat secara optimal. Paling idealnya adalah semua unsur dapat dilengkapi secara memadai. Kemudian juga harus mempersiapkan atau menyediakan semua unsur manajemen secara memadai atau sempurna. Maka dari itu, SDM harus mendapatkan prioritas utama. Di tangan manusia yang baik semuanya dapat menjadi baik, sebaliknya di tangan manusia yang jahat semuanya dapat menjadi jahat. Jadi unsur manusia menjadi kunci utama dalam manajemen pendidikan, baru unsur-unsur lainnya (Hadjisarosa. 1997).

Dengan demikian, unsur paling utama dalam sekolah adalah sumber daya manusia (SDM), yaitu: Kepala sekolah, guru, karyawan, murid (peserta didik) dan SDM terkait lainnya. Kalau dalam perguruan tinggi adalah Pimpinan Perguruan tinggi, dosen, karyawan, dan mahasiswa. Terlepas dari seluruh unsur SDM yang ada dalam institusi pendidikan, baik sekolah maupun perguruan tinggi, guru dan dosen unsur utama. Telah dijelaskan dalam Undang-Undang R.I. Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab III (Prinsip Profesionalitas) pasal 7 ayat (1) dan (2):

- (1) Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:
 - a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
 - b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
 - c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
 - d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
 - e. Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
 - f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
 - g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
 - h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
 - i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
- (2) Pemberdayaan profesi guru dan dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Profesionalitas juga menjadi perhatian penting dalam Islam. Nurdin (2004) mendefinisikan guru (termasuk dosen) dalam Islam adalah orang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan seluruh potensinya, baik potensi kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Guru juga berarti orang dewasa yang bertanggungjawab memberikan pertolongan pada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai tingkat kedewasaan, serta mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba Allah. Hal tersebut digambarkan Allah SWT dalam firman-Nya: "*Sungguh Allah telah memberi karunia*

kepada orang-orang yang beriman ketika Allah mengutus di antara mereka seorang rasul dari golongan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah, membersihkan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Al Kitab dan Al Hikmah. Dan sesungguhnya sebelum (kedatangan Nabi) itu, mereka adalah benar-benar dalam kesesatan yang nyata.” (Q.S. Ali ‘Imran [3]: 164)

Nurdin (2004) menyebutkan bahwa secara umum syarat profesionalisme guru sebagai pendidik dalam Islam adalah:

1. Sehat jasmani dan rohani.
2. Bertakwa.
3. Berilmu pengetahuan luas.
4. Berlaku adil
5. Berwibawa.
6. Ikhlas.
7. Mempunyai tujuan yang Robbani.
8. Mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi pendidikan
9. Menguasai bidang yang ditekuni.

C. Pentingnya Manajemen Pendidikan

Di Indonesia dan negara-negara berkembang lainnya telah terjadi perubahan-perubahan besar baik yang menyangkut pendidikan maupun bidang-bidang lainnya. Hal itu merupakan akibat globalisasi yang tidak dapat dihindari. Reformasi pendidikan di Indonesia sedang berjalan dengan perubahan di berbagai hal, antara lain yang semula sangat sentralistik dan tertutup berubah ke arah desentralisasi dan terbuka. Sementara lembaga pendidikan yang dibatasi oleh negara secara ketat menjadi terbuka terhadap lingkungan global, sehingga sekolah tidak hanya bersaing di dalam negeri tetapi juga bersaing dengan negara-negara lain di dunia.

Manajemen modern sangat diperlukan dalam menata pendidikan pada saat sekarang ini, baik yang menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam lembaga didikan. Untuk itu, prinsip-prinsip manajemen pendidikan yang diterapkan juga harus ada penyesuaian terhadap perubahan-perubahan yang sedang berjalan. Menurut Muhroji dan Fathoni (2006) prinsip-prinsip manajemen pendidikan dalam era reformasi juga mengalami perubahan, adapun perubahan yang dimaksud adalah;

1. Pemerintah pusat tidak dapat lagi berkuasa penuh. Lembaga pendidikan atau sekolah tidak dapat lagi mengandalkan keputusan atau petunjuk dari pusat. Kepala sekolah dan guru harus ada pemberdayaan agar mereka dapat mengambil keputusan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Lembaga pendidikan (sekolah dan perguruan tinggi) tidak hanya bersaing di dalam negeri tetapi juga di pasar global atau dunia.
2. semua lembaga pendidikan akan bersaing di tingkat global. Kebutuhan jasa pendidikan tidak hanya dilayani oleh lembaga-lembaga pendidikan dalam negeri, tetapi lembaga pendidikan asing juga melayani. Sehingga memaksa lembaga-lembaga pendidikan (sekolah dan perguruan tinggi) harus terstandar internasional. Hal ini dimulai dengan munculnya sekolah yang terstandar internasional, dan adanya tukar pelajar dan mahasiswa antar negara.
3. Lembaga-lembaga pendidikan akan memfokuskan semua aktivitasnya kepada pembentukan kompetensi guna memberi kepuasan *stake holder* pendidikan.
4. Lingkungan pendidikan yang sangat kompleks, lingkungan pendidikan harus selalu mengadakan *improvement* berkelanjutan terhadap sistem, proses dan sarana pendidikan yang ada, guna menghasilkan *value* bagi *stake holder*.
5. Aktivitas-aktivitas pendidikan harus dilakukan secara ekonomis, efisien dan efektif. Artinya kegiatan-kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan rencana dan tujuan pendidikan. Dana pendidikan yang mampu disediakan pemerintah sangat terbatas dan kondisi perekonomian masyarakat yang masih rendah atau mengalami kesulitan.

Manajemen pendidikan merupakan sesuatu karakteristik yang fungsinya memberikan arah pada perkembangan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam operasional lembaga pendidikan. Manajemen yang baik dalam pendidikan dapat menghasilkan peningkatan yang optimal, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Keith dan Girling (dalam Rohiat. 2008) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa, "Kontribusi manajemen pendidikan terhadap keberhasilan dan kegagalan belajar siswa adalah sebesar 32%." Dengan demikian, pengelola lembaga pendidikan atau pihak sekolah harus memiliki pengetahuan yang memadai tentang manajemen pendidikan sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas kerja. Untuk itu Bush dan Coleman (2008) mengungkapkan bahwa aspek utama manajemen adalah menyusun arah, tujuan dan sasaran. Orientasi yang jelas merupakan pusat

bagi pendekatan-pendekatan teoritis dalam manajemen pendidikan. Dengan demikian, pengelola sekolah harus memahami filsafat manajemen, khususnya manajemen pendidikan. Rohiat (2008) menjelaskan manfaat manajemen, antara lain:

1. Pegangan dalam melaksanakan manajemen sekolah.
2. Melahirkan kepercayaan diri bagi kepala sekolah dalam proses manajemen guna mencapai tujuan sekolah.
3. Memudahkan kepala sekolah dalam proses berpikir guna memecahkan permasalahan manajemen sekolah secara sistem.
4. Memotivasi kepala sekolah untuk mendapatkan dukungan dari staf sekolah dan menarik partisipasinya.
5. Selalu berpikir efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.
6. Mengetahui batasan-batasan wewenang dalam memajemen dan memimpin sekolah.

Pengetahuan dan kemampuan pendidik terhadap manajemen, khususnya manajemen pendidikan mutlak diperlukan. Bagi pengelola sekolah maupun perguruan tinggi yang tidak memiliki kemampuan mengelola dengan baik pasti akan tertinggal. Iqbal (dalam Aswandi, 2001) seorang penyair terkenal Pakistan menyebutkan dalam syairnya:

Berhenti tiada tempat di jalan ini

Sikap lamban berarti mati

Mereka yang bergerak, merekalah yang maju kedepan

Mereka yang menunggu, sejenak sekalipun pasti tergilas.

Dalam memajukan dan mengembangkan dunia pendidikan perlu senantiasa memperhatikan prinsip-prinsip manajemen. Dengan kata lain, untuk mengejar ketertinggalan dunia pendidikan harus mampu menerapkan manajemen dalam bidang pendidikan secara profesional.

Al-Qur'an dan al-Sunnah mengajarkan bahwa untuk meraih keberhasilan, suatu usaha harus dikelola dengan baik atau menggunakan manajemen. Manusia telah diberi kebebasan menentukan untuk menjadi baik atau buruk, iman atau kafir, sebagaimana firman Allah SWT: *"Dan katakanlah: "Kebenaran itu datangnya dari Tuhanmu; maka barangsiapa yang ingin (beriman) hendaklah ia beriman, dan barang siapa yang ingin (kafir) biarlah ia kafir". Sesungguhnya Kami telah sediakan bagi orang-orang dzalim itu neraka, yang gejolaknya mengepung mereka. Dan jika mereka meminta minum, niscaya mereka akan diberi minum dengan air seperti besi yang*

mendidih yang menghanguskan muka. Itulah minuman yang paling buruk dan tempat istirahat yang paling jelek.” (Q.S. Al-Kahfi [18]: 29)

Berdasarkan ayat tersebut, Muhmidayeli (2007) menjelaskan bahwa sesungguhnya manusia itu memiliki hak kebebasan dalam membuat keputusan untuk dirinya. Manusia diberi hak untuk memilih atau menolak suatu pandangan atau konsep yang ditawarkan. Manusia mesti mengaktualisasikan potensi humanitasnya sedemikian rupa agar apa yang diputuskan dan dilakukan benar-benar didasari oleh pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan secara syar'i, ilmu, dan moral.

Selain itu, umat Islam diwajibkan menuntut ilmu sejak lahir hingga mati, diperintahkan juga untuk menuntut ilmu tanpa mengenal usia. Bahkan seni dalam ilmu juga dituntunkan dalam Islam. Yusuf Qardhawi menjelaskan dalam bukunya "Islam Bicara Seni" menjelaskan bagaimana hubungan seni dan Islam serta seni dan keindahan.

John Dewey (dalam Muhmidayeli. 2007) berpendapat bahwa, seseorang dapat memahami segala sesuatu sebagai sains melalui penggunaan inteligensinya, namun hal itu akan lebih mendalam jika ia disentuh dengan praktek lain, yaitu seni. Bahkan dengan tegas Dewey mengatakan bahwa hanya orang yang mendapatkan imaji seni dalam titik fokus argumentasinya yang akan dapat mengembangkan klaim-klaim *scientific inquiry*.

D. Paradigma Baru Manajemen Pendidikan

Tidak ada sesuatu yang tidak mengalami perubahan. Bahkan secara ekstrim ada yang mengatakan bahwa yang tetap hanyalah perubahan itu sendiri. Tentunya ada pengecualian-kecualian, seperti Allah dan kekuasaan-Nya, sifat-sifat-Nya, kitab-Nya, dan lain sebagainya. Seperti pengertian *tajdid* (pembaharuan) dalam Muhammadiyah. Pembaharuan tersebut tidak semata-mata asal pembaharuan atau ada perubahan, tetapi memiliki pengertian yang khusus. Dalam bidang akidah dan ibadah *mandhah* (khusus), pembaharuannya berusaha kembali sesuai kepada kemurnian ajaran yang benar, bukan merupakan tradisi yang telah berkembang dalam kultur kehidupan masyarakat.

Manusia, dengan menggunakan akal sehatnya harus senantiasa aktif, kreatif, dan penuh inisiatif untuk kemajuan dan kemaslahatan umat sebesar-besarnya. Hal ini juga semestinya terjadi dalam dunia pendidikan. Artinya bagi manajer atau pengelola pendidikan tidak dapat berjalan apa adanya seperti zaman dahulu yang menggunakan filsafat atau paradigma

lama Jawa “*alon-alon waton kelakon*” (biar lambat asal selamat), “*wong sabar iku dhuwur wekasanne*” (orang yang sabar akan subur) “*nrimo ing pandum*” (menerima apa adanya), dan lain sebagainya. Hal tersebut kalau diinterpretasikan secara modern mungkin masih dapat dipertahankan, tetapi apabila diartikan lambat tidak apa-apa hanya mementingkan selamat saja tanpa ada gerakan untuk maju, maka akan ketinggalan. Begitu pula dengan sabar yang diartikan pelan-pelan, bukan sabar yang artinya ulet dan teguh dalam menghadapi tantangan maka akan kalah dalam persaingan. Untuk itu, mengelola pendidikan harus menggunakan manajemen dalam paradigma baru artinya segala sesuatunya harus diusahakan dengan cara-cara ilmiah, modern dan dapat dipertanggungjawabkan. Prinsip-prinsip manajemen juga diterapkan dalam manajemen pendidikan. Prinsip-prinsip manajemen yang dimaksud sebagaimana yang dikemukakan oleh Arsyad (2002) sebagai berikut:

1. Pembagian kerja;
Bila ada kejelasan tentang siapa mengerjakan apa, maka kelompok akan lebih berhasil guna dan berdaya guna karena baik cara kerjanya.
2. Disiplin;
Ketaatan kepada peraturan yang telah disepakati bersama dan kesadaran anggota yang tinggi tentang tanggung jawab dan tugas-tugasnya sangat menentukan keberhasilan manajemen.
3. Kesatuan perintah (*Unity of Command*);
Perlu adanya kesatuan perintah untuk menghindari kesimpang-siuran.
4. Kesatuan arah;
Kesepakatan tentang arah tujuan merupakan hal yang mengikat kelompok dan mencegah perselisihan.
5. Kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi;
Kepentingan tiap anggota diperhatikan, tetapi kepentingan bersama lebih diperhatikan.
6. Rantai berjenjang dan rentang kendali;
Manajemen dilakukan bertingkat-tingkat dan merupakan mata rantai yang berjenjang. Rentang kendali suatu manajemen sebaiknya terbatas pada tingkat dibawahnya. Hal ini akan menghasilkan efektivitas yang tinggi.

Keenam prinsip di atas merupakan pedoman bagi para manajer atau pimpinan dalam menjalankan roda organisasi atau institusi pendidikan. Sehingga tujuan pendidikan yang berupa mewujudkan masyarakat yang utama, adil makmur, merata spiritual dan material serta diridhai Allah SWT

bisa tercapai. Agar sampai pada tujuan tersebut, dibutuhkan paradigma baru manajemen pendidikan.

Masyarakat yang tertutup, sentralistik, dan mematikan kreasi berpikir manusia bukanlah bentuk pendidikan yang diinginkan. Pada dasarnya paradigma pendidikan yang baru harus dapat mengembangkan tingkah laku yang menjawab tantangan internal dan global. Paradigma tersebut haruslah mengarah kepada lahirnya suatu bangsa Indonesia yang bersatu dan demokratis (Tilaar, 2000).

Penyelenggaraan pendidikan yang sentralistik, baik dalam manajemen maupun kurikulum, harus diubah dan disesuaikan dengan pendidikan yang demokratis atau desentralistik. Di samping itu, manajemen pendidikan dalam perspektif paradigma baru harus mampu bersaing secara global, mengembangkan kebinekaan, dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa menuju masyarakat madani.

Paradigma baru manajemen pendidikan dalam konteks pendidikan nasional haruslah dituangkan dan dijabarkan dalam berbagai program pengembangan pendidikan nasional secara bertahap dan berkelanjutan. Untuk menindaklanjuti hal itu telah disiapkan pedoman yang baku yaitu: Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah dan peraturan lain (di bawahnya) yang mengikutinya seperti peraturan menteri, keputusan menteri, peraturan daerah dan lain sebagainya.

Ketika Indonesia mengalami krisis multi dimensional dan berkepanjangan sejak akhir tahun 1997, berdasarkan analisis terhadap pengalaman pelaksanaan sistem pendidikan nasional era Orde Baru, serta anomali-anomali yang terjadi, dan keputusan MPR (TAP MPR No IV/ 1999) mengenai Garis Besar Haluan Negara, maka menurut Tilaar (2000) dapat disusun berbagai paradigma untuk era reformasi dalam pengembangan sistem pendidikan nasional. Untuk itu, sesuai dengan relevansinya pada bahasan ini diambilkan salah satu dari empat usulan (popularisasi, sistematisasi, proliferasi, dan politisasi pendidikan nasional), yaitu: popularisasi pendidikan, dengan ketentuan sebagaimana berikut:

1. Paradigma Baru
 - a. Pendidikan dan pelatihan yang bermutu adalah pendidikan yang dibutuhkan oleh rakyat banyak.
 - b. Pendidikan yang bermutu merupakan kebutuhan rakyat banyak. Oleh sebab itu partisipasi keluarga dan masyarakat dalam penyelenggaraan, investasi, evaluasi pendidikan semakin ditingkatkan.

- c. Investasi pendidikan melalui sektor pemerintahan lebih ditingkatkan dan dijadikan komitmen politik.
2. Usulan Program Pasca Krisis
 - a. Menanggulangi putus sekolah akibat krisis dengan melanjutkan program Jaringan Penyelamatan Sosial dengan memperbaiki organisasi pelaksanaan penyaluran bantuan.
 - b. Meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan dengan meningkatkan kesejahteraan sosialnya.
3. Usulan Program Selanjutnya
 - a. Mengembangkan dan mewujudkan pendidikan berkualitas.
 - b. Menyelenggarakan pendidikan guru dan tenaga kependidikan yang bermutu.
 - c. Terciptanya SDM pendidikan yang profesional dengan penghargaan yang wajar.

Usulan di atas dapat dipahami karena antara pendidikan dan politik terdapat kaitan yang sangat erat. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena memiliki titik singgung yang sama, yaitu tujuan hidup manusia. Pendidikan dan politik memiliki tujuan membentuk manusia yang bahagia, adil dan makmur. Oleh karena itu, program-program pendidikan harus dikawal oleh politisi yang dikuatkan dengan Undang-Undang yang berpihak pada pendidikan. Kemudian keputusan-keputusan politik yang terkait dengan pendidikan harus segera ditindaklanjuti oleh para pendidik dan tenaga kependidikan.

Untuk mendapatkan gambaran yang lengkap tentang ciri paradigma baru manajemen pendidikan yang berdasarkan persepsi pola lama dan pola baru, dapat dilihat dalam tabel: 1.1 sebagai berikut: