

MANAJEMEN BISNIS DAN IDEALISME PENDIDIKAN

Oleh :
KI Ismara
FT UNY

Abstrak

Trend dunia pendidikan di Indonesia saat ini bergeser ke arah bisnis, yang didorong oleh mekanisme pasar. Regulasi pemerintah dalam hal ini, belum berpihak kepada rakyat yang tidak mampu. Lembaga bisnis pendidikan menjamur dan berkembang biak terus-menerus, yang menambah jumlah masyarakat usia pendidikan menjadi marginal.

Panggung dunia bisnis pendidikan berlanjut dengan adu kekuatan persaingan, yang ada adalah berusaha untuk memenangkan atau tersingkirkan. Pengelolaan sumberdaya semakin kompleks, tuntutan pasar dan pelanggan juga semakin bervariasi. Untuk itu diperlukan berbagai keunggulan kompetitif, yang didukung dengan penerapan berbagai produk iptek ITC dan manajemen modern.

Keunggulan kompetitif yang ditonjolkan adalah sumberdaya manusia pendidik, sarana-prasarana, media dan metode pendidikan. Di sisi lain, ternyata masih kurang memperhatikan keunggulan budaya kerja, nasionalisme, dan keberpihakan terhadap pelanggan yang kurang mampu.

Kata Kunci: manajemen bisnis, pelanggan, manajemen

Pendahuluan

Pendidikan di negara manapun, merupakan cikal bakal kemajuan dan kemakmuran bangsa. Semakin terbelakang tingkat pendidikan suatu bangsa, maka akan semakin tertinggal negara bangsa tersebut. Uniknya diharapkan atau tidak, diterima atau tidak, diatur dalam undang-undang atau tidak, trend pendidikan di Indonesia saat ini telah

bergeser dari pola kerakyatan menjadi ke arah *capital* yang *profit oriented*, dan *market drivent*. Kelihatannya pemerintah juga cenderung akan mengurangi subsidi dan tanggungjawab finansialnya terhadap dunia pendidikan, misalnya dengan diterapkan badan hukum dan tetap konsistennya anggaran pendidikan yang relative rendah dibandingkan

dengan negara lain yang lebih maju (hanya 9% yang sangat jauh dari 20%) dalam RAPBN selama ini, regulasi pemerintah terhadap pendidikan juga dibiarkan mengambang, ada kesan pendidikan yang dikelola negara dibiarkan tetap kurang berkualitas, karena selalu lambat dalam mensikapi kemajuan jaman (Arif Rahman.2005). Kelihatanya pendidikan berbeaya mahal dibiarkan terus berkembang biak., dimana hanya orang mampu dan kaya saja yang dapat menikmati sekolah berkualitas.

Kajian di bawah ini merupakan review hasil meta analisis, berdasarkan pengamatan mendalam, wawancara mendalam, dan analisis dokumentasi, serta hasil inferensi penelitian *best practice schoolmanagement* di beberapa lemdik favorit atau yang dianggap memiliki unggulan (Joko SP dan Ima.2004) dan diramu dengan Materi Seminar Nasional tentang Dilema Pendidikan di Indonesia antara Bisnis dan Idealisme, yang diselenggarakan oleh Mahasiswa Fakultas Hukum UGM (FMHP) dengan Aliansi Masyarakat Peduli Pendidikan Indonesia (LSM-Alim-PENDI) tanggal 17 Maret 2005 di MM UGM.

Konsekuensi terhadap kecenderungan di atas adalah, mulai ditinggalkannya manajemen pelayanan public menjadi manajemen bisnis yang mau tidak mau harus mengutamakan *price, prospect, product, profit, priority, place, people, and*

promotion. Akibatnya, juga perlu mempertimbangkan *competitor, competitive advantages, added value, dan diversity*, untuk dapat membuat puas *customer (impressive experienced and satisfied services)*, sehingga pangsa pasar bisnis pendidikan dicermati dengan sangat teliti. Spesifikasi permintaan pelanggan dijabarkan dengan rinci dan diberi atribut kompetensi, yang kelak diharapkan dapat menciptakan performansi kerja luaran yang perfek.

Manajemen Bisnis

Secara operasional, mulai digunakan pendekatan manajemen bisnis dalam pendidikan yang dapat mengantisipasi resiko kerugian, meningkatkan penghasilan atau kesejahteraan dan mengakomodasi permintaan pasar tersebut. Input proses produksi pendidikan mulai dipinggirkan, dan lebih diprioritaskan kemampuan calon pelanggan untuk dapat membayar atau mengcover seluruh beaya bisnis pendidikan di tempat yang dinamakan favorit ini. Input bisnis pendidikan yang harus dikelola sebuah sekolah favorit, mulai berkembang tidak lagi hanya *man*, tetapi menjadi *money, material, machine, method, media, market, minute, memory, and place*. Proses pengolahan inputan tersebut diusahakan agar dapat terkoordinasi, terintegrasi, sinkron, dan sinergi, tetapi tetap dapat simple (debirokrasi). Hal ini membuat lembaga bisnis pen-

didikan harus menerapkan system manajemen modern yang kompleks, yang menuntut investasi awal lebih banyak lagi, kemudian mengejar efisiensi dan efektivitas dengan matimian.

Penerapan ITC (*information, teknologi, and computer*) dengan dukungan EMIS (*education Information Management system*) dan *E-learning*, sudah menjadi kebutuhan bukan lagi keinginan. Penggunaan multi media dan multi metode dengan dukungan iptek tersebut di atas, juga diimbangi dengan lokasi yang strategis, memadai dan representatif. Ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, toko, kantin, kamar mandi dan halaman semua dalam keadaan bersih, menyenangkan, serta membuat betah para pelanggan. Begitu pula semua perangkat yang berhubungan dengan manusia, didesain dengan ergonomis sesuai dengan asas *man-machine interaction*. Manajemen dengan pendekatan Kaizen, (perbaikan berkelanjutan), 5S (ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin) dan JIT (*just in time*) dianggap paling tepat untuk mengelola hal tersebut di atas.

Tradisi proses belajar-mengajar yang dulu berorientasi kepada guru dan pemerintah, sekarang mulai bergeser sesuai tuntutan pasar, dan berorientasi kepada pelanggan, yang kontekstual. Peran negara sebagai regulator seharusnya juga bergeser menjadi fasilitator, dan harus

melayani kebutuhan lembaga pendidikan sebagai pelanggan (Sunyoto Usman.2005). *Education, paedagogy*, bergeser menjadi *edutainment* dan *andragogy* yang menyenangkan, mengesankan, serta membanggakan diri (*encouraging*) pelanggan. Pengajar (bukan pendidik) yang hanya datang membacakan bahan, memerintah pelanggan tanpa makna, berakting sendirian, hanya cerita tentang dirinya sendiri, atau berbicara dengan papan tulis saja, sudah dianggap sebagai berperformansi jelek, karena tidak dapat melayani pelanggan dengan memuaskan. Pelanggan dalam hal ini siswa harus dijadikan orientasi utama, bukan lagi *teacher oriented*, sehingga mengutamakan *individual differences*, aneka kecerdasan (*multi intelegence*) termasuk emosi, spiritual, dan adversitas (kemampuan menyelesaikan masalah) yang dimiliki siswa harus diungkapkan, diakomodasi, dikembangkan serta ditingkatkan, melalui metode yang tepat. Proses belajar-mengajar yang dikembangkan juga sudah diminta untuk menerapkan multi metode dan multi media. *Picture can paint a thousand word* (syair awal lagu *If* dari *Bread*), menjadi inspirasi dan filosofi penerapan multi media, didukung oleh *viewer/LCD*, dan perangkat ITC lainnya. Pendekatan proses belajar-mengajar *dengan cinta* (Prof.Djohar) yang dikembangkan 20-an tahun yang lalu mulai dikem-

(Prof. Djohar) yang dikembangkan 20-an tahun yang lalu mulai dikembangkan dengan kemasan berbeda, *accelerated learning*, *power learning*, *quantum teaching* sudah mulai dijadikan prosedur operasi terstandar dalam bisnis pendidikan. Kurikulum disusun dengan tingkat permeabilitas yang *robust* (fleksibel, adaptif, *continous improvement*, tetap konsisten dan kokoh terhadap visi, misi, tujuan utamanya). Nama materi tetap, kodenya tetap, bobotnya tetap, tetapi muatan, *content*, *context*-nya selalu mengalami perbaruan terus-menerus sesuai kebutuhan pelanggan dan perkembangan iptek, serta sesuai dengan prioritas kebutuhan pasar lulusan. Kurikulum juga dibuat tetap *smart* (*specific, measureable, achive, realistic, and time phased*), sehingga mudah untuk diterapkan, mudah penyediaan sarana-prasarana pendukung atau pelengkapannya. Satuan Acara pelajaran (SAP) sudah seharusnya dimaknai dengan *standard achievement procedure*. Tujuan khirnya adalah mampu memberikan jaminan kepastian mutu terhadap output, outcome, dan impact dari hasil proses penerapannya, dengan waktu yang tepat.

Manajemen operasi bisnis pendidikan seperti ini memerlukan pendekatan yang berbeda pula. Dimana dahulu lebih menekankan pada birokrasi ketat, bergeser menjadi kesejawatan (*collegial*), dulu segala sesuatu harus tuntas (tuntunan dari

atas) atau tersentral, menjadi terdesentralisasi atau otonomi (*school based management*), dan dari hirarki komando menjadi jaringan tim kerja yang kohesif. *Management Tools* yang ada juga sudah tidak mampu untuk membantu memecahkan masalah atau mengambil keputusan dengan cepat-akurat-relevan lagi. Penggunaan *Kaizen* dengan 5S-nya yang ergonomis, *management by objective*, *total quality management*, *knowledge management*, *six sigma*, dan *balance score card*, mulai dilirik untuk diimplementasikan secara sinergis di dunia bisnis pendidikan.

Kepemimpinan yang diterapkan tidak lagi bersifat tunggal atau otoriter lagi. Pendekatan yang dapat mengantisipasi kemajuan jaman tersebut adalah formulasi yang tepat antara kontrak, situasional (*tell, sell, collaboration and dellegation*) dan *transformational leadership* yang akan mampu mengakomodasi keadaan *organized anarchy*, dari para sejawat (bukanbawahan) secara *loosely coppling*. Setiap rekan kerja mendapat peran yang sama dalam menentukan arah, kebijakan, dan keputusan lembaga, melalui proses *brainstorming*, *garbage can*, atau secara *teamwork*.

Pelanggan dan *stake-holders* saat ini tidak lagi cukup puas dengan anaknya yang ber IP tinggi, atau ber NEM tinggi, tetapi sebenarnya tidak bisa apa-apa, tidak mampu berbuat apa saja, dan bingung dalam

yang hebat. Untuk itu standarisasi kompetensi *output*, bahkan dilengkapi dengan kualitas *outcome* dan *impact* dari proses pendidikan sudah menjadi tuntutan utama, agar dapat disebut efisien dan efektif. Sehingga dapat dengan mudah diserap oleh pengguna hasil pendidikan lebih lanjut, dan memiliki peran yang signifikan dalam pembangunan bangsa sesuai dengan bidangnya.

Qualitas control menjadi standar operasi yang terstandar yang harus dilakukan, agar QA dapat menjadi unggulan kompetitif. Unggul dalam persaingan, berarti harus memiliki pangsa pasar yang berbeda, memiliki spesifikasi produk yang berbeda pula, dengan nilai tambah (*added value*) yang khusus. Misal kurikulum dan semua sumberdaya yang digunakan untuk proses manajemen pendidikan memang berkualitas unggul, agar berbeda atau *just be follower*.

Kunggulan kompetitif antara lain dapat melalui *Quality Assurance* (jaminan kepastian kualitas hasil pendidikan), *best services* (pelayanan yang mengesankan), *fast delivery* (kelulusan dengan cepat), *clean lines* (tempat yang indah dan bersih menyenangkan), *health and safety* (misalnya bebas narkoba, seks bebas dan perkelahian). Konsekuensinya adalah mulai diharuskan untuk menerapkan budaya kerja pelayanan pendidikan dengan total (*academic services corporate cul-*

ture) dan memperkuat berbagai peluang peningkatan keunggulan kompetitif lembaga bisnis pendidikan, atau akan kalah bersaing dengan yang lain.

Perilaku para pelaku bisnis pendidikan juga mulai disesuaikan agar dapat memenuhi semua tuntutan pasar tersebut di atas. Dimulai dengan tahapan *recruitment and selection* yang ketat, orientasi dan pelatihan awal, diimbangi dengan *HRD maintenance* yang berkelanjutan, termasuk penghargaan yang memadai dan *punishment* dengan dosis yang tepat. Semua tahapan proses pendidikan harus diamati, dimonitor, dikontrol, dan dievaluasi secara periodik, agar tidak terjadi penyimpangan dari arah yang telah ditentukan. Termasuk asesmen terhadap para pendidik dan pelaku manajemen pendidikan lainnya yang disesuaikan dengan standar performansi lembaga bisnis layaknya.

Setiap tahapan proses produksi lembaga bisnis pendidikan ini akan banyak membutuhkan banyak *cost*. Setiap dana yang keluar harus sebanding dengan *profit* yang akan didapatkan. Rata-rata lembaga bisnis pendidikan ini berasal dari swadaya masyarakat atau swata, yang sumberdananya hanya berasal dari para pelanggan. Konsekuensinya, setiap kenaikan penarikan dana yang berasal dari pelanggan, harus diimbangi dengan akuntabilitas yang memadai. Pelanggan harus merasa

setiap kenaikan penarikan dana yang berasal dari pelanggan, harus diimbangi dengan akuntabilitas yang memadai. Pelanggan harus merasa diuntungkan dan dipuaskan melebihi harapan dari dana yang telah dikeluarkan, sehingga masih bisa memiliki persepsi dan asumsibahwa biaya pendidikan tersebut *relatif murah dan masih terjangkau*. Kemampuan-bayaran pelanggan harus tetap dijaga, agar *jualan* lembaga bisnis pendidikan tetap laris manis. Pembeayaan yang tak terduga biasanya banyak diperlukan, atas nama akuntabilitas kepada pelanggan, tidak memungkinkan untuk diambilkan dari *pos* peserta didik. *Variable cost* ini biasanya *diback-up* melalui dana yang berasal dari *pos income generating* lainnya, misalnya koperasi, toko, kantin, penjualan buku, wartel, penjualan produk hasil praktek, penyewaan laboratorium atau bengkel, dan penjualan jasa lainnya yang tetap mengutamakan kualitas. Bahkan keuntungan dari unit produksi yang dikelola bersama peserta didik ini, dapat digunakan untuk subsidi silang tunjangan *reward* bagi pendidik, serta peserta didik dalam bentuk bea siswa dan santunan anak yatim-piatu atau kurang mampu.

Setiap kegiatan yang terkait dengan prestasi kualitas output, outcomes, dan impact beserta proses pendidikan, sebaiknya selalu diinformasikan melalui media massa, baik koran, jurnal, majalah, maupun inter-

net, TV dan Radio. Promosi semacam ini akan melengkapi advertensi yang diutamakan yaitu bahwa pelanggan yang puas akan menyampaikan kepada 10 orang lain, tetapi pelanggan yang tidak puas akan menyampaikan kekesalannya kepada 20 lebih orang lain. Melalui media tersebut, akan banyak sekmen pasar yang mendengarkan informasi, mencermati, tertarik dan ingin mengetahui lebih banyak. Setelah memiliki informasi yang memadai, maka akan cenderung untuk ingin mencoba, dan ingin menikmati. Kemudian setelah mengalami dan terpuaskan, maka akan menjadi kebutuhan, akhirnya akan menjadi pelanggan yang fanatik. Dengan demikian *need-demand and suplay* akan berlangsung terus-menerus secara alami sebagai mekanisme pasar, bisnis pendidikan.

Pendidik sebagai Manajer Operasional

Pendidik dan pengajar sangat berbeda, pengajar cenderung bersifat kontrak, tugas utamanya menyampaikan materi yang diajarkan, tetapi tidak perlu bertanggungjawab terhadap kondisi, tingkat penyerapan, output, outcome, apalagi impact yang harus dimiliki, setelah menerima *treatmennya*. Pendidik itu adalah wakil nabi, kekayaannya luar biasa banyak sekali, tetapi di akherat nanti. Seorang pendidik harus dapat mengendalikan diri, takwa, alim, dan

Pengajar sebagai salah satu unsur terpenting dalam keunggulan kompetitif. Pengajar yang merupakan tokoh kunci kesemuanya itu, diharuskan menjadi pendidik, sehingga dapat dikembangkan menjadi seorang yang *superman* di bawah manajer pendidikan yang biasanya *megaloman(nia)*. Pendidik sebaiknya harus memiliki kompetensi (*knowledge, skill, attitude*) yang luar biasa sempurna supaya anak didik juga sempurna. Sekaligus harus *nrimo ing pandum*, ahli puasa, santun, dan berbudi sangat mulia. Pendapatannya mungkin belum besar tetapi pendapatnya saja yang banyak dan untuk kepentingan pengembangan sumberdaya manusia melalui pendidikan.

Meposisi pendidik sebagai tim manajer di tingkat operasional sekolah ternyata sangat menguntungkan. Pendidik tidak hanya diberdayakan, tetapi juga dibuat bangga dengan pemenuhan self esteem dan self actualization. Di bawah ini beberapa kesimpulan yang dapat dijadikan pemer kaya manajemen berbasis sekolah, yang terkait dengan pemaparan hasil pengamatan ini.

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi (lembaga) pendidikan baik bisnis maupun nirlaba, adalah dukungan tim kerja pelayanan akademik yang adaptif, fleksibel, cepat tanggap, solid, dan pantang menyerah (Hunsaker.2001). Kegiatan pelatihan *team building games*

ini, diharapkan dapat membantu memberdayakan para pendidik untuk mengembangkan potensi diri, kecerdasan emosi, spiritual, dan adversitas, dalam kerja kelompok. Selain itu, performansi, produktivitas, kepuasan, dan motivasi kerja pelayanan akademik, biasanya akan meningkat jika tim dapat bekerja secara komplementer, menyenangkan, dan kompak.

Tanpa adanya peran aktif para pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah di lini terdepan, maka semua kebijakan pendidikan secara nasional, yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan sulit dilaksanakan. Semua kebijakan peningkatan perekonomian Negara melalui industrialisasi juga akan jadi melambat, dan cadangan tenaga trampil selalu kurang memadai, sehingga akibat lebih lanjut sudah bisa dibayangkan, Indonesia akan terjajah kembali dalam bentuk yang berbeda (Sugiyono dan KI.Ismara.2004). Peningkatan peranan Pendidik sebagai sebagai manajer pendidikan, berarti suatu kebijakan manajerial yang bersifat *encouraging and empowerment*, bagi keberhasilan penerapan MBS (manajemen berbasis sekolah), dalam merealisasikan tujuan pendidikan secara nasional, regional dan institusional.

Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah.

merealisasikan tujuan pendidikan secara nasional, regional dan institusional.

Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah. Antara lain bagaimana mampu bekerja secara tim, memecahkan masalah dengan segera, ide kreatif inovatif produktif, pengendalian diri dan emosi, kompleksitas pekerjaan, SOP dan etika manajer pendidikan, *academic corporate culture*, sasaran dan target organisasi (output, outcome, impact dan produktivitas), pengembangan organisasi dan manajemen perubahan, karakteristik sumberdaya yang ada, karakter dan keragaman siswa, orang tua wali, komite sekolah, dan rekan sejawat, serta iptek terkait dengan pendidikan yang selalu berkembang (*EMIS, ITC and Automations*). Teori manajemen yang selalu berubah, berkembang dan bertambah (Sugiyono dan Kl. Ismara.2004). Tuntutan pasar, kebutuhan pelanggan dan *stakeholder* yang selalu berubah, meningkat, dan lebih bervariasi. Kesemuanya menantang seorang manager sekolah yang tangguh dan cerdas (*robust and smart*) untuk selalu dapat bekerja dengan lebih keras, lebih cerdas, fleksibel, mudah beradaptasi, cepat mengadopsi, kreatif, inovatif, dan produktif, yang terpenting yaitu memiliki jiwa wirausaha (yang mampu meningkatkan pemasukan melalui unit produksi atau *income gene-*

rating), bukan hanya sebagai birokrat abdi Negara (yang biasanya hanya mohon petunjuk dan lengkap dengan biaya proyeknya).

Pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan di sekolah adalah seorang yang bertugas utama memimpin teman sejawat (Wenrich and Wenrich.1975), karyawan dan siswa secara operasional, dan bertanggungjawab terhadap manajemen pendidikan (kepala sekolah, kepala yayasan, pengawas, diknas, orang tua wali, komite, dan *stakeholder* lainnya) yang lebih tinggi. Pendidik, merupakan manajer pendidikan ujung tombak yang langsung berhadapan secara teknis operasional. Berarti pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah harus menguasai *poac, podscorb, pdca*, dengan baik, harus menguasai pendekatan manajemen yang paling pas untuk situasi yang tepat pula (Peterson.1993). Misalnya apakah akan menerapkan manajemen berbasis sekolah, birokrasi, kesejawatan, demokrasi, otonomi, Knowledge management, MBO, dan manajemen operasional lainnya (kaizen, 5s, JIT, TQM, TQS, TQA dll.). Di mana pelaksanaan manajemen pendidikan sebaiknya, berbasiskan pada kelebihan dan keunikan masing-masing sekolah (Mohrman.1994). Paling penting pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah harus menguasai manajemen diri (manajemen stress, motivasi berprestasi

Tugas utama pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah adalah mengelola kontrol kualitas (QC) disemua bidang garapannya (Hogarth.1987). Mampu memberikan jaminan kepastian kualitas (QA) *output, outcome, dan impact* di bidang kademik, sehingga akan dapat memberikan kepuasan pengalaman bagi pelanggan (internal, eksternal, stakeholders).

Seorang manajer pendidikan sekolah yang cerdas dan tangguh dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang marketer handal, harus dengan cepat mampu menganalisis *competitors, costumers, dan corporation*, yang berlandaskan *place, promotion, price, and profile* dengan cepat, akurat dan relevan. Dengan demikian akan dapat menyajikan profil diri (visi, misi, goal, *culture*, filosofi, definisi mutu, definisi pelayanan dan QA dari lembaga pendidikan) dengan lebih jelas, sehingga mampu menarik perhatian masyarakat menjadi pelanggan, dan atau pengguna. Salah satu senjata keunggulan dalam bersaing adalah PDQSC (*price, delivery, quality, services, clean lines*). Kemampuan analisis SWOT (kelebihan, kelemahan, peluang, dan tantangan) dan W4H (siapa, apa, dimana, dengan apa, bagaimana, bilamana, mengapa) terhadap berbagai permasalahan pendidikan, juga merupakan senjata andalan.

Pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah, merupakan ahli psikologi kerja, berarti harus memiliki kemampuan human relations yang hebat terutama untuk menghadapi para teman sejawat, pendidik, karyawan dan siswa secara operasional dan para manajer pendidikan di lini atasnya. Untuk melaksanakan perannya, maka sebaiknya menguasai kaidah-kaidah dasar psikologi (perilaku) sumberdaya manusia pendidikan (Owens.1991). Pendidik sudah seharusnya mampu memimpin, memberi kepuasan kerja, mampu memotivasi, menggerakkan, membimbing, mengkonseling, memberdayakan, dan mengembangkan potensi kemandirian, teman sejawat, karyawan, dan siswanya. Sekaligus membuat teman sejawat, karyawan, dan siswa sangat membutuhkan dia, menjadi sayang, segan, hormat, dan patuh dengan penuh pengertian. Dengan kata lain, pendidik sebagai seorang manajer pendidikan sebaiknya memiliki kemampuan menerapkan supervisi pendidikan dengan luwes, situasional dan menyenangkan, berarti menguasai berbagai pendekatan supervisi pendidikan CS, IS, IPD, CPD (klasik, klinis, informal, individual, kelompok, kesjawatan), baik kelemahan, kelebihan, dan penerapan secara kontekstual serta formula kombinasinya (Glickman.1981).

Dengan demikian pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan

formal, individual, kelompok, kesejawatan), baik kelemahan, kelebihan, dan penerapan secara kontekstual serta formula kombinasinya (Glickman.1981).

Dengan demikian pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah bertanggungjawab sepenuhnya terhadap peningkatan performansi kerja teman sejawat, karyawan, dan siswanya di lini secara operasional. Mengutamakan pengoptimalan semua sumberdaya untuk mencapai target produksi dan manajemen sumberdaya manusia dengan perilaku organisasinya, yang lekat dengan aspek hubungan antar manusia (Owens.1991). Terutama terhadap pencapaian target *raise* (relevansi, atmosfer akademik, internal manajemen, dan efisiensi efektivitas), melalui pengoptimalkan sumberdaya inputan (*M8P= man, money, material, machines, methods, memory, minute, market, and place*) menjadi output yang berkualitas.

Sehingga mampu memberikan jaminan kepastian mutu dari produk akademisnya, baik berupa output yang ber IQ tinggi, maupun outcome yang memiliki EQ, SQ, dan AQ tinggi pula, akhirnya sebagai *impact* yang dapat diharapkan adalah dapat diserap dan bermanfaat bagi lingkungan pengguna, khususnya di dunia usaha, dunia kerja, dunia industri.

Untuk itu, pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan di sekolah harus memiliki *soft skill* dan

hard skill, dengan kompetensi prima (*Ameksa=ability, motivasi, edukasi, eksperiansi, emosi, knowledge, skil, dan atittude*). Dengan kompetensi tersebut, akan mampu menginterpretasikan kebijakan manajerial pendidikan nasional, regional, dan atau organisasional menjadi sesuatu yang SMART (*specific, measurable, achieved, realistic, time phased*) agar mudah dilaksanakan oleh semua jajaran, baik teman sejawat, pendidik, karyawan maupun siswa, secara operasional. Berarti pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan berbasis sekolah harus mengetahui administrasi dan manajemen operasional lainnya (pbn, evaluasi, kelas, bengkel, laboratorium, tata-usaha, keuangan, inventori/sarana prasarana, sdm, dan kurikulum, sap, sop) dengan baik (Hoy and Miskel.2001; Fortunato and waddell.1981).

Peran Pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan di sekolah adalah sebagai ahli KISS (*koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi*), terhadap para tim manajer pendidikan lini atas, para tim kerja teman sejawat, karyawan dan siswa secara operasional (Sugiyono dan Kl.Ismara.2004). Terkait dengan berbagai *rule of conduct*, *SOP (standard operational procedure)*, dan berbagai aturan birokrasi lainnya. Mengkoordinasikan dengan berbagai bidang dan aspek yang terkait, mengintegrasikan sekaligus mensinkronkan

target lembaga pendidikan, serta kebutuhan manajer pendidikan yang lain. Tugas terpentingnya adalah menjaga agar semua dapat terlaksana dengan *smart*, maka harus disederhanakan sesuai dengan bahasa secara operasional di tempat kerja kependidikan.

Sebagai manajer pendidikan, pendidik tidak akan dapat bekerja sendirian dalam mencapai target *output*, *outcome*, dan *impact* pendidikan. Oleh karena itu, menurut Sugiyono dan Ki. Ismara (2004), sebaiknya pendidik juga memiliki kemampuan membentuk dan bekerjasama secara tim/kelompok, yang menyukai *seks bebas* (SEKS= sinergis, empati, kohesivitas, smart, dan bebas yang berarti dengan merdeka, kreatif, inovatif, tetapi produktif). Kelompok kerja pendidik (KKG) yang paling operasional adalah dalam tim mengajar, tim pembuatan kurikulum, silabi, materi, beserta alat evaluasinya, dan tim pelaksanaan proses belajar mengajar sehari-hari (Sugiyono dan Ki. Ismara.2004).

Dalam hal ini, kemampuan berkomunikasi merupakan senjata andalan. Bagaimana menyelesaikan semua pekerjaan dengan indah, menyenangkan, dan sukses. Bagaimana memerintah, menegur, mengatur, memberitahukan hal-hal yang tidak enak, sekaligus menghargai, menghormati, dan memanusiaikan teman sejawat, pendidik, karyawan dan atasannya serta siswa secara

operasional. Sehingga pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah harus mampu merasa (empati, penuh pengertian) menjadi diri orang lain (teman sejawat, pendidik, karyawan dan siswa) secara operasional juga, agar penerimaan mereka menjadi sangat enak dan baik. Kemudian dengan halus dan menyenangkan dapat mengelola, memberdayakan, membentuk tim, menggerakkan, serta memotivasi mereka. Sehingga akan mampu menyarankan, menginfluensi, menginduksi, atau mampu ikut membentuk budaya kerja pelayanan akademis yang impresif.

Paling penting dari pada semuanya yang terpenting di atas, bagi seorang manajer pendidikan yang sekaligus pendidik harus memiliki *sina* (sistem informasi nilai dan asumsi, umumnya disebut moral dan etiket) sehingga dapat bertindak dengan *fast* (cepat), *saft* (baca *safety* sehat, aman, nyaman). Selanjutnya dapat ditularkan kepada yang lain menjadi suatu budaya pelayanan akademis yang berbasiskan *staf*, dengan selalu berwawasan *entrepreneurship*, dan selalu berorientasi *raise* yang berjaminan kepastian kualitas (Sugiyono dan Ki. Ismara.2004).

Kesimpulannya adalah, bahwa pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah, sekaligus juga berperan sebagai pelaksana yang memiliki kemampuan kepemimpinan

neurship, dan selalu berorientasi *raise* yang berjaminan kepastian kualitas (Sugiyono dan Kl.Ismara.2004).

Kesimpulannya adalah, bahwa pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah, sekaligus juga berperan sebagai pelaksana yang memiliki kemampuan kepemimpinan tim (Wahjosumidjo.2002), yang humanis, sinergis, dan efektif (*transformational leadership*). Kemampuan manajerial pendidikan tersebut di atas, dapat dikembangkan melalui pendekatan dinamika kelompok berupa *team work building games*. Dimana kompetensi pendidik dalam mememanajementi pendidikan di sekolah secara operasional akan dapat lebih diberdayakan dan ditingkatkan lagi, sehingga mampu memberikan jaminan kepastian mutu proses belajar mengajar kepada para pelanggan atau pengguna lembaganya.

Penutup

Di sisi lain, masih timbul banyak tantangan, seperti apa yang disebut Alfin Tofler sebagai Future Shock. Akibatnya timbul kesan adanya kemenduaan (*ambiguety*), timbul lingkaran setan yang dimulai dari biaya pendidikan yang mahal, mulai dari uang gedung, spp, bop, uang pembinaan, uang kegiatan, asuransi pendidikan, dan berbagai nama yang lain. Input yang seadanya dengan latar belakang yang kurang memenuhi kriteria minat, bakat dan kemampuan

sesuai dengan bidang pendidikan yang dipilih, asal mampu bayar, bisa diterima sebagai peserta lemdik yang berorientasi bisnis. Proses belajar mengajar yang dibuat agar sangat memuaskan pelanggan walau harus ada usaha untuk *mark-up* nilainya, bahkan pendidik yang memberikan nilai apa adanya (yang jelek) diasesmen sebagai memiliki kinerja kurang baik. Akibatnya dari proses pendidikan yang demikian adalah outputnya yang luarbiasa memuaskan dengan NEM atau IP yang hebat, tetapi output dan impactnya masih dipertanyakan, terbukti dengan kecerdasan adversitas yang rendah saat menghadapi permasalahan. Berarti kompetensi hasil proses pendidikannya tidak memenuhi tuntutan pasar, atau tidak *link and Match* dengan spesifikasi permintaan pasar kerja. Karena kompetensi yang dimiliki tak memenuhi persyaratan kerja, atau memang sistem rekrutmen di Indonesia masih terbelakang, maka pencari kerja harus dengan menyetorkan uang bukan keahliannya. Ironisnya jika ini pekerjaan di lingkungan pegawai negeri yang tercinta ini. Setelah bekerja, maka kariernya diawali dan diakhiri dengan perilaku organisasi *bisnis* yang aneh untuk mengejar ROI (*return of investment*), yang telah dikeluarkan selama ini.

Kita sebagai pelaku bisnis pendidikan mungkin lupa, bahwa sebagian besar masyarakat di Indo-

diutamakan oleh lembaga bisnis pendidikan seharusnya adalah nasionalisme, wawasan budaya (Djohar.2005) serta menyantuni anak yatim dan dhuafa tersebut di atas, kemudian di *blow-up*, sehingga pelanggan akan datang dengan salah satu alasan tersebut. Dengan demikian memenangkan suatu kompetisi bisnis dalam lembaga pendidikan sekaligus memerhatikan kesejahteraan sosial (yang lama tidak ingin didengarkan).

Daftar pustaka

- Anthony Dio Martin.2003. *Emotional Quality Management*. Arga. Jakarta.
- Arif Rahman.2005. Perangkap Bisnis dalam Menyelenggarakan Pendidikan. Seminar Nasional Dilema Pendidikan di Indonesia antara Bisnis dan Idealisme, FMHP & AlimPENDI UGM.
- Craig,RL.1987.*Training and Development Hand Book*.McGraw-Hill Book:New York.
- Cropley.2001.*Creavity in Education & Learning*. Kogan Page: London.
- Djohar.2005.Kajian Historis dan Kultural Pendidikan di Indonesia. Seminar Nasional Dilema Pendidikan di Indonesia antara Bisnis dan Idealisme, FMHP & Alim PENDI.UGM.
- Etington, Julius.1994. *The Winning Trainer*. Gulf Publishing.Co: Houston.
- Fortunato and Waddell.1981. *Personnel Administration in Higher Education*. Jossey-Bass Pub:San Francisco.
- Fullan.1990.*Changing School Culture Through Staff Development*. ASCD Years Book: Virginia.
- Gibson, Rowan.1997. *Rethinking The Future*. Gramedia:Jakarta.
- Glickman.1981.*Development Supervision*. ASCD Years Book: Virginia.
- Hogarth.1987.*Quality Control in Higher Education*.University Press : London.
- Hoy and Miskel.2001. *Educational Administration*.McGraw-Hill: Boston.
- Hunter.1990. *Memory*. Penguin Book:London.
- Ismara.2005.Aspek Manajemen: *Bisnis Pendidikan yang bernama Favorit*.Seminar Nasional Dilema Pendidikan di Indonesia antara Bisnis dan Idealisme, FMHP & AlimPENDI.UGM.
- Joko SP.dan Ima.2004.*Best Practice School Management*.Sekjen Dikdasmen-Depdiknas
- Mohrman.1994.*School-Based Management*. Jossey-Bass Pub.: San Francisco.
- Owens.1991.*Organizational Behavior in Education*. Allyn and Bacon:Boston.

- Favorit*. Seminar Nasional Dilema Pendidikan di Indonesia antara Bisnis dan Idealisme, FMHP & AlimPENDI.UGM.
- Joko SP.dan Ima.2004.*Best Practice School Management*.Sekjen Dikdasmen-Depdiknas
- Mohrman.1994.*School-Based Management*. Jossey-Bass Pub.: San Francisco.
- Owens.1991.*Organizational Behavior in Education*. Allyn and Bacon:Boston.
- Peterson.1993.*Organization and Governance in Higher Education*.Ginn Press:Massachusetts.
- Scannell & Newstrom.1994.*The Complete Games Trainer Play*. McGraw-Hill:New York.
- Stoltz, Paul,G.2003. *Adversity Quotient @ work*. Interaksa: Batam.
- Sunyoto.2005.Peta Masalah dan Kebijakan Pendidikan. Seminar Nasional Dilema Pendidikan di Indonesia antara Bisnis dan Idealisme, FMHP & AlimPENDI.UGM.
- Sugiyono dan KI.Ismara.2004.Diktat Program Akta IV Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Menjadi Manajer Pendidikan yang Tangguh.FT-UNY.
- Wenrich and Wenrich. 1975. *Leadership in Administration of Vocational and Technical Education*.Charles E.Merrill Publishing.:Ohio.

Biodata Penulis

KI.Ismara, 08156860566, ki_ismara@yahoo.com pendidikan kejuruan teknologi dan industri, di FT-UNY, sedang menempuh S3 Psikologi (Industri dan Organisasi) di UGM, telah menyelesaikan Magister Manajemen Pendidikan dan Latihan PPS UN Malang, serta Magister Ilmu Kesehatan Kerja PPS-FK UGM.