

PELAYANAN PENDIDIKAN BERBASIS MANAJEMEN PERUBAHAN

Oleh:
Marto Silalahi
Dosen STIE Sultan Agung P. Siantar

Abstraksi

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan memiliki sumbangan yang besar dalam mencapai visi dan misi organisasi pendidikan. Kehadiran tanggungjawab dan agen perubahan dalam organisasi pendidikan menjadi indikator keberhasilan pelayanan pendidikan. Organisasi pendidikan memiliki tugas dan fungsi yang penting karena pencerdasan peserta didik dan agen penguatan karakter. Pencerdasan peserta didik terkait dengan transfer pengetahuan, sebaliknya agen pencipta karakter adalah produk dari transfer sikap dan tindakan yang amanah. Kehadiran organisasi pendidikan yang memiliki kedua fungsi utama itu akan memperbaiki karakter bangsa melalui pendidikan. Kepemimpinan organisasi memiliki tanggungjawab organisatoris dan tanggungjawab atas keberhasilan pelayanan pendidikan.

Kata kunci : Kepemimpinan Organisasi Pendidikan, Pencerdasan Peserta Didik Dan Agen Penguatan Karakter.

Abstraction

The leaderships in education organization have crucial contribution to vision and mission of education organization. The responsibility and agent of change in education organization is indicator of the succes of education services. The education organization have a lot of function dan duties that making student cleverest and agent of chacter building. Making students cleverest is connecting to transfer of knowledge, and agent of chacater building is connecting to transfer behavioral dan attitudes. The present of education organization have two main function that renewable fo chacter building from education. The leaderships of education organization have two main function is organization responsibility and education sercives responsibility.

Keywords : The Leaderships Of Education Organization, The Best Students And Agent Of Chacter Building.

A. PENDAHULUAN

Kemampuan organisasi pendidikan menjadi agen perubahan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara menjadi tugas utama dan mulia. Kehadiran organisasi pendidikan sebagai agen pencerdasan manusia melalui pendidikan formal dan agen pencipta atau penguatan karakter bangsa, menjadi perhatian utama dari semua komponen. Sejarah mencatat bahwa guru dari Negara Indonesia pernah menjadi pengajar di Negara tetangga (Malaysia) Pada saat ini, terbukti bahwa banyak warga Negara Indonesia belajar di Negara tetangga itu.

Penurunan kualitas pendidikan menjadi taruhan besar bagi keberhasilan pembangunan pendidikan nasional. Menjadi tugas besar dan berat dari organisasi pendidikan atas penurunan kualitas pendidikan nasional. Organisasi pendidikan dituntut bekerja optimal sebagaimana tuntutan dari pembangunan pendidikan nasional. Keberhasilan organisasi pendidikan mencapai visi dan misi pelayanan pendidikan sangat tergantung kepada keberdayaan sumber daya organisasi pendidikan itu sendiri. Kepemimpinan sumber daya pendidikan memiliki peranan yang besar dan berarti dalam peningkatan kualitas pelayanan pendidikan.

Sumber daya pendidikan yang menduduki struktural organisasi pendidikan diharapkan menerapkan kepemimpinan yang dapat mempercepat dan mempermudah mencapai visi

dan misi organisasi pendidikan tersebut. Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan memiliki kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan itu. Misalnya, tujuan pendidikan adalah menjadi perguruan tinggi unggul dalam penguasaan ilmu dan teknologi komputer. Dengan adanya tujuan tersebut, maka sudah hampir pasti keberdayaan sumber daya akan diarahkan kepada pencapaian tujuan perguruan tinggi tersebut. Kepemimpinan menurut Kotler (dalam Siagian , 2002) mengatakan bahwa 'Kepemimpinan bertugas menanggapi perubahan yang dilaksanakannya, antara lain dengan mengetengahkan visi tentang masa depan, yang diinginkan bagi organisasi. Mensosialisasikan agen perubahan yang akan dilaksanakan sehingga visi itu tidak hanya menjadi milik pemimpin tapi milik semua orang dalam organisasi. Hal ini terjadi berkat sosialisasi yang berakibat pada internalisasi, yang pada gilirannya mendorong aktualisasi.' Sebagai sumber daya tenaga kependidikan, maka kehadiran kepemimpinan organisasi pendidikan dituntut menjadi motor atau agen perubahan yang akan terjadi dalam organisasi pendidikan.

Organisasi pendidikan sebagai wadah penciptaan sumber daya manusia yang cerdas dalam berpikir dan komprehensif dalam bertindak serta memiliki karakter yang amanah. Untuk mewujudkan manusia yang cerdas dan berkarakter maka keberdayaan sumber daya yang dimiliki organisasi pendidikan menjadi kata kunci

keberhasilan pelayanan pendidikan itu. Output dari organisasi pendidikan (perguruan tinggi misalnya) terlihat dari ijazah pendidikan yang diterimanya pada saat wisuda. Namun output pendidikan itu akan lebih bermanfaat bila ijazah sarjana itu dapat digunakan dalam dunia kerja dan bermanfaat bagi kehidupan manusia khususnya bagi kehidupan pemiliki ijazah sarjana dan keluarganya.

Pelanggan dari organisasi pendidikan akan memberikan apresiasi atas kualitas pendidikan yang diterimanya. Namun sebaliknya, pelanggan akan memberikan penilaian negatif atas rendahnya kualitas pelayanan pendidikan yang diterima selama proses berlangsungnya pendidikan tersebut. Kemampuan pemimpin mengelola manajemen pendidikan yang berlangsung pada organisasi pendidikan menjadi pertarungan besar atas hidup matinya organisasi pendidikan itu.

Kuantitas dan kualitas pelayanan pendidikan yang diselenggarakan organisasi pendidikan menjadi indikator utama bagi keberlangsungan hidup organisasi pendidikan itu. Optimalisasi fungsi dan peranan semua stakeholder pemangku pendidikan menjadi persyaratan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Tidak dapat dibayangkan kualitas suatu sekolah menengah atas bila sekolah tersebut tidak berhasil melulus satu pun siswanya dalam ujian akhir nasional (UAN). Tidak dapat dibayangkan kualitas suatu perguruan tinggi, bila pengurusan yaysan dan fungsionaris perguruan tinggi selalu bersilang sengketa.

Betapa pentingnya peranan dan tanggungjawab dari seorang pemimpin dalam manajemen mutu dalam suatu organisasi, Creech (dalam Usman, 2009) mengatakan bahwa "Lima pilar yang menunjang manajemen mutu, yaitu Product, Process, Organization, Leadership dan Commitment." Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan merupakan salah satu pilar keberhasilan pelaksanaan manajemen mutu dalam organisasi pendidikan. Kinerja optimal seorang pemimpin akan terlihat dari keberhasilan organisasi pendidikan mencapai tujuannya sebagaimana diamanatkan visi dan misi organisasi pendidikan tersebut. Kepemimpinan sebagai agen perubahan dan agen penciptaan karakter amanah, maka kedudukan seorang pemimpin tidak akan berhasil bila tidak bermanfaat bagi semua komponen organisasi dan bagi stakeholder pendidikan itu. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat, publik/masyarakat memberikan label pemimpin kepada seorang yang menduduki suatu jabatan dalam organisasi pendidikan. Namun fakta menunjukkan bahwa kehadiran pemimpin itu belum maksimal memberikan kemanfaatan bagi pelanggan pendidikan dan stakeholder pendidikan itu.

Mengobrol pemberian label pemimpin kepada orang yang menduduki jabatan dalam

organisasi pendidikan, akan menurunkan derajat kepemimpinan itu sendiri. Berkaitan dengan keberadaan seorang pemimpin, Winter (dalam Luthan, 2006) mengatakan bahwa terdapat dua model pemimpin, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.

B. PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Transaksional

Kesuksesan suatu organisasi terlihat dari partisipasi pemangku pendidikan itu. Semua sumber daya organisasi pendidikan dituntut memberikan kontribusi besar bagi pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Misalnya staf administrasi pada organisasi pendidikan (sekolah menengah atas), dapat memberikan kontribusi dengan melakukan pekerjaannya dengan optimal. Seorang ketua jurusan pada suatu fakultas, diharapkan melayani pelanggan dengan baik dan benar. Seorang pimpinan suatu sekolah menengah kejuruan, dapat memberikan pelayanan pendidikan terbaik bagi masyarakat atau peserta didik ataupun kepada stakeholder pendidikan lainnya. Pada kepemimpinan transaksional diartikan sebagai pemimpin yang memberikan penghargaan kepada bawahan setimpal dengan prestasi kerja yang telah dilakukan bawahan itu. Ibarat adanya suatu hadiah yang akan diberikan, maka barulah bawahan berprestasi dalam pekerjaan. Bila tidak ada yang akan diberikan maka bawahan tidak bekerja dengan maksimal.

Dalam dunia nyata, praktek ada hadiah baru prestasi akan menurunkan kualitas pemimpin itu sendiri dan juga menurunkan kualitas nilai bawahan itu. Kalau istilah umum, disebutkan bawahan seperti itu disebut juga bawahan materialistik. Pemberian motivasi atau dorongan kepada bawahan agar bekerja optimal dapat menjadi trigger bagi semua bawahan. Reward dan punishment merupakan sarana pemicu prestasi kerja bawahan. Kemampuan seorang pemimpin organisasi pendidikan akan terlihat dari seberapa besar pencapaian visi dan misi organisasi pendidikan itu.

Kepemimpinan transaksional dilakukan melalui pengawasan yang ketat terhadap kegiatan organisasional yang dilakukan pegawai/staf. Dalam kepemimpinan organisasi pendidikan, pengawasan terhadap kegiatan tenaga kependidikan dan tenaga administratif dimaksudkan untuk pencapaian tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien. Dengan mempedoman norma dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan transaksional lebih menekankan tegaknya disiplin kerja dalam memberikan pelayanan pendidikan. Tidak dapat dibayangkan kinerja pelayanan guru kelas dari sekolah menengah atas, bila penegakan disiplin kerja pelayanan pendidikan tidak pernah dikontrol kepala sekolah. Tidak dapat dibayangkan kualitas suatu program studi dari fakultas bila dosen pengampu mata kuliah tidak mengontrol proses belajar mengajar di ruang kelas.

Kepemimpinan transaksional dalam organisasi pendidikan menekankan perlu reward dan punishment

bila norma atau standar yang berlaku tidak terpenuhi. Keberadaan peraturan/displin organisasi menjadi patok dasar atas penetapan hukuman dan penghargaan bagi bawahan. Kepemimpinan transaksional dalam organisasi pendidikan, dijalankan dengan mengedepankan peraturan yang berada di organisasi pendidikan tersebut dan peraturan perundangan yang berlaku. Tidak dapat dibayangkan kualitas suatu jurusan pada sekolah menengah kejuruan bila kepala sekolah membiarkan bullying terjadi di sekolah menengah kejuruan. Tidak dapat dibayangkan kualitas satu perguruan tinggi, bila pengurusan yayasan dan fungsionaris perguruan tinggi tidak memperhatikan kualitas dosen dan tenaga administrasi dari perguruan tinggi tersebut.

Kepemimpinan transaksional dalam suatu organisasi kurang memperhatikan tanggungjawab terutama dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelayanan yang akan dilakukan. Dalam organisasi pendidikan, kehadiran seorang pemimpin kurang memberikan kemanfaatan bagi peningkatan kualitas dan kuantitas. Keberdayaan seorang pemimpin belum memenuhi kebutuhan organisasi. Dirasakan perlu ditingkatkan keberdayaan seorang pemimpin melalui perbaikan kinerja pelayanan yang dibebankan kepadanya. Pembiaran tanggungjawab yang minim akan memberikan dampak bagi keberhasilan pencapaian tujuan.

Dalam organisasi pendidikan, sinergitas kinerja pemimpin dan kinerja tenaga pendidikan dan tenaga administrasi menjadi kata kunci keberhasilan pelayanan pendidikan. Kualitas pelayanan pendidikan (misalnya tingkat kelulusan mahasiswa, jenjang akreditasi perguruan tinggi, tingkat kesejahteraan tenaga pendidikan dan tenaga administrasi dan sebagainya) membutuhkan tanggungjawab dari semua pemangku kepentingan pendidikan tersebut.

Efektivitas dan efisiensi pelayanan pendidikan yang berlangsung dalam organisasi pendidikan menjadi indikator keberhasilan organisasi pendidikan mencapai visi dan misi organisasi pendidikan itu. Kehadiran kepemimpinan transaksional masih perlu mendapatkan bantuan kinerja optimal dari berbagai sumber daya organisasi pendidikan lainnya. Kehadiran tenaga pendidik dan tenaga administrasi yang berkualitas akan memperkuat kelemahan dalam mempercepat pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Kehadiran bawahan atau staf dari organisasi pendidikan bukan hanya pembantu semata yang tidak mempunyai kompetensi.

Oleh karena itu adalah wajar bila bawahan/staf organisasi pendidikan (misalnya staf administrasi pada program studi, staf administrasi pada sekolah menengah atas, dll) diberdayakan melalui optimalisasi fungsi dan tugas mereka. Adalah kebanggaan bagi staf organisasi pendidikan bila organisasi pendidikan mereka

mendapat predikat bagus/baik dari kementerian pendidikan dan kebudayaan. Perbuatan buruk yang terjadi di sekolah (contoh terbaru adalah pelaku kejahatan seksualitas yang terjadi di sekolah ternama di Jakarta) adalah faktor yang harus diperhatikan dalam proses belajar yang terjadi di sekolah. Pemberdayaan staf organisasi pendidikan (misal satpam, petugas kebersihan, petugas laboratorium, dan sebagainya) adalah faktor yang harus diperhatikan seorang pemimpin organisasi pendidikan. Bila memakai filosofi keberhasilan organisasi adalah kerja keras atau kinerja semua stakeholder organisasi, maka adalah wajar dan pantas bila dikatakan bahwa keberhasilan organisasi pendidikan tidak hanya hasil kerja pimpinan organisasi pendidikan itu semata tapi juga sumbangan dari staf organisasi pendidikan. Walaupun kecil/sedikit kontribusi staf organisasi pendidikan, adalah tetap berkontribusi bagi keberhasilan organisasi pendidikan.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kehadiran pemimpin transformasional akan memberikan energi kinetik dan energi potensial bagi semua pemangku kepentingan organisasi. Optimalisasi kinerja semua bawahan akan berkolaborasi dengan kontribusi kinerja bawahan. Kinerja optimal dari semua komponen organisasi akan mempercepat dan memperlancar pelayanan atau tugas yang dilakukan organisasi. Kepemimpinan transformasional akan mengaktualisasikan visi dan misi organisasi sehingga akselerasi tujuan organisasi lebih cepat terwujud. Sinergitas kinerja pemimpin transformasional dan kontribusi kinerja bawahan akan terlihat dari komunikasi dua arah dalam perencanaan kebijakan yang akan diambil pimpinan, pelaksanaan kebijakan pendidikan dan evaluasi kebijakan pendidikan yang dilakukan.

Dalam organisasi pendidikan, kehadiran pemimpin transformasional terlihat dari efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan pelayanan pendidikan karena situasi dan kondisi bekerja berada dalam suasana kekeluargaan dengan mengedepankan kinerja optimal. Keberhasilan pelayanan pendidikan menjadi kebanggaan semua tenaga pendidikan, tenaga administrasi dan sumber daya manusia lainnya. Tingkat kepercayaan dalam pemberian tugas dan tanggungjawab didasarkan kepada mekanisme pertanggungjawaban sesuai norma peraturan yang berlaku. Dalam kehidupan organisasi pendidikan, pencapaian tujuan pendidikan tercapai dengan mengedepankan pendekatan kinerja optimal dan harmonisasi hubungan kerja.

Kepemimpinan organisasi pendidikan baik pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan menengah atas maupun pendidikan tinggi sangat membutuhkan kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang kuat diartikan adalah kepemimpinan yang visi dan misi pribadi dan visi dan misi organisasi pendidikan yang sinergis dan harmonis. Mengoperasionalkan visi dan misi pemimpin dengan visi dan misi organisasi

pendidikan dalam bentuk program dan kegiatan yang mempermudah dan mempercepat tercapainya sasaran/tujuan organisasi pendidikan.

Kemampuan mentransformasikan budaya kerja optimal dan budaya prestasi bagi staf organisasi pendidikan adalah indikasi keberhasilan kepemimpinan transformasi dalam memimpin organisasi. Mentransformasikan keahlian teknis operasional, keahlian membuat laporan keuangan, keahlian membuat program atau rencana kerja, dan sebagainya adalah berbagai contoh dari kemampuan transformasi dari seorang pemimpin kepada bawahan/staf. Disamping mentransformasikan faktor pengetahuan/ilmu pengetahuan adalah keharusan bagi pemimpin untuk mentransformasikan perilaku dan tindakan yang positif dan sinergis.

Mengkombinasikan kinerja optimal bawahan dan hubungan kemanusiaan dalam hubungan kerja dalam organisasi menjadi pendekatan yang dipakai pemimpin transformasional. Berkaitan dengan hal itu, Bannis (dalam Luthans, 2006) mengatakan bahwa pemimpin dalam abad 21 dituntut memiliki, yaitu inovasi, asli, mengembangkan/menciptakan, fokus pada manusia, menginspirasi kepercayaan, perspektif jangka panjang, menanyakan apa dan mengapa, tertuju pada horizon, mencetak, menentang status quo, diri sendiri dan melakukan segala sesuatu yang benar.

Dalam organisasi pendidikan, kehadiran pemimpin diharapkan memiliki perilaku dan tindakan sebagaimana diutarakan Bannis tersebut. Kehadiran pemimpin harus dapat mengaktualisasikan tujuan dan sasaran dari organisasi. Seperti diketahui bahwa pusat dari semua pengaturan/kendali berada di kepala, baik pada manusia, maupun hewan. Transfer ilmu pengetahuan dan transfer perilaku dan tindakan menjadi sarana penciptaan manusia / individu yang berkualitas dalam berpikir dan bertindak. Aktualisasi ilmu pengetahuan yang dimiliki peserta didik (mahasiswa, siswa) akan bermanfaat dalam kehidupan masyarakat, bangsa dan negara. Perguruan tinggi, sekolah dan sebagainya merupakan wadah penciptaan manusia yang cerdas berpikir dan berkarakter dalam bersikap dan bertindak. Sebagai pimpinan dari suatu organisasi pendidikan, seorang pemimpin dituntut memiliki tanggungjawab yang besar dan berat karena bukan sekedar menciptakan manusia yang pintar dari sisi ilmu pengetahuan tapi juga harus cerdas dan berkarakter dalam bersikap dan bertindak.

C. KESIMPULAN DAN SARAN

Kehadiran pemimpin dalam organisasi pendidikan menjadi kebutuhan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi pendidikan tercermin dari keberhasilan lulusan dalam berpikir dan bertindak. Transfer ilmu pengetahuan

dan transfer perilaku dan tindakan menjadi kata kunci keberhasilan suatu organisasi yang pendidikan. Optimalisasi kinerja stakeholder pendidikan menjadi indikator keberhasilan pencapaian pelayanan pendidikan yang optimal. Kepemimpinan yang berkerja dalam organisasi pendidikan menjadi suri teladan bagi bawahan dalam bekerja dan kehidupan organisasi pendidikan.

Memanusiakan manusia yang bekerja dalam organisasi pendidikan menjadi pusat perhatian pemimpin organisasi pendidikan. Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional merupakan alternatif model pemimpin yang dapat diterapkan dalam organisasi pendidikan. Kekurangan dan kelebihan model kepemimpinan transaksional dan transformasional masih harus disesuaikan dengan budaya organisasi pendidikan dan lingkungan eksternal organisasi pendidikan itu.

Keberhasilan organisasi pendidikan dalam pelayanan pendidikan optimal harus dibarengi dengan sinergitas semua stakeholder organisasi pendidikan itu sendiri. Visi dan misi organisasi pendidikan sebagai grand desain kebijakan yang akan dicapai, merupakan pedoman dan panduan semua kinerja yang dilakukan komponen organisasi pendidikan. Dimensi humanistik tetap menjadi fokus pembahasan menarik bila membahas pemberdayaan sumber daya manusia termasuk sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan.

D. DAFTAR PUSTAKA

- Amtu, Onisimus. 2011. *Managemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah. Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : Alfabeta.
- Gaspersz, Vincent. 2005. *Sistem Managemen Kinerja Terintegrasi. Balance Scorecard dengan Six Sigma untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Gibson, James L., John F. Ivanceich and James H. Donnelly, JR. 1996. *Organisasi, Perilaku, struktur dan Proses*. Terjemahan Nunuk Adriani. Jakarta : Bina Aksara.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, Jogjakarta : Penerbit Andi.
- Mulyasa, H.E. 2011. *Managemen Pendidikan Karakter*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Robbinson, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Sedarmayanti. 2000. *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Syafaruddin. 2008. *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Terry, George R. 1986. *Asas – Asas Manajemen*. Terjemahan Winardi. Bandung : Alumni.
- Tjiptono, Fandy dan Diana Anastasia. 2003. *Total Quality Management*. Jogjakarta : PT Andi.
- Usman, Husaini. 2009. *Managemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

