

Manajemen Pendidikan dalam Era Globalisasi

Made Pidarta

Abstract: Human resources in the global era should be creative, competitive, and science and technological oriented. This quality will be achieved if education is aimed at creating opportunities to develop the students' affection to learn from or by themselves. Educational process should apply a heuristic approach characterized by utilization of enquiry methods, experiments, projects, etc. The existing educational institutions should be handled by a perfect educational management. It is a management emphasizing the needs of educational consumers, especially students, optimalizing role of the senate or school council as motor and source of ideas for development of the institution, utilizing a decentralization system, mobilizing public funds to speed up the institution, applying the principle of personnels' participation, and improving community cooperation and control.

Kata-kata kunci: era globalisasi, kualitas sumberdaya manusia, manajemen pendidikan.

Globalisasi sebagai akibat percepatan perkembangan ilmu, teknologi dan informasi menyebabkan dunia semakin sempit, seolah-olah bangsa-bangsa melebur menjadi satu sebagai bangsa dunia. Batas-batas negara menjadi kabur, ditutupi oleh komunikasi dan informasi yang sangat deras. Lebih-lebih setelah tahun 2003 ketika perdagangan bebas telah diberlakukan di kawasan Indonesia dan sekitarnya, iklim globalisasi akan sangat dirasakan di Indonesia.

Made Pidarta adalah dosen Program Pasca Sarjana IKIP Surabaya.

Globalisasi dapat menjadi pemacu perkembangan bangsa Indonesia dan dapat juga menjadi penghambat. Ia menjadi pemacu manakala kita cepat tanggap akan era ini serta berusaha menjemputnya melalui persiapan-persiapan yang terutama dilakukan melalui pendidikan, baik jalur sekolah maupun jalur luar sekolah. Jika kita lengah dan terlambat bertindak, globalisasi akan menggilas bangsa kita. Bangsa yang kualitas sumber daya manusianya belum memadai sebagian besar hanya dapat menjadi pekerja pada usaha-usaha yang dipimpin bangsa lain. Ekonomi Indonesia akan dikendalikan oleh bangsa lain. Demokrasi beserta hak asasi manusia Indonesia akan digantikan oleh demokrasi ala barat, dan budaya Indonesia akan semakin merosot serta terpuruk oleh budaya-budaya internasional yang sukar dibendung.

Menyadari kemungkinan-kemungkinan akibat negatif itu, bangsa Indonesia terutama para pendidik bersama pemerintah seharusnya sepenuh hati memperhatikan dan melaksanakan perbaikan pendidikan, karena perbaikan mutu sumber daya manusia sebagian besar bersumber dari pendidikan. Kondisi sumber daya manusia kita sekarang masih memprihatinkan. Sebagian besar tenaga kerja kita masih tamatan SD. Data sigi Litbang Eropa menunjukkan bahwa bangsa kita tidak memiliki etos kerja serta tidak efisien bekerja (Rais, 1996). Sementara itu korupsi dan kolusi masih terjadi di mana-mana (Jawa Pos, 1996). Kalau kondisinya tetap seperti ini, tampaknya sangat sulit bagi kita untuk maju bersama dan berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain dalam era globalisasi ini.

Pendidikan Indonesia akan dapat menanggulangi masalah-masalah itu manakala pikiran, dana, dan aktivitas dicurahkan kepada perbaikan pendidikan, mulai dari taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi. Tujuan pendidikan diarahkan untuk menyongsong era globalisasi, proses pendidikannya dibenahi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah manajemen pendidikan yang berkualitas dan proses pendidikan itu harus pula direvisi. Tuntutan akan manajemen pendidikan berkualitas dan proses pendidikan yang berkualitas merupakan dua aspek yang saling berkaitan (Kamars, 1995).

PRODUK PENDIDIKAN

Lulusan lembaga-lembaga pendidikan sekarang, terutama pendidikan jalur sekolah, sebagian besar menguasai ilmu saja. Kadar pengetahuan tentang ilmu ini tercermin dalam nilai rapor, indeks prestasi kumulatif,

dan nilai Ebtanas murni. Hal ini dapat dipahami karena sistem penilaiannya memang menekankan pengetahuan ilmu, yang dimulai dari tuntutan agar peserta didik menguasai ilmu yang diujikan pada ujian negara yang kandungan soalnya sebagian besar tentang ilmu. Bermuara pada upaya kelulusan dalam ujian negara, maka sejak di hulu telah dilakukan ujian atau tes seperti itu. Apakah kandungan lulusan seperti ini cocok dengan tuntutan era globalisasi? Belum tentu, karena mereka hanya memahami sejumlah ilmu. Di sekolah-sekolah kejuruan dan perguruan tinggi juga ada kecenderungan ke arah spesialisasi-spesialisasi tertentu lengkap dengan keterampilannya sehingga menyerupai robot-robot tertentu. Lulusan seperti ini pun belum tentu dapat membawa diri secara berhasil dalam era globalisasi yang serba kompleks itu.

Apabila demikian halnya, kualitas sumber daya manusia yang bagaimanakah yang seharusnya dikembangkan di bumi Indonesia? Ada sejumlah pendapat atau konsep, dua di antaranya dapat dikaji untuk menjawab pertanyaan ini. Holmes Group mengatakan bahwa keberadaan sekolah jangan hanya menyiapkan orang-orang untuk pasaran kerja, melainkan mengembangkan cara berpikir mereka tentang pekerjaan dan masa depan mereka (Sutjipto, 1995). Sutjipto (1995) juga mengutip konsep Stotland dan Canon yang mengatakan bahwa lulusan tidak hanya dilihat dari bobotnya pada waktu lulus, melainkan juga dari potensinya untuk berkembang di kemudian hari. Yang dipentingkan oleh kedua kelompok ahli ini adalah kemampuan berpikir dan kemampuan mengembangkan diri, agar para lulusan mampu tetap hidup layak pada zaman yang semakin kompleks. Ini berarti bahwa lulusan tidak cukup diperhatikan kualitasnya sebagai keluaran, melainkan juga perlu dibina agar dapat menjadi lulusan yang berkualitas.

Ciri-ciri sumber daya manusia Indonesia yang perlu dikembangkan dalam era globalisasi adalah mampu mengarahkan diri sendiri untuk hidup mandiri, dapat berpikir reflektif dan kreatif, berani mengambil risiko dan siap untuk bersaing, memiliki pribadi yang kuat atau "tahan banting", memiliki semangat dan melaksanakan ilmu dan teknologi termasuk komputer, mampu berbahasa asing secara pasif dan aktif, terutama bahasa Inggris, dapat membawa diri dalam pergaulan dunia dan menghormati hak-hak orang lain, berwawasan ke depan serta tidak takut kepada perubahan, mampu mengadakan kerjasama dalam waktu relatif sama, Pancasilais, termasuk taat beragama, dan suka belajar dengan mengikuti prinsip belajar seumur hidup.

Sumber daya manusia seperti itu sejalan dengan tujuan pendidikan Indonesia, yaitu membentuk manusia Indonesia yang berkembang seutuhnya bernafaskan Pancasila. Berkembang seutuhnya berarti semua potensi berkembang secara optimal serta diarahkan kepada kebutuhan untuk menghadapi era globalisasi, dengan tetap berpegang teguh kepada budaya nasional. Bagaimana hal ini dapat diwujudkan, bergantung kepada proses belajar dan kemampuan manajer pendidikan.

PROSES PENDIDIKAN

Apakah yang dimaksud dengan mendidik? Mendidik bukanlah sekadar membuat peserta didik menjadi sopan, hormat, setia, taat, jujur, dan sebagainya, bukan pula mengajari mereka ilmu, teknologi, dan seni, melainkan membuat kesempatan dan menciptakan situasi yang kondusif agar mereka mau dan dapat belajar atas dorongan diri sendiri untuk mengembangkan bakat, pribadi, dan potensi-potensi lainnya. Pendidik memberikan bimbingan manakala diperlukan saja (Pidarta, 1997).

Dari pengertian mendidik tersebut dapat dipahami bahwa belajar haruslah dimulai dengan mengembangkan dan menggalakkan afeksi peserta didik. Afeksi yang positif inilah yang diangkat menjadi modal utama dalam proses belajar mengajar. Afeksi itu dibuat menjadi motor penggerak kemauan dan motivasi peserta didik agar mereka senang belajar. Dari sini, melalui pengalaman kerja, secara otomatis kognisi dan psikomotor mereka akan berkembang. Dengan demikian kriteria keberhasilan belajar terletak pada perkembangan afeksi yang merupakan sikap suka belajar, tahu tentang cara belajar, memiliki rasa percaya diri, mencintai prestasi tinggi, memiliki etos kerja, kreatif dan produktif, serta puas akan sukses yang dicapai.

Keberhasilan belajar ini akan didapat melalui proses belajar mengajar yang baik dan tepat untuk memenuhi kebutuhan itu. Mengembangkan kemampuan berpikir kreatif, misalnya, sangat penting bagi penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas, karena berpikir kreatif dapat mengembangkan semua potensi otak sekitar 10% saja (Susanto, 1997). Susanto (1997) menuliskan ada delapan macam cara untuk mengembangkan berpikir kreatif yaitu menumbuhkan kesadaran terhadap segala sesuatu yang ada di sekitar peserta didik, menumbuhkan rasa ingin tahu terhadap yang disadari tadi, menumbuhkan kemampuan berimajinasi, melatih peserta didik untuk memproduksi sejumlah ide yang baru, melatih kemam-

puan melihat sesuatu dari beberapa aspek yang berbeda, memproduksi atau merespon sesuatu yang benar-benar bersifat baru, mengembangkan kemampuan memperluas atau menambah suatu ide agar menjadi terinci, dan melatih kemampuan untuk menyempurnakan suatu tugas sampai memberi kepuasan.

Kemampuan berpikir kreatif dan produktif sangat bertalian dengan kemampuan berinovasi. Untuk mencapai maksud ini pengajaran harus melaksanakan prinsip-prinsip berinovasi pada proses belajar peserta didik. Prinsip-prinsip yang dimaksud menurut Drucker (dalam Tilaar, 1997) adalah: (1) mampu menganalisis kemungkinan-kemungkinan yang terbuka untuk dilaksanakan, (2) memiliki persepsi atau konsepsi tentang kebutuhan masyarakat daerah tertentu, (3) kemungkinan-kemungkinan yang baru itu bersifat sederhana dan terfokus kepada hal tertentu, (4) dimulai dari yang kecil, dan (5) bersifat kepeloporan bagi perubahan. Prinsip ini hanya dapat dilaksanakan manakala proses belajar mengajar mempergunakan pendekatan heuristik, seperti metode penemuan, pemecahan masalah, dan eksperimentasi, serta memberi kesempatan kepada peserta didik untuk berkreasi dan berproduksi.

Akhirnya perlu diutarakan di sini bahwa pendidikan masa depan haruslah membuat peserta didik termotivasi untuk belajar, memperhatikan dan melayani perbedaan individual, menyediakan program yang bersifat lentur, memberi kemungkinan belajar di masyarakat tentang masyarakat, menggabungkan jalur pendidikan sekolah dan luar sekolah serta memperhitungkan dampak keduanya, dan melibatkan orang tua peserta didik dan tokoh masyarakat dalam pendidikan.

PERANAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menggariskan bahwa salah satu tema pokok pembangunan pendidikan adalah membuat pendidikan menjadi efisien (Ansyar, 1995). Sementara itu Gaffar (1995) menyatakan bahwa, berdasarkan beberapa hasil survei kemampuan dasar manajerial, ternyata manajer merupakan ujung tombak keberhasilan proses pendidikan. Bahkan Koontz mengatakan bahwa tidak ada hal lain yang lebih penting dalam aktivitas manusia selain manajemen (Burhanudin, 1995). Dari pernyataan-pernyataan itu jelaslah bahwa manajemen pendidikan dimaksudkan agar lembaga pendidikan yang dipimpin dapat berhasil, lebih-lebih dalam era globalisasi ini.

Manajemen pendidikan yang baik menurut Monis (1996) adalah proses manajemen yang terpusat kepada harapan pelanggan pendidikan, mencegah permasalahan, membangun komitmen untuk meningkatkan kualitas di antara para personalia pendidikan, dan memajukan pengambilan keputusan yang bersifat terbuka. Ini berarti bahwa harapan pelanggan harus digali agar jelas bagi lembaga pendidikan, sehingga harus ada kerjasama antara pelanggan terutama masyarakat dengan lembaga pendidikan. Untuk merealisasikan harapan pelanggan perlu ada ketertiban, upaya mengurangi permasalahan, dan peningkatan kualitas pendidik antara lain dengan memberi kepercayaan kepada mereka untuk mengatur diri sendiri serta ikut mengambil keputusan.

Sejalan dengan hal itu, Monis juga mengatakan bahwa makna manajemen adalah setiap personalia dalam lembaga pendidikan, apapun status dan peranannya, yang merupakan manajer dalam wilayah tanggung jawabnya. Rektor adalah manajer di perguruan tinggi, kepala sekolah adalah manajer di sekolah, dosen atau guru adalah manajer di kelas yang dia ajar, kepala perpustakaan adalah manajer di perpustakaan, tukang kebun adalah manajer perkebunan sekolah atau perguruan tinggi, dan seterusnya.

Tampaklah betapa seharusnya kita menghargai personalia pendidikan. Memberi kesempatan kepada personalia pendidikan untuk ikut dalam mengambil keputusan dalam batas-batas kemampuan mereka adalah faktor psikologis yang sangat besar dalam upaya memajukan pendidikan, karena mereka merasa dihargai, diikutsertakan, yang membantu memberi kepuasan sehingga niat mereka untuk meningkatkan profesi dan prestasi bertambah besar.

Peranan manajer meliputi: menjadi model perilaku kerjasama dan menciptakan situasi agar partisipasi itu dapat diwujudkan (London, 1992). Model perilaku ini diharapkan dapat ditiru oleh pendidik. Manajer harus mendukung dan memberdayakan mereka. Hal ini sesungguhnya merupakan upaya mengubah sikap dan metode kerja mereka, dengan mengendorkan pengawasan terhadap mereka, yang membutuhkan persyaratan: lingkungan kerja yang menyenangkan, mendorong dan menghargai prestasi mereka, dan gaya kepemimpinan serta iklim bekerja yang memajukan harga diri dan pemberdayaan individu (Monis, 1996).

Lebih lanjut Pasmore (1992) menyatakan bahwa partisipasi yang aktif akan memberi hasil yang menguntungkan baik bagi individu maupun

organisasi. Banyak kegagalan pengembangan organisasi bersumber dari ketidakefektifan partisipasi. Pengembangan individu dan pengembangan organisasi harus bergandengan tangan.

Pernyataan-pernyataan di atas menunjukkan betapa besar manfaat pemberian kesempatan berpartisipasi aktif kepada para personalia pendidikan terutama dalam pengambilan keputusan. Karena diputuskan bersama, tanggung jawab mereka akan meningkat, dedikasi bertambah besar, dan usaha mereka untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna meningkat; apabila perlu mereka siap belajar terus agar kegiatan yang ditangani berhasil dengan baik. Ini berarti bahwa menggalakkan partisipasi akan membentuk sikap positif untuk bekerja, belajar atau meningkatkan profesi, dan menebalkan perilaku organisasi. Dengan demikian organisasi pendidikan pun akan semakin berkembang.

Faktor lain yang penting untuk diperhatikan dalam menyempurnakan manajemen pendidikan dalam era globalisasi adalah mengoptimalkan peranan senat perguruan tinggi dan badan kerjasama sekolah dan masyarakat, yang disingkat badan kerjasama. Mengapa demikian? Karena senat adalah badan tertinggi di perguruan tinggi. Sebelum dilaksanakan, segala sesuatu harus disepakati oleh badan ini, terutama hal-hal yang belum diatur dalam peraturan pemerintah. Di samping itu senat memiliki wewenang untuk menciptakan sesuatu untuk mengembangkan lembaga, sejalan dengan otonomi perguruan tinggi.

Untuk sekolah-sekolah, ada badan yang fungsinya mirip dengan senat, yaitu badan kerjasama yang dapat disamakan dengan Majelis Sekolah (*School Council*) di negara-negara maju. Anggota badan ini terdiri dari personalia sekolah, orang tua siswa, dan para tokoh masyarakat, karena personalia saja dipandang belum mampu mengembangkan pendidikan di daerah-daerah. Badan inilah yang bertugas mengembangkan kurikulum selain kurikulum inti, penerimaan murid baru, memenuhi sumber-sumber pendidikan, mengontrol pendidikan, dan lain-lain demi kemajuan pendidikan di daerah. Badan kerjasama ini akan berjalan secara efektif manakala didasari oleh misi, tujuan, dan analisis kebijakan yang dapat diterima oleh semua pihak (Antelo, 1992).

Kedua badan yang belum banyak dimanfaatkan oleh lembaga-lembaga pendidikan itu melaksanakan kewajibannya melalui petunjuk-petunjuk dari atas, baik dari pemerintah pusat maupun dari yayasan. Seharusnya, di samping peraturan-peraturan dari atas, setiap lembaga pendidikan ber-

inisiatif mengembangkan lembaganya masing-masing, lebih-lebih dalam zaman globalisasi ini. Yang berperan dalam menggerakkan kedua badan itu adalah manajer pendidikan yang bersangkutan. Jika senat perguruan tinggi diketuai oleh rektor sebagai manajer, badan kerjasama dipimpin oleh kepala sekolah sebagai manajer. Kedua jenis manajer inilah yang seharusnya menggugah para anggota badan itu untuk berpikir, berinovasi, dan berkreasi demi kemajuan lembaga pendidikan.

Sebagai suatu contoh tentang peranan senat perguruan tinggi dalam memajukan lembaga pendidikannya adalah Senat ITB. Perguruan tinggi ini telah tua umurnya, telah memiliki nama besar, dan menjadi pelopor inovasi dalam menempatkan perguruan tinggi yang cocok dengan zamannya. Tampaknya senat merupakan pemegang andil besar dalam memajukan lembaga pendidikan ini.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh Tim IKIP Surabaya di awal 1997, tampaknya peran Senat ITB telah dioptimalkan. Senat didorong untuk selalu memikirkan sesuatu yang baru yang dipandang bermanfaat bagi kemajuan lembaga. Senat tidak selalu bertindak atas dasar aturan tertentu. Jika mereka memandang perlu berbuat sesuatu, maka aturan pun mereka buat dan kemudian dilaksanakan oleh lembaga. Jadi Senat ITB melalui komisi-komisinya selalu berinisiatif mencari hal-hal baru untuk meningkatkan mutu ITB.

Berbuat sesuatu yang baru atau berinovasi mungkin dilakukan mengingat perguruan tinggi memiliki otonomi yang besar. Setiap perguruan tinggi boleh berbuat banyak demi kepentingan misi perguruan tinggi yang bersangkutan selama tidak bertentangan dengan peraturan pemerintah. Sama halnya dengan perguruan tinggi, sekolah pun memiliki otonomi, meskipun tidak secara eksplisit disebutkan. Otonomi akan semakin meningkat mengingat semakin kuatnya upaya ke arah sistem desentralisasi. Embrio sistem desentralisasi ini adalah kurikulum muatan lokal. Apabila setiap sekolah dengan badan kerjasamanya telah mampu melaksanakan perannya sebagaimana mestinya, maka desentralisasi ini akan terwujud.

Otonomi akan memungkinkan lembaga pendidikan dalam era globalisasi untuk terus menerus berubah, belajar dari pengalaman atau dari pemikir-pemikir inovatif dalam mengantisipasi perubahan di masa yang akan datang (Tilaar, 1997). Manajer dalam lembaga pendidikan modern seperti ini harus selalu memotivasi diri dan para personalia lainnya untuk mengadakan berbagai pembaharuan dalam lembaga pendidikan. Goodstein

menyebutnya dengan cara mengembangkan visi atau cita-cita masa depan para personalia pendidikan yang jelas serta mengandung kekuatan untuk mendorong dan menopang tindakan menjadi kenyataan (dalam Habana, 1996). Visi di sini mencakup prinsip, ide, ruang lingkup, dan perilaku standard.

Pengembangan visi baik individual maupun kelompok dalam senat atau badan kerjasama membutuhkan kemampuan berpikir kreatif, suatu kemampuan yang membutuhkan latihan secara terus-menerus melalui pengalaman-pengalaman dalam bekerja. Iklim kerjasama yang permisif, humanistik, dan dorongan yang terus menerus dari manajer sangat memungkinkan terembangkannya visi yang positif. Konsekuensi dari banyaknya kreativitas untuk memajukan lembaga pendidikan adalah dibutuhkannya dana pendidikan yang tidak sedikit. Dana yang dikeluarkan oleh pemerintah atau yayasan belum tentu mencukupi, kecuali kalau yayasan itu sangat kaya. Oleh karena itu manajer harus pula memikirkan upaya memperbanyak sumber pendapatan. Faktor kemampuan mencukupi dana pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Kreativitas atau inovasi akan melahirkan program-program atau kegiatan-kegiatan baru di luar rencana rutin. Kegiatan-kegiatan ini membutuhkan dana baru, yang biasa disebut kegiatan swadana.

Untuk memenuhi kebutuhan dana, manajer perlu mengemukakannya dalam sidang senat atau dalam sidang badan kerjasama, agar sidang memikirkan cara-cara mencari dana tambahan. Di samping menjelaskan keperluan dana itu, dia dapat juga memberi contoh cara-cara menggali dana di beberapa lembaga pendidikan baik dalam negeri maupun luar negeri. Hal ini perlu dijelaskan agar semua pihak memahami bahwa inovasi harus berdiri di atas kekuatan sendiri, terutama dalam tingkat makro (Tilaar, 1997). Ada dugaan bahwa inovasi tidak mesti berhasil, karena itu pihak atasan tidak selalu siap membiayainya, di samping dana pendidikan memang sangat terbatas.

Sumber-sumber dana tambahan yang mungkin digali antara lain adalah kerjasama dengan pihak lain, menerima penelitian pesanan, menyewakan laboratorium, menyewakan gedung pertemuan, menjual hasil produksi sendiri, membuat toko keperluan lembaga, dan pementasan malam kesenian. Sama halnya dengan perguruan tinggi, sekolah-sekolah pun dapat berbuat banyak untuk keperluan penambahan dana. Apalagi badan kerjasama sebagai pemikir sekolah memiliki sejumlah anggota tokoh masyarakat.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa sangat sulit bagi suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutunya hanya dengan mengandalkan dana dari pemerintah atau yayasan. Dana ini sebagian besar hanya digunakan untuk operasional rutin saja. Jadi, kalau ingin membuat lembaga pendidikan mampu menghadapi tantangan zaman dalam globalisasi ini, manajer harus berani mengadakan kegiatan-kegiatan swadana, yang berarti mampu mengadakan dana tambahan sendiri.

Faktor terakhir yang perlu diperhatikan oleh manajer pendidikan adalah kontrol atau pengawasan masyarakat. Untuk perguruan tinggi, masyarakatnya adalah masyarakat nasional atau bangsa, tetapi sekolah cukup diawasi oleh masyarakat setempat atau wilayah pendukung sekolah. Oleh karena itu pengawasan terhadap sekolah lebih eksplisit dan intensif dibandingkan dengan pengawasan terhadap perguruan tinggi, karena masyarakat sekolah lebih dekat dengan sekolah dan lebih banyak terlibat dalam urusan-urusan sekolah.

Sebaliknya, manajer perguruan tinggi akan lebih banyak memperhatikan tanggapan, aspirasi, dan tuntutan masyarakat umum, serta membandingkan prestasi dan mutu lembaganya dengan lembaga pendidikan tinggi yang telah memiliki nama baik di masyarakat. Hasil-hasil pengamatan ini disampaikan kepada sidang senat untuk dicarikan upaya peningkatan mutu lembaga agar sesuai dengan aspirasi masyarakat. Pengawasan terhadap lembaga pendidikan oleh masyarakat sangat besar pengaruhnya terhadap tata kerja dan dedikasi para pendidik, karena mereka merasa disoroti oleh sejumlah warga negara yang dapat saja menjatuhkan sanksi sosial kepada mereka. Pengawasan masyarakat terhadap sekolah di negara-negara maju sudah sangat efektif, karena kesadaran masyarakat terhadap pendidikan telah begitu tinggi. Di negeri kita pengawasan masyarakat perlu digalang oleh manajer sekolah melalui kesempatan-kesempatan yang ada ketika melakukan kerjasama dengan masyarakat atau melalui badan kerjasama sekolah dengan masyarakat.

PENUTUP

Kualitas sumber daya manusia pada era globalisasi haruslah mampu hidup mandiri, dapat berpikir reflektif dan kreatif, siap bersaing, berprestasi, cinta kepada ilmu dan teknologi, mampu berbahasa asing, luas dalam pergaulan dan menghormati hak-hak orang lain, berwawasan ke

depan, dapat bekerjasama, Pancasila, dan suka belajar. Kualitas ini dapat dicapai apabila pengertian pendidikan adalah menciptakan situasi sedemikian rupa sehingga motivasi peserta didik muncul untuk mengembangkan dirinya. Proses pendidikan harus menggunakan pendekatan *heuristic* dengan metode *inquiry*, eksperimen, dan sebagainya.

Penyelenggaraan pendidikan hendaklah dilakukan dengan manajemen yang: mengutamakan kebutuhan konsumen pendidikan yaitu peserta didik, orang tua, pemakai lulusan, dan personalia pendidikan; mengoptimalkan peranan senat dan badan kerjasama sekolah dengan masyarakat sebagai motor peningkatan kualitas lembaga; memanfaatkan sebaik-baiknya otonomi dan sistem desentralisasi; menggalakkan swadana agar semua program dapat berjalan; melaksanakan prinsip partisipasi personalia pendidikan terutama dalam pengambilan keputusan; menciptakan iklim yang kondusif dan kemampuan mengelola diri sendiri di kalangan personalia; dan meningkatkan kerjasama dan pengawasan masyarakat terhadap proses pendidikan.

Disarankan kepada semua ahli pendidikan dan pemerintah yang berwenang menangani bidang ini untuk mengkaji konsep ini, khususnya tentang manajemen pendidikan, yang mungkin secara bertahap dapat direalisasikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ansyar, M. 1995. *Manajemen Pendidikan di LPTK*. Makalah pada Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan di Padang.
- Antelo, D. 1992. Formulating Effective School-Corporation Partnerships: A Policy Analysis Model. *School-Organization*, Volume 12, Nomor 1.
- Burhanudin. 1995. *Eksistensi Manajemen Pendidikan dalam Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Makalah pada Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan di Padang.
- Gaffar, M.F. 1995. *Status Pengelolah Satuan Pendidikan: antara kenyataan dan harapan*. Makalah pada Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan di Padang.
- Habana, P.I. 1996. *Strategic Thinking and Vision Management*. Makalah pada SEAMEO INNOTECH: Development of Productive Thinking.
- Jawa Pos. 1996, 10 Pebruari. *Indonesia Paling Bawah*.
- Kamars, D. 1995. *Penyiapan Tenaga Manajemen Pendidikan Tingkat Pascasarjana*. Makalah pada Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan di Padang.

- London, M. 1992. Human Resources Development Leadership and the Creation of a Learning Organization. *New Directions for Adult and Continuing Education*. No. 56.
- Monis, D.D. 1996. *Process and Product Application: a Commitment to Total Quality*. Makalah pada SEAMEO INNOTECH: Development of Productive Thinking.
- Pasmore, W.A. dan Fagans, M.R. 1992. Participation, Individual Development, and Organizational Change. *Yearly Review of Management*, Volume 18, Nomor 2.
- Pidarta, M. 1997. Studi tentang Landasan Kependidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 4, Nomor 1.
- Rais, A. 1996. Data Sigi Litbang Eropa. *Jawa Pos*, 13 Januari 1996.
- Susanto, 1997. Developing Creative Thinking Behaviors. *Prasasti*, Tahun VII, Nomor 26.
- Sutjipto, 1995. *Eksistensi Program Manajemen Pendidikan dalam Konstelasi Pendidikan Nasional*. Makalah pada Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan di Padang.
- Tilaar, H.A.R. 1997. *Inovasi Pendidikan Tinggi untuk Berpartisipasi dalam Masyarakat Kompetitif Era Globalisasi*. Risalah tidak diterbitkan. Surabaya: IKIP Surabaya.