

KONTRIBUSI MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM MEWUJUDKAN LEMBAGA PENDIDIKAN YANG BERMUTU

Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd.

PENDAHULUAN

Perubahan zaman dalam rentang sejarah merupakan keniscayaan. Kini semua orang berhadapan dengan era globalisasi yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi serta transportasi yang memudahkan orang menerima perubahan dan berpindah dari tempat ke tempat lain. Faktor kemajuan sains dan teknologi meniscayakan terjadinya perubahan dalam pendidikan dan pembelajaran. Sekolah sebagai pusat pembelajaran yang berlangsung secara formal mengharuskan perlunya rancangan perubahan oleh manajemen pendidikan dengan diformulasikan dalam berbagai kebijakan pemerintah baik secara makro, meso maupun mikro. Karena itu, senyatanya banyak kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan (UU Nomor 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS, UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, UU Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Permendikbud nomor 49 tahun 2014 tentang standar nasional pendidikan tinggi) yang dimunculkan untuk merespon dan mengantisipasi perubahan yang terjadi sebagai tuntutan dinamika secara eksternal dan kebutuhan internal masyarakat dengan memperkuat pengembangan sumberdaya manusia.

Peranan pendidikan sangat krusial dalam mengembangkan sumberdaya manusia (SDM) bangsa Indonesia. Dalam konteks ini pendidikan nasional akan sangat menentukan dinamika pembangunan nasional dalam segala aspeknya. Prospek pendidikan nasional adalah berkenaan dengan masa depan anak sekaligus sangat menentukan masa depan bangsa Indonesia. Karena itu, tugas utama pendidikan nasional adalah membangun karakter bangsa (*nation character building*) yang esensinya untuk pengembangan sumberdaya manusia (SDM). Apalagi momentum terbentuknya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sebagai lingkungan eksternal yang menuntut ketersediaan sumberdaya manusia (*human resources*) profesional dan kompetitif, yang dihasilkan manajemen pendidikan nasional dalam sistem persekolahan, perlu terus ditingkatkan kualitas lulusan yang dihasilkan.

Indonesia tengah bersiap menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015, bersama dengan 9 negara ASEAN lainnya (Malaysia, Singapura, Filipina, Brunei, Vietnam, Thailand, Laos, Myanmar, dan Kamboja). Dampak terciptanya MEA adalah pasar bebas di bidang permodalan, barang dan jasa, serta tenaga kerja. Memang tujuan dibentuknya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) untuk meningkatkan stabilitas perekonomian dikawasan ASEAN, serta diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah dibidang ekonomi antar negara ASEAN. Lingkungan eksternal ini menjadi peluang bagi Negara-negara ASEAN untuk memaksimalkan ketersediaan sumberdaya manusia berpendidikan tinggi, terampil dan profesional.

Begitupun menurut Suryadi (2014:21) dewasa ini pendidikan Indonesia masih menghadapi kendala dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan pendidikan bermutu. Paling tidak ada lima masalah global pendidikan nasional di Indonesia, yaitu : (1) peningkatan IPTEK yang pesat yang membutuhkan penyesuaian budaya (*culture lag*), (2) produktivitas tenaga kerja yang rendah, tenaga kerja tersebut dan terbesar merupakan *unskill labor* (buruh bangunan, buruh perkebunan, TKI/TKW), (3) kemampuan membaca siswa menduduki urutan ke-39, (4) kemampuan matematika urutan ke-39, (5) kemampuan sains urutan ke-38 dari 41 negara maju dan berkembang (Fattah, 2013 :29).

Semua masalah tersebut perlu diatasi secara sistemik dan menjadi tanggung-jawab bersama para perencana, pelaksana dan pengawas pendidikan sehingga dapat ditingkatkan kualitas pendidikan dari waktu ke waktu serta berkelanjutan. Dalam rencana strategi pendidikan nasional, sedikitnya terdapat lima permasalahan utama yang pemecahannya harus diprioritaskan. Permasalahan tersebut berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan, peningkatan efisiensi pengelolaan pendidikan, peningkatan relevansi pendidikan, pemerataan layanan pendidikan, dan pendidikan berkarakter (Mulyasa, 2013:5).

Jones, et al (2006:2) berpendapat para guru yang bekerja tidak memadai sesungguhnya tidak hanya gagal untuk mencapai standar kinerjanya, tetapi mereka dapat juga mempengaruhi kinerja lainnya dengan berhubungan dengan staf, murid, para guru yang demikian kinerja rendah dapat berpengaruh negatif atas, hal-hal berikut: (1) Reputasi sekolah dan kedudukannya di masyarakat, (2) Pencapaian dan prestasi murid, (3) Kinerja dari para guru lainnya, (4) Kinerja staf pendukung, dan, (5) Kepemimpinan dan manajemen sekolah.

Keadaan sebagaimana diungkapkan di atas, menunjukkan bahwa daya saing bangsa Indonesia memerlukan percepatan terutama perlu peningkatan kualitas berkelanjutan supaya kompetitif dalam pergaulan antar bangsa, padahal globalisasi meniscayakan keunggulan sumberdaya manusia sebagai pelaku

pembangunan. Oleh sebab itu, peran pendidikan yang dikelola secara efektif semakin mendesak untuk diwujudkan melalui peran manajer dan pemimpin pendidikan visioner yang menjalankan kepemimpinan berbasis mutu. Kajian ini lebih diarahkan terhadap upaya menciptakan sekolah efektif, karena jika sekolah-sekolah yang ada dalam sistem pendidikan nasional memiliki efektivitas tinggi, maka pencapaian standar nasional pendidikan akan dapat diwujudkan.

Untuk itu diperlukan pemahaman atas kontribusi manajemen pendidikan dalam mengembangkan sumberdaya bangsa dalam konteks globalisasi dan era masyarakat ekonomi Asean.

Manajemen Pendidikan

Istilah manajemen dipahami juga sebagai proses pengelolaan. Dalam dunia pendidikan, proses pengelolaan juga diaplikasikan secara akrab dalam menjalankan tugas operasional dan strategis sekolah. Muhaimin, Dkk (2009:5) menjelaskan bahwa manajemen pendidikan adalah manajemen yang diterapkan dalam pelaksanaan dan pengembangan pendidikan". Dalam hal ini manajemen pendidikan merupakan seni dan ilmu dalam mengelola sumberdaya pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan.

Dalam konteks ini dapat dikemukakan bahwa manajemen pendidikan artinya pengelolaan terhadap semua kebutuhan institusional dalam pendidikan dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen pendidikan di sekolah sebagai salah satu komponen dari sistem sekolah yang mencakup guru, siswa, pegawai, kurikulum, sarana prasarana, lingkungan, iklim dan budaya sekolah, semua berfungsi dan berinteraksi sehingga berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan. Fokus manajemen pendidikan mencapai efektivitas dan efisiensi pendidikan. Tegasnya, manajemen pendidikan adalah aktivitas-aktivitas untuk mencapai suatu tujuan, atau proses penyelenggaraan kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam pendidikan (Hikmat, dkk, 2009:21).

Manajemen pendidikan adalah keseluruhan proses penyelenggaraan dalam usaha kerja sama dua orang atau lebih dan atau usaha bersama untuk mendayagunakan semua sumber (personal maupun material) secara efektif, efisien, dan rasional untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa pendidikan pada hakikatnya merupakan proses pembinaan dan pelatihan manusia sebagai peserta didik. Pembinaan ini diarahkan terhadap olah pikir, olah rasa, dan olah jiwa. Dengan pembinaan olah pikir, maka manusia akan terbina kecerdasan inteligensinya, dengan olah rasa manusia menjadi tercerdaskan emosinya, dan dengan olah jiwa secara

spiritual, manusia menjadi makhluk yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga sempurnalah tujuan pendidikan yang berupaya mewujudkan manusia yang paripurna.

Lebih lanjut dijelaskan Hikmat, dkk (2009), manajemen pendidikan pada dasarnya adalah usaha-usaha yang berhubungan aktivitas pendidikan yang di dalamnya terjadi proses mempengaruhi, memotivasi kreativitas anak didik dengan menggunakan alat-alat pendidikan, metode, media, sarana dan prasarana yang diperlukan dalam melaksanakan pendidikan. Salah satunya berkaitan langsung dengan para pendidik, yaitu orang-orang yang berprofesi sebagai penyampai materi pendidikan kepada anak didik.

K. B Everard, Geoffrey Morris dan Ian Wilson (2004:7) aktivitas manajerial pendidikan secara khusus berkenaan dengan pemeliharaan dan pengembangan sumberdaya, yaitu: (1) manusia (seleksi, rancangan pekerjaan, manajemen kinerja, perencanaan karir, pelatihan, proyek, dan pembinaan), (2) material (perkiraan, pengawasan stok, manajemen aset), dan, (3) pembiayaan (pembuatan anggaran, pengawasan biaya, sumber biaya, analisis keuntungan/biaya).

Dalam konteks ini manajemen atau pengelolaan pendidikan adalah proses pengintegrasian sumberdaya sekolah melalui pelaksanaan proses dan fungsi manajemen pendidikan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk tercapai tujuan pendidikan. Pencapaian tujuan adalah tujuan formal pendidikan, dan tujuan individu dalam memikul tanggung jawab menggerakkan dan memajukan lembaga pendidikan”.

Pentingnya pengelolaan atau manajemen efektif dalam organisasi pendidikan semakin banyak mendapatkan pengakuan dari berbagai pihak. Ternyata penelitian tentang efektivitas sekolah dan perbaikan sekolah menunjukkan bahwa mutu kepemimpinan dan manajemen merupakan salah satu variabel terpenting untuk membedakan antara sekolah yang berhasil dengan yang tidak berhasil. Dalam hal ini manajemen pendidikan di sekolah memang harus difokuskan kepada pelayanan atas *stakeholders* pendidikan itu sendiri. *Stakeholders* sekolah/madrasah paling tidak terdiri atas siswa dan orang tua siswa, tokoh masyarakat, pemerintah, pendiri dan pemilik madrasah, para alumni, guru dan para pegawai (Muhaimin, Dkk, 2009:25).

Itu artinya bahwa manajemen tidak bisa dianggap sebagai sesuatu yang statis saja dalam mengarahkan proses pendidikan. dengan kata lain, manajemen yang baik akan membuat perbedaan sebuah sekolah bermutu proses pendidikan peserta didiknya. Mengapa manajemen perlu dalam dunia pendidikan? Ada banyak alasan pentingnya manajemen dalam pendidikan. Dengan mengacu kepada kerangka konseptual yang ditawarkan Bottery (1993:112) ada 9 dasar

pemikiran yang menempatkan manajemen bisnis diaplikasikan dalam pendidikan sehingga memunculkan keharusan manajemen pendidikan, yaitu: (1) Manajemen adalah hal yang esensial dalam organisasi, (2) Pendidikan adalah mengarah kepada pelanggan, (3) Diperlukan suatu standarisasi produk, (4) Diperlukan peningkatan efisiensi keuangan, (6) Diperlukan adanya akuntabilitas tinggi, (7) Pendekatan standar berkenaan dengan manajemen berdasarkan sasaran, (8) Pendidikan berorientasi kepada keunggulan dan pasar kerja, (9) Manajemen secara esensial memiliki sifat dasar hirarki, (10) Suatu cara meningkatkan kinerja adalah melalui kompetisi”.

Secara mikro, manajemen pendidikan memfokuskan wilayah garapannya pada manajemen sekolah secara mikro. Adapun manajemen sekolah adalah pusat pelaksanaan berbagai rencana pengajaran dan tempat mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen pendidikan. Jadi fungsi manajemen sekolah adalah memainkan peran besar dalam mendorong proses pengajaran menuju jenjang lebih tinggi yang sekaligus memajukan masyarakat. Manajemen pendidikan di sekolah mempersiapkan input bagi pendidikan tinggi yang lebih kompetitif untuk dibina dan dikembangkan melalui peran strategis akademi/politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas.

Dikemukakan oleh Bush dan Coleman (2004:20), tujuan manajemen pendidikan adalah untuk memfasilitasi pembelajaran siswa sebagai sebuah bentuk proses pembelajaran. Dalam konteks ini, manajemen pendidikan berfungsi dalam spektrum yang menghasilkan perencanaan, pengorganisasian, komunikasi, koordinasi, kepemimpinan, penggerakan dan pengawasan proses pendidikan. Semua fungsi tersebut dijalankan oleh para manajer, perencana, pimpinan, pelaksana, dan pengawas pendidikan pada berbagai lembaga, kantor-kantor dan unit-unit birokrasi pelaksana dan pengembang lembaga pendidikan nasional sebagaimana diatur dalam peraturan dan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dengan begitu, manajemen pendidikan menyediakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sekolah, sedangkan kepemimpinan memudahkan personil sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan setrategi sehingga tugas pokok dan fungsi terlaksana secara maksimal, efektif, efisien, dan berkualitas.

Peran Strategis Kepala sekolah

Kini globalisasi semakin menggeliat. Lembaga pendidikan semakin dihadang oleh globalisasi. Lalu apa yang harus dicermati para pengelola lembaga pendidikan dalam era globalisasi? Menurut Papadapoulos (1998:26-28) di abad ke-21,

ada beberapa konteks baru pendidikan yang berkaitan dengan pengembangan masa depan yang tidak bisa diabaikan, yaitu: (1) pertumbuhan pengetahuan dan informasi yang berguna bagi pendidikan dan pengajaran yang di atasnya berguna bagi peningkatan budaya dan ilmu masyarakat, (2) perubahan teknologi akan berlanjut pada suatu tingkat percepatan, (3) perubahan demografi yang mengarah pada semua tempat untuk suatu distribusi ulang mengenai kelompok usia, (4) meningkatnya saling ketergantungan berbagai negara, (5) munculnya kepedulian sosial baru di masyarakat dan pendidikan diharapkan memainkan peranan aktif dalam mencapai hal tersebut, (6) perubahan sikap terhadap peranan kebijakan publik dan cara dalam pelayanan publik adalah berkaitan dengan manajemen dan pembiayaan.

Lebih lanjut dijelaskannya bahwa konteks baru pendidikan sebagaimana dikemukakan di atas memunculkan tema baru pendidikan yang teridentifikasi. Adapun tema tersebut mencakup: (1) perluasan peluang pembelajaran yang membutuhkan strategi baru, (2) jaminan kualitas dan relevansi pendidikan, (3) harapan terhadap kesamaan hak, (4) perspektif dan dimensi baru internasional, dan (5) pencarian pembiayaan”.

Pada saat bersamaan dalam konteks sekolah, menurut Bellamy, et al (2007:1) kondisi sulit yang dihadapi masyarakat saat ini adalah berpadunya dengan ambisi sasaran kebijakan pendidikan, tantangan pribadi kepala sekolah dan profesi kepemimpinan sekolah untuk membuat perubahan dramatis secara menyeluruh. Satu tanggung jawab utama bagi pekerjaan di dalam sekolah adalah akuntabilitas kepala sekolah sekarang kepada masyarakat, dinas pendidikan di daerah kabupaten dan kota untuk meningkatkan pembelajaran siswa dan menutup jurang pemisah antara keragaman etnis dan kelompok siswa

Saat ini diperlukan sekolah-sekolah efektif yang memiliki keunggulan. Hedley Beare, *et.al.* (1989:8), sekolah unggul memiliki karakteristik yaitu: (1) pembelajaran didesain dengan berorientasi pada karya; (2) guru dilibatkan dalam perencanaan dan ada pengawasan serta koordinasi oleh guru senior; (3) memiliki sistem *reward* terhadap prestasi; (4) siswa diarahkan untuk bertanggung jawab terhadap pemeliharaan fasilitas sekolah; (5) tugas yang diberikan kepada siswa ditindaklanjuti dengan cepat; (6) tercipta iklim dan etos kerja yang baik.

Mohrman (1994:81) di negara-negara maju, untuk menunjukkan sekolah yang baik tidak menggunakan kata unggul (*excellent*) melainkan *effective*, *develop*, *accelerate*, dan *essential*. Di dalamnya selain berlangsung manajemen dan kepemimpinan efektif, juga berlangsung pembelajaran dengan strategi-strategi

baru; pembelajaran kooperatif, pembelajaran kontekstual, pembelajaran berbasis masalah, dan pembelajaran konstruktivisme,

Faktor yang menentukan reformasi manajemen, khususnya manajemen sekolah adalah ditentukan oleh kualitas kepemimpinan manajer yang dilaksanakan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Sejatinya, kepemimpinan yang kuat harus memperoleh prioritas utama. Di sisi lain, dengan kepemimpinan yang kuat tentu pemimpinya juga harus unggul. Pemimpin unggul tampil secara penuh memberikan iklim, rangsangan dan keteladanan dengan semua dorongan nyata ada pada aktivitas pribadi". Peningkatan keterlibatan para guru dan anggota staf sekolah dalam pembuatan keputusan, penguasaan peluang perencanaan bersama, tujuan perubahan budaya sekolah, berarti menuntut anggota staf mengasumsikan tanggung jawab terhadap perbaikan sekolah dengan kewenangan dan dukungan yang diperlukan untuk menciptakan program pengajaran (*instructional program*) yang mencapai kebutuhan pendidikan pelajar mereka". Kepemimpinan pendidikan di sekolah yang akan menentukan derat efektivitas sekolah dalam menghasilkan layanan terbaik dan kualitas lulusan yang memuaskan *stakeholders* pendidikan.

Karakteristik sekolah efektif, yaitu; (1) Kepemimpinan yang kuat oleh kepala sekolah, (2) Harapan yang tinggi kepala sekolah dan para guru bagi prestasi pelajar, (3) Menekankan penguasaan pada kemampuan dasar, (4) Lingkungan sekolah yang teratur, (5) Evaluasi terhadap pelajar secara sistematis, (6) Peningkatan waktu atas tugas pengajaran dan pembelajaran (Owens, 1995:309)". Sejatinya, kepemimpinan yang kuat harus memperoleh prioritas utama. Di sisi lain, dengan kepemimpinan yang kuat tentu pemimpinya juga harus unggul. Pemimpin unggul tampil secara penuh memberikan iklim, dorongan dan keteladanan dengan semua dorongan nyata ada pada aktivitas pribadi, atau komunikasi interpersonal (Shriberg, et al, 1997:68).

Sekolah efektif atau sekolah unggul (*excellent School*) berada dalam lapangan manajemen dan manajemen sekolah. Karakteristiknya menurut Edmonds dalam Beare, et al (Beare, Caldwell dan Milikan, 1993:8), yaitu: (1) memiliki kepemimpinan kuat, (2) pengharapan yang tinggi untuk prestasi murid, (3) atmosfir sekolah yang tidak rigid (kaku), (4) memiliki pengertian yang luas tentang fokus pengajaran, (5) kemajuan murid dimonitor secara periodik.

Meminjam pendapat Drucker (1999:80) kebijakan bagi pemimpin perubahan adalah mengorganisasikan peningkatan kualitas. Suatu perubahan lembaga secara internal dan eksternal memerlukan berbagai strategi untuk meningkatkan secara sistematis dan berkelanjutan: produk dan pelayanan, proses produksi, pemasaran, pelayanan, teknologi, pelatihan dan pengembangan orang-orang

dan penggunaan informasi. Setiap organisasi memerlukan peningkatan kualitas untuk masa kini dan masa depan. Peningkatan berkelanjutan mensyaratkan keputusan utama, baik bidang yang berkenaan dengan kinerja maupun iklim kerja. Jika kinerja ditingkatkan, maka tentu saja perlu dipahami bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini harus dimulai dari peran kepemimpinan mengembangkan visi, misi dan rencana strategi untuk mengarahkan perubahan yang bermakna dalam tubuh organisasi pendidikan nasional.

Dalam rangka menghadapi tantangan terkait dengan kehidupan berbangsa dan bernegara, kepala sekolah harus memfokuskan perhatiannya atas pengajaran dan pembelajaran, khususnya pada pengukuran hasil kemajuan belajar untuk meninggikan tingkat prestasi dari keadaan sebelumnya. Konsekuensinya adalah bahwa kepala sekolah pada masa kini mengkonsentrasikan pada upaya membangun visi sekolah, membagi kepemimpinan dengan guru dan mempengaruhi sekolah untuk bekerja sebagai masyarakat pembelajar. Dalam rangka mencapai upaya peningkatan sekolah sebagaimana dimaksud sejatinya memerlukan pengumpulan dan penilaian data dalam menentukan kebutuhan, dan memantau pengajaran dan kurikulum sehingga kebutuhan benar-benar dapat diarahkan (Stronge, dkk, 2008:4).

Kepala sekolah yang sukses memahami bahwa merupakan hal yang penting mengembangkan sasaran pembelajaran yang jelas, dan membangun komitmen masyarakat atas sasaran tersebut. Pengembangan visi yang jelas bagi penekanan pembelajaran oleh kepala sekolah akan mendorong prestasi sekolah yang tinggi (Stronge, et al, 2008:5).

Ketika guru dan siswa berpegang kepada pengharapan yang tinggi dalam mencapai sasaran sekolah dan memiliki akuntabilitas untuk keberhasilan sekolah. Kepala sekolah memberikan dukungan emosional bagi para guru dan terlihat sebagai memiliki kemampuan mempercepat kemampuan hubungan interpersonal yang positif. Mereka mengawasi jam pembelajaran dengan membatasi melalui alat pengeras suara dan jadwal pemeliharaan gedung untuk meminimalisir penyimpangan. Mereka menjamin bahwa kemajuan pelajar dipantau melalui penilaian berkelanjutan terhadap data pencapaian siswa sebab hal itu secara langsung terkait dengan sasaran dan misi sekolah. Kepala sekolah yang memiliki pencapaian yang tinggi memiliki percaya diri bahwa mereka akan visi dan sasaran mereka meskipun banyak tantangan dan hambatan menghadang, justru mereka memberikan layanan sebagai teladan bagi staf dan pelajar (Stronge, at al, 2008:5).

Menurut Bush dan David Middlewood (2005) pendidikan menyediakan

kepemimpinan yang khas dan tantangan manajemen sebab proses kegiatannya berkaitan dengan pengembangan modal manusia. Sekolah dan perguruan tinggi berfokus kepada manusia sebab anak-anak dan generasi muda merupakan inti dari bisnis sekolah maka hanya guru yang baik bertanggung jawab dalam membuat anak dan mahasiswa bernilai baik, jadi pimpinan lembaga mengharuskan semua staf bekerja secara baik di sekolah dan perguruan tinggi.

Untuk itu peningkatan kontribusi manajemen dan kepemimpinan pendidikan dalam mengembangkan sumberdaya manusia yang berkualitas perlu menggabungkan perubahan manajemen dan peningkatan kepemimpinan oleh pengambil kebijakan pendidikan yang berfokus kepada kebutuhan masyarakat. Pemerintah perlu membenahi sistem rekrutmen dan pembinaan kepala sekolah (*staf development*), dan pemimpin sekolah membenahi manajemen dan kepemimpinan sekolah yang berbasis peningkatan mutu, terutama pelayanan program pembelajaran, bagi pembelajar atau kualitas lulusan.

PENUTUP

Dalam konteks ini, diperlukan kemampuan antisipatif sekolah, madrasah dan pesantren atas dinamika eksternal (perubahan kebijakan pemerintah dan kemajuan IPTEK) melalui penerapan manajemen dan kepemimpinan berbasis mutu. Pengembangan kemampuan kepemimpinan pendidikan transformasional, suatu kepemimpinan yang berbasis kepada visi, misi, tujuan dan program peningkatan mutu menuju perubahan institusi pendidikan secara akuntabel menjadi model kepemimpinan sekolah yang disarankan dewasa ini. Untuk mewujudkan hal ini diperlukan sumberdaya guru dan tenaga kependidikan profesional yang dihasilkan perguruan tinggi menjadi penyokong utama kebangkitan pendidikan nasional.

Sekolah efektif memiliki guru-guru yang menjalankan sepenuhnya tanggung jawab dan pengharapan tinggi atas prestasi siswa. Bagaimanapun, penekanan atas komunikasi terbuka, dan kerjasama antara anggota staf sekolah merupakan karakteristik iklim sekolah efektif. Selain di kelas, iklim, optimisme dan harapan tinggi disediakan. Akhirnya, iklim kerjasama yang profesional dalam suatu sekolah efektif dengan komite sekolah dan pihak terkait mendorong suatu kesadaran dan penerimaan masyarakat dalam eksistensi suatu sekolah yang berfokus kepada mutu secara efektif".

DAFTAR PUSTAKA

- Beare, Hedley, *et.al.*, *Creating an Excellent School*, London: Routledge, 1989.
- Bellamy, et, al, *Principals Accomplishments: How Scool Leaders Succedd*, New York: Teacher Colledge Press, 2007.
- Bottery, Mke, *The Ethics of Educational Management*, London: Cassel educational Limited, 1993.
- Bush, Tony dan Marianne Coleman, *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*, Terjemahan, Yogyakarta: IRCISoD, 2012.
- Bush, Tony, ad David Middlewood, *Leading and Managing Peole in Education*, London: Sage Publications, 2005.
- Drucker, Feter F, *Management Challenges for the 21 st Century*, Boston: Butterworth Heineiman, 1999.
- Everard, KB Geoffrey Morris dan Ian Wilson, *Effective School Management*, London: Paul Chapman Publishing, 2004.
- Fattah, Nanang, *Aanalisis Kebijakan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Jones, Jeff, et al, *Developing Effective Teacher Performance*, London: Paul Chapman, 2006.
- Mohrman, Susan Albers et.al., *School Based Management: Organizing for High Performance*, San Francisco, 1994.
- Muhaimin, Suti'ah, dan Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah Jakarta*: Prenada, 2009.
- Owens, Robert, G, *Organizational Behavior in Education*. Amerika: Allyn dan Bacon, 1995.
- Papadapoulus, George S, *Learning for the twenty-first Century: Issues*, UNESCO, 1998.
- Shriberg, Arthur, et al, *Practicing Leadership*. Canada: John Willey & Sons, Inc, 1997.
- Suyadi, Ace, *Pendidikan Indonesia Menuju 2025*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Stronge, James H, Holly B Richard, and Nancy Catano, *Qualities Effective Principals*, Virginia: ASCD, 2008.