

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN MANAJEMEN SEKOLAH

Fedry Saputra

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Teungku Dirundeng Meulaboh
Email kontributor: fedrysaputra@yahoo.co.id

Abstrak

Kepemimpinan adalah: “proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok”. Pendekatan kepemimpinan terbagi menurut Rivai atas 3 model pendekatan yaitu *pertama* pendekatan sifat, *kedua* pendekatan perilaku, dan *ketiga* pendekatan situasi Pemberdayaan sumber daya sarana dan prasarana akan mencakup upaya penggunaan atau pemamfaatan seluruh sumber daya sarana dan prasarana pendidikan guna mengembangkan kapasitas atau kemampuan institusi pendidikan dalam mencapai tujuannya. Kepala sekolah memiliki kedudukan strategis dalam upaya pemberdayaan manajemen sekolah. Dengan kedudukan strategis tersebut, maka setiap kepala sekolah sebagai pemimpin kependidikan dipersekolahan harus memiliki ketrampilan yang baik.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pemberdayaan, Manajemen Sekolah.

Abstract

Leadership is: "the process of directing and influencing activities related to the work of group members". The leadership approach is divided according to Rivai into 3 approach models, namely the first approach to character, the second approach to behavior, and the third approach to the situation. the goal. The principal has a strategic position in efforts to empower school management. With this strategic position, every principal as an educational leader in schools must have good skills.

Keywords: Leadership, Empowerment, School Management.

PENDAHULUAN

Pembangunan pendidikan merupakan peristiwa yang tidak akan pernah selesai selama masih adanya peradaban manusia. Dari hari ke hari selalu kita saksikan bersama berbagai inisiatif untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik dari pemerintah maupun masyarakat. Dari sisi pandang mikro, peningkatan mutu pendidikan pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh operasionalisasi manajemen ditingkat sekolah.

Manajemen sekolah merupakan proses pemanfaatan seluruh sumber daya sekolah yang dilakukan melalui tindakan yang rasional dan sistematis mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarah tindakan dan pengendalian untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Tindakan-tindakan manajemen tersebut bersumber kepada kebijakan dan peraturan yang telah disepakati bersama yang diwujudkan dalam bentuk sikap, nilai, dan perilaku dari seluruh orang yang terlibat didalamnya. Tindakan-tindakan manajemen tidak berlangsung dalam satu isolasi, melainkan dalam keutuhan kompleksitas sistem.

Mewujudkan keutuhan sistem dalam organisasi sekolah, merupakan tugas yang harus di emban oleh kepala sekolah dalam kegiatan manajemen pendidikan. Menurut Engkoswara (2001 :2) Manajemen Sekolah adalah :

Suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya untuk tujuan yang telah ditetapkan secara produktif dan bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta didalam mencapai tujuan bersama. Karena itu agar proses penyelenggaraan sekolah dapat terlaksana secara efektif, maka penataan berbagai sumber daya pendidikan dan penciptaan suasana yang kondusif harus dilakukan.

Pakar kepemimpinan situasional Harsey and Blanchard (1999 : 43) menyatakan ada 4 jenis kepemimpinan yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam rangka mempengaruhi bawahan yaitu:

1. Kepemimpinan Instruktif adalah gaya kepemimpinan yang inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semuanya berasal dari pimpinan. Gaya kepemimpinan ini bercirikan komunikasinya satu arah.
2. Kepemimpinan Konsultatif adalah dalam gaya ini banyak diberikan pengarahan kepada bawahan tetapi keputusan akhirnya berada di tangan kepala sekolah.
3. Kepemimpinan Partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang bercirikan kepala sekolah dan bawahannya saling bertukar ide dan pemecahan masalah, pembuatan keputusan sebagian dipegang bawahan.
4. Kepemimpinan Delegatif adalah gaya kepemimpinan yang bercirikan saling mendiskusikan masalah bersama-sama antara kepala sekolah dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan dan memberikan

kesempatan yang luas kepada guru untuk memikul tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas khususnya di bidang pendidikan diperlukan berbagai upaya disinilah pentingnya peran kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan yang berupaya terus menerus dan bertanggung jawab terhadap pemberdayaan organisasi sekolah. Pengelolaan satuan pendidikan bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada tenaga yang bekerja disatuan pendidikan di sekolah, untuk mengembangkan kemampuan masing-masing. Oleh karena itu sumber daya pendidikan sudah sewajarnya memperoleh upaya pemberdayaan dari kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif dan efisien.

Peningkatan kemampuan bawahan melalui pemberdayaan merupakan kegiatan yang harus dilakukan kepala sekolah sebagai manajer sehingga tercipta proses kerja melalui pelimpahan wewenang dan rentang kendali para manajer, terbentuknya tim kerja dan learning process, serta pemberian kebebasan dalam memberikan saran terhadap peningkatan kinerja organisasi, sehingga tercipta suatu sistem kerjasama yang efektif dalam organisasi pendidikan di sekolah.

Pemberdayaan pendidikan persekolahan akhirnya akan meningkatkan mutu sekolah secara menyeluruh. Karena dengan adanya pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai manajer perubahan diharapkan dapat merangsang peningkatan sumber daya yang ada disekolah yang akhirnya berdampak terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang dicita-citakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan menurut Bush (Usman, 2009: 281) adalah: *"I mean influencing others actions on achieving desirable ends"* artinya yang saya maksudkan dengan kepemimpinan ialah mempengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Definisi ini mengandung makna: (a) mempengaruhi (b) tindakan orang lain (c) tujuan akhir. Pemimpin menurut Bush (Usman, 2009: 281), *"Leaders are people who shape the goals, motivations and actions of others"*. Gibson et al (Usman, 2009: 281) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: *"A attempt to use influences to motivate individuals to accomplish some goal"* (Mencoba menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu-individu mencapai tujuan yang sama). dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dimiliki oleh seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Rivai (2003: 3) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah: "proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok". Ada 3 hal yang dapat disimpulkan dari

pernyataan ini Pertama, kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan ataupun pengikut, Kedua, kepemimpinan itu melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, Ketiga adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada bawahan.

Kepemimpinan dalam pendidikan memiliki berbagai jenis atau model kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam rangka memajukan kegiatan organisasi. Para ahli telah banyak membicarakan masalah model yang dapat digunakan dalam kepemimpinan organisasi. Model kepemimpinan umumnya berbeda tergantung dari hasil penelitian yang dilakukan dalam mencari sistem model kepemimpinan yang sesuai dalam pelaksanaan tujuan organisasi.

Hermanti (2005: 64) menyatakan bahwa ada tiga tipe model kepemimpinan yang sangat berpengaruh yang dapat digunakan oleh seseorang pemimpin dalam rangka menyukseskan kegiatan organisasi yaitu :

- a) Gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan sesama anggota organisasi.
- b) Gaya Kepemimpinan Otoriter yaitu gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi pengambilan keputusan biasanya diambil dari diri pemimpin sendiri.
- c) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire yaitu gaya yang berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Pendekatan kepemimpinan terbagi menurut Rivai atas 3 model pendekatan yaitu a) Pendekatan Sifat (Traits Approach), b) Pendekatan Perilaku (Behavioral Approach), c). Pendekatan Situasi berikut akan diuraikan lebih jelas:

- a) Pendekatan Sifat (Traits Approach)

Pendekatan ini berdasarkan asumsi bahwa kondisi fisik dan karakteristik pribadi adalah pennting bagi kesuksesan pemimpin. Hal tersebut akan menjadi faktor penentu yang membedakan antara seseorang pemimpin dengan bukan pemimpin. Pendekatan sifat juga berpendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan diciptakan (*leader are born, not built*), artinya seorang pemimpin telah

membawa bakat kepemimpinan sejak dilahirkan bukan dididik atau dilatih. Pemimpin yang dilahirkan tanpa melalui pendidikan sudah dapat menjadi pemimpin yang efektif. Pelatihan kepemimpinan hanya bermanfaat bagi mereka yang yang memang telah memiliki sifat-sifat kepemimpinan artinya seorang yang tidak memiliki sifat atau bakat kepemimpinan yang dibawa sejak lahir, tidak perlu dilatih karena berdampak sia-sia saja.

Sanusi (Usman, 2009: 295) menyatakan ada ada 10 sifat yang harus dimiliki pemimpin yaitu :

“1) Kesehatan dan kesegaran fisik, 2) Kreativitas dalam menangkap tuntutan zaman, 3) Kemampuan intelektual, 4) Keefektifan informasi dan komunikasi sosial, 5) Kemantapan emosional, 6) Keteguhan pendirian, 7) Integritas pribadi, 8) Kedudukan ekonomi dan finansial, 9) Kedudukan hukum, 10) Prestasi masa lampau”.

Dalam keadaan normal orang yang tidak sehat tidak berpeluang menjadi pemimpin. Orang yang mampu melahirkan kreativitas yang tinggi dalam menerjemahkan tuntutan filosofis dan ideologis menurut kebutuhan zamanya berpeluang menjadi pemimpin. Orang yang memiliki kemampuan intelektual dalam menilai dan menganalisis situasi kemudian menyiapkan jalan keluar yang strategis dan logis menurut pertimbangan nalar berpeluang menjadi pemimpin. Orang yang menguasai informasi yang lebih luas dan mampu mengomunikasikannya secara efektif berpeluang menjadi pemimpin.

b) Pendekatan Perilaku (Behavioral Approach)

Pendekatan perilaku memandang kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku dan bukan sifat-sifatnya. Studi ini melihat dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin dalam kegiatannya untuk mempengaruhi anggota-anggota kelompok atau pengikutnya. Perilaku pemimpin ini dapat berorientasi pada tugas organisasi ataupun pola hubungan dengan anggota organisasi. Pendekatan ini menitikberatkan pandangannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan yaitu fungsi-fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai gaya yang berorientasi pada tugas (task oriented) dan gaya yang berorientasi pada hubungan dengan bawahannya (employee oriented). Yang dimaksudkan dengan istilah gaya ialah suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Jadi apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, kapan ia mengerjakannya dan caranya dalam bertindak akan membentuk gaya kepemimpinannya.

Dibawah ini akan dikemukakan beberapa teori kepemimpinan yang termasuk dalam pendekatan perilaku

1) Studi Ohio

Studi kepemimpinan yang dilakukan di Ohio State University oleh Hemphil dan Coons, dan kemudian diteruskan oleh Halpin dan Winer, melihat kepemimpinan itu atas dua dimensi perilaku kepemimpinan yaitu : "Initiating structure and consideration" (Danim, 2004: 76). Yang dimaksud dengan "Initiating structure" (struktur tugas) ialah cara pemimpin melukiskan hubungannya dengan bawahan dalam usaha menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang dipakai dalam organisasi. Sedangkan yang dimaksud dengan "Consideration" (Tenggang Rasa) adalah perilaku yang berhubungan dengan persahabatan, saling mempercayai, saling menghargai, kehangatan, perhatian dan keakraban hubungan antara pimpinan dengan para anggota kelompoknya.

2) Teori Kepemimpinan Managerial Grid.

Teori ini dikemukakan oleh Blake dan Mouton (Mulyasa, 2007: 12) yang membedakan dua dimensi dalam kepemimpinan yaitu : "Concern for people". dan : "Concern for production". Pada dasarnya teori managerial grid ini mengenal lima gaya kepemimpinan yang didasarkan atas dua aspek utama tadi yaitu pertama menekankan pada produksi (Concern production) dan yang kedua menekankan pada hubungan antar individu (concern for people). Berdasarkan kedua aspek ini, maka ada kepemimpinan yang berorientasikan kepada tugas semata-mata, ada pula yang berorientasikan kepada faktor hubungan individu saja.

Model kepemimpinan ini membedakan antara orientasi tugas dengan karyawan. Pemimpin selaku pemimpin organisasi hanya menggunakan sedikit usaha untuk menyelesaikan setiap masalah yang dianggap cukup mempertahankan organisasi dengan kata lain pemimpin memberi keluasaan kerja kepada bawahan. Pemimpin dalam model kepemimpinan managerial grid pemimpin lebih merupakan simbol pemersatu ketimbang pelaksana tugas.

3) Model Getzels dan Guba

Getzels dan Guba (Tim Dosen UPI, 2009: 134) mengadakan studi yang menganalisa perilaku pemimpin dalam sistem sosial. Mereka mengemukakan dua kategori perilaku yaitu : "Kepemimpinan perilaku normatif dan yang kedua ialah kepemimpinan perilaku yang bergaya personal".

Yang pertama ialah perilaku kepemimpinan yang bergaya normatif dengan dimensi nomotetis yang meliputi usahanya untuk memenuhi tuntutan organisasi. Dimensi ini mengacu kepada lembaganya yang ditandai dengan peranan-peranan dan harapan tertentu sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi. Yang kedua ialah perilaku kepemimpinan yang bergaya personal yang disebut dimensi idiografis yaitu pemimpin yang mengutamakan kebutuhan dan ekspektasi anggota organisasinya. Dimensi kedua ini mengacu kepada individu-individu dalam organisasi yang masing-masing dengan kepribadian dan disposisi kebutuhan tertentu. Dimensi pertama disebut juga dimensi sosiologis, sedangkan dimensi

kedua disebut dimensi psikologis. Sekolah selaku sistem sosial bisa dibayangkan memiliki kedua dimensi tersebut yang bisa dianggap berdiri sendiri-sendiri, tetapi dalam situasi sebenarnya saling mempengaruhi

c) Pendekatan Situasi

Pendekatan Situasi ini melahirkan banyak model kepemimpinan. Beberapa model kepemimpinan akan diuraikan dibawah ini :

1) Model Kepemimpinan Kontingensi

Model kepemimpinan ini dikembangkan oleh Fiedler (1976: 132-153) diia berpendapat bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh suatu gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Dengan kata lain, tidak ada seorang pemimpin yang dapat berhasil hanya dengan menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk semua situasi. Seorang pemimpin akan cenderung berhasil dalam menjalankan kepemimpinannya apabila menerapkan gaya kepemimpinan yang berlainan untuk menghadapi situasi yang berbeda.

Hubungan pimpinan-bawahan yang menguntungkan situasi ditandai hubungan harmonis antara atasan dengan bawahan, pemimpin diterima oleh bawahannya. Derajat susunan tugas yang menguntungkan situasi ditandai dengan pembagian tugas yang didasarkan profesionalisme, pemimpin yang mampu memimpin dan kekuasaan formal yang menguntungkan situasi ditandai oleh kekuasaan yang sah dan semua tugas bawahan serta kepemimpinannya dapat dipertanggungjawabkan .

2) Teori Kepemimpinan Bass.

Pendekatan kepemimpinan yang digunakan Bass (1985: 21) adalah pendekatan kepemimpinan sistem yang terdiri atas input, proses (hubungan, perilaku pimpinan) dan output. Input meliputi :

- a) Organisasi meliputi : batasan, kejelasan kehormatan, entropi dan lingkungan luar.
- b) Kelompok kerja meliputi : perselisihan, saling ketergantungan dan tanggung jawab pada kelompok
- c) Tugas meliputi : umpan balik, rutin, memilih kesempatan, kekompleksan dan ciri-ciri manajerial.
- d) Kepribadian bawahan meliputi : kerja sama, kekuasaan, otoriter dan egoisme.

Hubungan meliputi pembagian kekuasaan, penyebaran informasi, struktur ketat atau longgar, dan tujuan jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Perilaku pemimpin adalah direktif, manipulatif, konsultatif, partisipatif dan delegatif. Output meliputi kinerja bawahan dan kepuasan semua pihak..

3) Teori Kepemimpinan Situasional

Teori kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Paul Harsey dan Keneth H. Blanchard. Teori kepemimpinan situasional ini mencoba menyiapkan pemimpin

dengan beberapa pengertian mengenai hubungan diantara gaya kepemimpinan yang efektif dan taraf kematangan pengikutnya (Usman, 2009: 313).

Meskipun variabel situasional (pemimpin, pengikut, atasan, organisasi, tuntutan kerja, dan waktu) yang terlibat dalam teori kepemimpinan situasional, namun penekanan tetap terletak pada hubungan pemimpin dengan yang dipimpin. Pengikut atau yang dipimpin merupakan faktor yang paling menentukan dalam suatu peristiwa kepemimpinan.

2. Pemberdayaan Manajemen Sekolah

Pemberdayaan manajemen sekolah Bennis dan Mische (Sedarmayanti, 2003: 60) adalah: "proses menghilangkan batasan birokratis yang mengkotak-kotakan orang dan membuat atau mengantarkan mereka menggunakan seefektif mungkin ketrampilan, pengalaman, energi dan ambisinya". Peraturan yang bersifat birokratis umumnya akan dapat menghambat kemajuan sedangkan mengkotak-kotakan orang akan membawa kepada kehancuran. Dengan membiarkan seseorang mengeluarkan semua potensi yang dimilikinya serta mengarahkan kearah yang benar akan membuat tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan.

Pemberdayaan sumber daya manusia pendidikan akan mencakup pemberdayaan peserta didik, guru atau pendidik, pegawai atau staf, kepala sekolah dan anggota komite sekolah dalam mengaktualisasikan eksistensinya, seridaknya menyangkut tugas, fungsi, peran untuk mencapai tujuan pendidikan. Kemudian pemberdayaan sumber daya keuangan akan mencakup pemberdayaan sumber-sumber keuangan pendidikan, efisiensi dan efektivitas pembiayaan dan perluasan sumber-sumber pendanaan atau keuangan (fund rising) sehingga memungkinkan atau memampukan institusi pendidikan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Pemberdayaan sumber daya sarana dan prasarana akan mencakup upaya penggunaan atau pemamfaatan seluruh sumber daya sarana dan prasarana pendidikan guna mengembangkan kapasitas atau kemampuan institusi pendidikan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks persekolahan, pemberdayaan sumber daya sarana dan prasarana bermakna memberdayakan seluruh sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu graduan atau lulusan sekolah yang dihasilkan oleh sekolah yang bersangkutan.

Seluruh unsur atau komponen diatas diberdayakan guna menciptakan iklim dan proses pembelajaran yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan untuk dapat mengembangkan daya potensi (power) peserta didik sehingga mereka mampu mengaktualisasikan diri dan memberikan kontribusi positif atau sumbangan yang terbaiknya bagi perkembangan hidup pribadi, masyarakat, bangsa dan Negara. Untuk itu tentu diperlukan sistem pemberdayaan yang utuh dan komprehensif, yang menyangkut pola, pendekatan, dan manajemen pemberdayaan.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Manajemen Sekolah

Kepala sekolah memiliki kedudukan strategis dalam upaya pemberdayaan manajemen sekolah. Dengan kedudukan strategis tersebut, maka setiap kepala sekolah sebagai pemimpin kependidikan dipersekolahan harus memiliki ketrampilan yang baik. Kemampuan memimpin dapat saja diperoleh berdasarkan dari diri sendiri, bisa juga karena adanya bakat atau karena adanya pelatihan yang sistemik melalui proses pendidikan yang diperolehnya. Ketiga sumber kemampuan tersebut memiliki kontribusi yang jelas terhadap kemampuan seseorang. Oleh karena itu dari manapun datangnya kemampuan tersebut, kesemuanya akan memberikan nilai tambah yang besar bagi kepala sekolah dalam melakukan pemberdayaan manajemen disekolah.

Prijino dan Pranarka (1996: 72) menyatakan "proses pemberdayaan dibidang pendidikan merupakan pendekatan holistik yang meliputi pemberdayaan sumber daya manusia, sistem belajar mengajar, institusi atau lembaga pendidikan dengan segala sarana dan prasarana pendukungnya". Pernyataan ini menggambarkan perlunya pemberdayaan manajemen disekolah dilakukan secara terintegrasi, baik dalam bidang material maupun dalam bidang konseptual. Pendidikan sebagai sarana pemberdayaan membutuhkan berbagai kebijakan, manusia, dan sarana prasarana pendukung yang mampu merespon kegiatan-kegiatan organisasi pendidikan agar sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam realisasi kegiatan pendidikan pada dasarnya sangat bergantung kepada sistem penyelenggaraannya.

Pemberdayaan penyelenggaraan manajemen sekolah membutuhkan sistem pendidikan, anggaran pendidikan, sumber daya yang berkualitas dan sarana prasarana pendukung. Sistem pemberdayaan penyelenggaraan manajemen sekolah menuntut adanya adanya berbagai komponen pendidikan, baik *instrumental input* maupun *environmental input*. seperti kepala sekolah, kurikulum, siswa, sarana dan prasarana serta humas, tenaga administrasi dan sebagainya, yang kesemuanya harus terintegrasi sebagai suatu sistem dalam melaksanakan berbagai aktivitas dalam penyelenggaraan pendidikan.

Dalam pemberdayaan penyelenggaraan manajemen sekolah, perlu ditentukan model pengelolaan atau manajemen sebagai landasan atau paradigma yang digunakan dalam menyelenggarakan sistem pendidikan. Dalam konteks itu, yang dimaksud dengan pengelolaan adalah proses mengkoodinasikan dan mengintegrasikan semua sumber daya, baik manusia maupun teknikal, untuk mencapai berbagai tujuan khusus yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Berkaitan dengan itu, maka pengelolaan sekolah merupakan kegiatan yang berkaitan dengan penataan atau perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan berbagai sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam organisasi pendidika sekolah.

Hal-hal yang diperlukan dalam melakukan pemberdayaan haruslah melibatkan setiap individu yang berada dalam lembaga atau organisasi. Beberapa

butir yang harus dilakukan dalam melakukan pemberdayaan menurut Stewart (1994: 112-128). Adalah dengan : “1) Mengembangkan Visi bersama, 2) Mendidik, 3) Menyingkirkan rintangan, 4) Mengungkapkan, 5) Menyemangati, 6) Memperlengkap, 7) Menilai, 8) Mengharapkan”.

Jika kedelapan butir pernyataan ini dilaksanakan secara benar tentu ini akan menjamin terjadinya proses peningkatan mutu dan partisipasi sumber daya yang ada dalam organisasi pendidikan. Sehingga secara bersama-sama melakukan tugas pokok organisasi dengan tanggung jawab yang besar, sehingga organisasi pendidikan dapat bergerak sesuai dengan proses dan prosedur yang telah diterapkan.

Implementasi kedelapan butir pemberdayaan pendidikan disekolah dapat dilaksanakan secara benar dan tepat jika kepala sekolah sebagai pemimpin puncak organisasi pendidikan mampu mengidentifikasi berbagai hal yang dapat meningkatkan kinerja organisasi sekolah secara maksimal dan optimal. Pemberdayaan organisasi dimulai dari pemberdayaan berbagai kegiatan dan program yang dipahami oleh para bawahan, sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk itu berbagai aktivitas yang dilakukan dalam pemberdayaan setiap individu atau kelompok hendaknya dilakukan secara sistematis dengan mengutamakan ketrampilan manajerial tanpa mengabaikan visi dan misi sebagai dasar dan landasan organisasi.

KESIMPULAN

Manajemen sekolah merupakan proses pemanfaatan seluruh sumber daya sekolah yang dilakukan melalui tindakan yang rasional dan sistematis mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarah tindakan dan pengendalian untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Tindakan-tindakan manajemen tersebut bersumber kepada kebijakan dan peraturan yang telah disepakati bersama yang diwujudkan dalam bentuk sikap, nilai, dan perilaku dari seluruh orang yang terlibat didalamnya. Tindakan-tindakan manajemen tidak berlangsung dalam satu isolasi, melainkan dalam keutuhan kompleksitas sistem.

Kepemimpinan dalam pendidikan memiliki berbagai jenis atau model kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam rangka memajukan kegiatan organisasi. Para ahli telah banyak membicarakan masalah model yang dapat digunakan dalam kepemimpinan organisasi. Model kepemimpinan umumnya berbeda tergantung dari hasil penelitian yang dilakukan dalam mencari sistem model kepemimpinan yang sesuai dalam pelaksanaan tujuan organisasi.

Pemberdayaan sumber daya manusia pendidikan akan mencakup pemberdayaan peserta didik, guru atau pendidik, pegawai atau staf, kepala sekolah dan anggota komite sekolah dalam mengaktualisasikan eksistensinya, seridaknya menyangkut tugas, fungsi, peran untuk mencapai tujuan pendidikan. Kemudian

pemberdayaan sumber daya keuangan akan mencakup pemberdayaan sumber-sumber keuangan pendidikan, efisiensi dan efektivitas pembiayaan dan perluasan sumber-sumber pendanaan atau keuangan (*fund rising*) sehingga memungkinkan atau memampukan institusi pendidikan dalam mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin. (2001). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Depdiknas Pusat Pengembangan Penataran Guru. Malang.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Engkoswara. (2001). *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung : Yayasan Amal Keluarga.
- Harsey, Paul dan Kenneth, Blanchard. (1999). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Direktorat Jenderal pendidikan. Depdikbud
- Hermanti, (2005). *Gaya Kepemimpinan*. Jakarta : Unipres Jakarta.
- Mulyasa, E. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Prijono, Onny S dan Pranarka, A. M. W. (1996). *Pemberdayaan : Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Centre for Strategic and International Studies.
- Rivai, Viethzal.(2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Sanusi, A. (1989). *Kapita Selekta Pembahasan Masalah Sosial dan Pendidikan*. Bandung : FPS IKIP Bandung
- Sedarmayanti (2003). *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung : Mandar Maju
- Tim Dosen UPI. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Usman, Husaini (2009). *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara