

MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU SEKOLAH

Maswan

Universitas Islam Nahdlatul Ulama' Jepara

maswan.drs7@gmail.com

ABSTRACT

The idea of the emergence of Educational Quality Improvement Management is a management strategy to build a school with its own strength. The potential, that exists in the school system, is empowered maximally in order to produce quality graduates. In the concept of management education, principals or leaders should be able to move all parts of the school in applying all the potential, synergistic, and continuously in the institution maximally. In the managerial concept, principals as top leader of organization should build systems in order to raise the quality of his school by: (a) controlling processes that take place in both curricular and school administration; (B) involving the process of diagnosis and following-up process for diagnosis; and (c) requiring the participation of all parties: teachers, administrative staff, students, parents and experts. The method used is analytical approach to analyze a variety of data conceptually. It used data elaboration through empirical data with the factual analysis in a real setting, especially in educational institutions (schools) to improve the quality of education depends on the leaders (principals). As a leader, the principal must (a) direct, (b) rely on the cooperation more in accomplishing the duty, (c) always instill self-confidence of teachers and administrative staff, (d) always demonstrate how to do something, (e) always develop enthusiastic atmosphere, and (f) always fix errors if any

Keywords: Improvement, Education and Management

ABSTRAK

Gagasan munculnya Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah adalah suatu strategi manajemen untuk membangun sebuah sekolah dengan kekuatan sendiri. Maksudnya potensi yang ada dalam sistem persekolahan tersebut diberdayakan secara maksimal agar menghasilkan mutu lulusannya. Dalam konsep manajemen pendidikan, berarti pemimpin atau leader mampu menggerakkan semua komponen sekolah agar mampu mengaplikasikan semua potensi secara maksimal, sinergis, dan berkesinambungan dalam lembaga tersebut. Dalam konsep manajerial, kepala sekolah sebagai top leader membangun sistem organisasi agar mampu meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinnya dengan upaya-upaya untuk: (a) Mengendalikan proses yang berlangsung di sekolah baik kurikuler maupun administrasi; (b) Melibatkan proses diagnosa dan proses tindakan untuk menindaklanjuti

diagnosa; dan (c) Memerlukan partisipasi semua pihak: guru, staf administrasi, siswa, orang tua dan pakar. Metode penulisan artikel ini menggunakan pendekatan analisis, dari berbagai refensi secara konseptual. Selain itu juga menggunakan penggalian data melalui data empiris dengan analisa faktual yang aada dalam kehidupan, terutama di lembaga pendidikan (sekolah) untuk meningkatkan mutu pendidikan sangattergantug pada pemimpinnya (kepala sekolah).. Sebagai leader maka kepala sekolah harus: (a) Lebih banyak mengarahkan. (b) Lebih bersandar pada kerjasama dalam menjalankan tugas, (c) Senantiasa menanamkan kepercayaan pada diri guru dan staf administrasi, (d) Senantiasa menunjukkan bagaimana cara melakukan sesuatu, (e) Senantiasa mengembangkan suasana antusias, dan (f) Senantiasa memperbaiki kesalahan yang ada.

Kata Kunci: Peningkatan, Pendidikan dan Manajemen



PENDAHULUAN

Pembahasan tentang pendidikan, masih ada perbedaan persepsi dalam penggunaan istilah manajemen dalam pengelolaannya. Di satu sisi ada yang tetap menggunakan istilah manajemen pendidikan, yang dikenal dengan istilah manajemen pendidikan. Pada sisi lain ada pula yang menggunakan administrasi pendidikan. Dalam pembahasan ini kita sepakat menggunakan kedua istilah tersebut, karena pada hakekatnya mempunyai pemaknaan yang sama.

Menurut Djam'an Satori (1980:4), dijelaskan bahwa Manajemen pendidikan mempunyai kesamaan dengan istilah administrasi pendidikan. Manajemen pendidikan diartikan sebagai proses kerjasama komponen yang memanfaatkan semua sumber daya manusia, material yang tersedia yang sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan, sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan sebelumnya, dan dilakukan secara efektif dan efisien.

Menurut Hadari Nawawi (1981:11) mengartikan administrasi pendidikan, sebagai rangkaian kegiatan dalam proses melakukan usaha kerjasama dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam bidang pendidikan, secara berencana dan sistematis yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan, terutama lembaga pendidikan formal.

Hampir sama dengan Nawawi, Ngalim Purwanto (1984:14), mengartikan administrasi pendidikan adalah sebagai sebuah proses keseluruhan kegiatan bersama dalam lembaga pendidikan, meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pengawasan, dan pembiayaan yang tersedia, baik personel, material maupun spiritual dalam mencapai tujuan pendidikan yang dilakukan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi yang dipaparkan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan atau administrasi pendidikan adalah proses keseluruhan kegiatan bersama dalam bidang pendidikan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pengawasan dan pembiayaan, dengan menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang tersedia, baik personil, materiil, maupun spiritual untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Dalam kegiatan manajerial, seorang manajer pendidikan dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan proses manajemen, mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi yang dilakukan secara sistematis. Dalam menangani pendidikan agar

mencapai mutu yang seperti harapan, maka dibutuhkan manajemen pendidikan yang baik. Dan manajemen pendidikan yang baik dan bermutu sangat dibutuhkan manajer yang bemuutu pula.

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Pengertian manajemen atau administrasi pendidikan dari para ahli sangat beragam, namun secara umum dapat ditarik benang merah tentang manajemen pendidikan, menyangkut pokok persoalan yaitu 1) Manajemen pendidikan merupakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan pendidikan; 2) Manajemen pendidikan melibatkan dan memanfaatkan berbagai sumber daya, terutama sumber daya manusia; dan 3) Manajemen pendidikan pada proses pengelolaannya diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan.

Bidang garapan manajemen atau administrasi pendidikan meliputi berbagai bidang. Menurut Rifa'i (1984:110-111) menjelaskan bidang garapan manajemen /administrasi pendidikan meliputi: (1) bidang akademik (edukatif) yang meliputi kurikulum, pendekatan, strategi, metode mengajar, evaluasi dan sejenisnya; 2) Bidang personalia, yang meliputi, kepala sekolah, guru, murid dan personalia lainnya, seperti TU dan karyawan lainnya. 3) Bidang sarana dan prasarana, keuangan, media pembelajaran yang dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Asnawir (2005:99), memberi penekanan bahwa setiap personalia mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya, dan satu sama lain mempunyai hubungan kerja yang jelas. Dalam pelaksanaan tugas, kepala sekolah dibantu oleh beberapa orang wakil kepala yang membawahi urusan/kegiatan bidang kurikulum, urusan kesiswaan, urusan sarana prasarana pendidikan, urusan hubungan sekolah dengan masyarakat.

Moh. Rifa'i, (1984:111) dalam bidang tugas personalia sekolah dikelompokkan menjadi dua bagian: 1) Bidang akademik (edukatif), yaitu pegawai yang mempunyai tanggung jawab dalam proses pembelajaran, baik langsung di dalam kelas, maupun yang tidak langsung sebagai petugas di luar kelas. 2) Bidang non-akademik (non-edukatif) yaitu pegawai yang membantu kelancaran administrasi dalam kegiatan pembelajaran, sebagai petugas tata usaha dan penjaga/pesuruh.

Menurut Ahmad Sabri (2000:75-77), Dalam kegiatan administrasi dengan kelengkapan instrumen yang disiapkan untuk personalia sekolah, meliputi: 1) Daftar

personalia; yang memuat identitas atau keterangan lengkap tentang diri guru atau karyawan yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut. Di samping itu setiap personalia disediakan satu file (map khusus) untuk menyimpan arsip-arsip surat/keterangan yang berhubungan erat dengan masalah kepegawaian.

2) Daftar hadir Guru/karyawan; Kehadiran guru atau karyawan di sekolah adalah suatu hal yang mutlak dilakukan, karena dengan ketertiban kehadiran akan dapat mencapai berhasilnya tujuan pendidikan.

3) Daftar kondite; Daftar kondite (penilaian) adalah daftar yang berisi penilaian terhadap guru atau karyawan yang dibuat oleh pimpinan (kepala sekolah). Kepala sekolah dalam membuat daftar kondite itu berdasarkan penilaian terhadap guru yang menjadi bawahannya.

MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN

Dalam manajemen pendidikan terutama yang berada di sekolah, setiap lembaga mempunyai harapan agar mutu pendidikan yang dekola dapat sukses dan bermutu. Namun, realitas di lapangan, kualitas pendidikan yang ditangani oleh lembaga pendidikan masih banyak kendala dalam pencapaian mutu tersebut. Menurut Husaini Usman (2001:223) Ada beberapa faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan. Karena: 1) kebijakan dalam penyelenggaraan pendidikan masih banyak menerapkan pendekatan *educational production function* atau input-input analisis yang tidak konsisten; 2) Penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara sentralistik; dan, 3) Peran masyarakat terutama para orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan, masih sangat rendah.

Berdasarkan faktor penyebab tersebut maka kebijakan strategis yang diambil Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan melakukan perubahan, yaitu: 1) Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (*school based management*) di mana sekolah diberi kewenangan untuk merencanakan sendiri upaya peningkatan mutu secara menyeluruh; 2) Pendidikan yang berbasis partisipasi komunitas (*community based education*) di mana terjadi interaksi yang positif antara sekolah dengan masyarakat, sekolah sebagai *community learning center*; dan 3) Menggunakan paradigma belajar (*learning paradigm*) yang akan menjadikan para siswa atau *learner* menjadi manusia yang berdaya.

Selain itu. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, maka pemerintah dalam hal Mendikbud, melakukan gerakan nasional untuk peningkatan mutu pendidikan (2 Mei 2002), sekaligus mengantar perluasan pendekatan *Broad Base Education System* (BBE), yang memberi pembekalan kepada para siswa untuk siap bekerja. Dengan pendekatan tersebut, setiap siswa diharapkan akan memperoleh bekal *life skills* yang berisi pemahaman yang luas tentang lingkungan dan kemampuannya untuk kemanfaatan hidupnya.

Manajemen peningkatan mutu sekolah adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada sekolah itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, yang didasarkan pada terpenuhinya data kuantitatif dan kualitatif. Dan pemberdayaan semua komponen sekolah sangat perlu dilakukan, dalam rangka untuk kesinambungan dalam meningkatkan kapasitas dan kemampuan sekolah untuk memenuhi kebutuhan siswa dan masyarakat sekitar.

Dalam Manajemen Peningkatan Mutu yang selanjutnya disingkat MPM, terkandung upaya: 1) Mengendalikan proses yang berlangsung di sekolah, baik kurikuler maupun administrasi; 2) Melibatkan proses diagnosa dan proses tindakan untuk diagnosa; dan 3) Memerlukan partisipasi semua pihak: kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, orang tua dan pakar.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa Manajemen Peningkatan Mutu mempunyai prinsip-prinsip sebagai berikut: 1) Peningkatan mutu dilakukan di sekolah; 2) Peningkatan mutu hanya dapat dilakukan dengan kepemimpinan yang baik; 3) Peningkatan mutu didasarkan pada data dan fakta, baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif; 4) Peningkatan mutu selalu memberdayakan dan melibatkan semua komponen yang ada di sekolah; dan 5) Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua dan masyarakat.

PROBLEMATIKA MANAJEMEN PENDIDIKAN

Ada beberapa masalah yang dapat mempengaruhi manajemen mutu pendidikan. Menurut M. Jusuf Hanafiah dkk, (2001:4), menyebutkan, Problematika yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu pendidikan adalah: 1) Sikap mental para pengelola pendidikan, baik yang memimpin maupun yang dipimpin. Orang yang dipimpin melakukan aktifitas karena perintah atasan, bukan karena rasa tanggung jawab dan kreativitasnya.



Orang yang memimpin sebaliknya, tidak pernah memberi kepercayaan kepada yang dipimpin, tidak memberi kebebasan berinisiatif dan juga tidak mendelegasikan wewenang; 2) Evaluasi program kegiatan, tidak ditindak-lanjuti dengan baik. Akibatnya pelaksanaan pendidikan tidak mengarah pada peningkatan mutu; 3) Gaya kepemimpinan yang kurang tepat. Kebanyakan manajer tidak menunjukkan pengakuan dan memberi penghargaan atas keberhasilan kerja bawahannya. 4) Kurang adanya rasa memiliki bagi para pelaksana dalam pengelolaan pendidikan. Pelaksana kurang memahami rancangan strategis dan terhambatnya komunikasi dialogis. Hal ini pun merupakan kendala dalam peningkatan dan pengendalian mutu pendidikan.

KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER PENDIDIKAN

Dalam organisasi atau lembaga, terutama di lembaga pendidikan, ada sikap mental guru yang bekerja tidak atas inisiatif dan dari tanggung jawab, tetapi hanya atas dasar diperintah oleh kepala. Hal yang demikian ini, berakibat pada hasil pekerjaan yang dilaksanakan tidak optimal. Guru melakukan tugas karena berdasarkan petunjuk dari kepala, sehingga guru tidak mempunyai inisiatif sendiri dan kreatif.

Kepala sekolah terkadang mempunyai sikap tidak positif kepada guru, dengan tidak memberi kesempatan berkarir atau berprestasi sesuai dengan potensinya. Guru harus mengikuti pada petunjuk kepala, guru tidak berani melakukan pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri. Kondisi seperti ini, karena kepala sekolah mempunyai sifat otoriter dan tidak mempunyai sikap mental kewirausahaan, dan tidak mempunyai jiwa kepemimpinan situasional.

Menurut Boediono (1998), Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung bawahan, akan mengalami kegagalan dalam proses pelaksanaan manajemen peningkatan mutu. Harusnya, Kepala sekolah mampu memahami sekolah sebagai sebuah sistem yang satu bagian dengan bagian lain saling terkait.

Oleh sebab itu, kepala sekolah hendaknya lebih berperan sebagai leader dibandingkan sebagai manager. Kepala sekolah sebagai leader maka, ia harus: 1) Lebih banyak memberi arahan atau memberi motivasi, tidak memaksa; 2) Lebih mengarah pada sikap bekerja sama, bukan bersikap memerintah yang berdasarkan pada kekuasaan atau dengan dasar surat keputusan. 3) Lebih banyak untuk memberi kepercayaan pada guru dan staf tata usaha untuk mengembangkan ide kreatifnya.

4) Lebih banyak memberikan petunjuk bagaimana cara melakukan sebuah pekerjaan yang baik, daripada sikap menggurui. 5) Lebih banyak mengembangkan iklim yang menyenangkan, tidak sebaliknya membuat suasana menjemukan. dan 5) Lebih banyak melakukan perbaikan kesalahan daripada hanya menyalahkan pada bawahan.

Menurut PH. Slamet (2000) secara umum, karakteristik kepala sekolah tangguh dapat dituliskan sebagai berikut: 1) Kepala sekolah mempunyai visi yang jelas, dan mampu melakukan tindakan yang jelas untuk mencapai visi tersebut. Dan dalam melakukan tindakan kebijakannya, kepala sekolah mempunyai strategi yang baik dalam perencanaan program yang ditetapkan dan mampu untuk menyelesaikan jika ada masalah yang muncul.

Dalam hal pengambilan keputusan, kepala sekolah harus berani dan terampil dengan (cepat, tepat, cekat, dan akurat), dan yang penting juga diperhatikan adalah memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah harus juga mempunyai sikap toleran terhadap perbedaan pada setiap orang, akan tetapi tidak longgar terhadap orang-orang yang meremehkan pekerjaan yang berkualitas, prestasi, standar, dan nilai-nilai.

2) Kepala sekolah harus mampu menggunakan "pendekatan sistem" sebagai dasar pola berpikir dan bertindak, mempunyai kemampuan mengelola potensi sekolah dan mempunyai kecerdasan dalam menganalisis berbagai permasalahan kehidupan sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah harus berpikir sistem, yaitu berpikir secara menyeluruh dan saling terkait serta sistematis.

3) Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan manajemen yang profesional. Dalam hal ini, mempunyai kemampuan untuk mengembangkan prinsip-prinsip manajerial yang baik, mengerti apa yang harus dikerjakan, yang disertai fungsi, kewenangan, tanggung jawab, kewajiban, dan hak.

4) Kepala sekolah harus memahami, menghayati, dan melaksanakan perannya sebagai manajer (mengkoordinasi dan menyetarakan sumber daya untuk mencapai tujuan). Kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang ideal (mampu memobilisasi dan memberdayakan sumberdaya manusia). Juga menjadi pendidik yang baik (mengajarkan para perubahan dan kemajuan). Selain itu juga mempunyai sikap dan watak wirausahawan yang hebat (membuat sesuatu bisa terjadi, dengan pola inovasi dan kreativitas), dan sejenisnya.



5) Kepala sekolah harus memiliki kesadaran dan memahami serta melaksanakan dimensi-dimensi tugas. Dimensi-dimensi tersebut antara lain, sebagai berikut: a) Dimensi tugas; yang meliputi pengembangan kurikulum, manajemen personalia, manajemen kesiswaan, manajemen fasilitas, pengelolaan keuangan, hubungan sekolah-masyarakat, dan sebagainya, b) Dimensi proses, yang meliputi pengambilan keputusan, pengelolaan kelembagaan, pengelolaan program, pengkoordinasian, pemotivasian, pemantauan dan pengevaluasian, dan pengelolaan proses belajar mengajar, c) dimensi lingkungan, yang meliputi pengelolaan waktu, tempat, sumberdaya, dan kelompok kepentingan, dan d) dimensi keterampilan personal meliputi organisasi diri, hubungan antar manusia, pembawaan diri, pemecahan masalah, gaya bicara dan gaya menulis;

6) Kepala sekolah harus mampu menciptakan tantangan kinerja sekolah yang baik, dengan cara menghindari (kesenjangan antara kinerja yang aktual/nyata dan kinerja yang diharapkan). Berangkat dari sini, kemudian dirumuskan sasaran yang akan dicapai oleh sekolah. Kegiatan berikutnya memilih fungsi-fungsi yang diperlukan untuk mencapai sasaran, kemudian melakukan analisis SWOT (Strength, Weaknes, Opportunity, Threat) untuk menemukan faktor-faktor yang tidak siap (mengandung persoalan), dan mengupayakan langkah-langkah pemecahan persoalan.

7) Kepala sekolah harus mampu mengupayakan teamwork yang kompak dan cerdas, serta mampu memfungsikan peran bawahannya dalam menumbuhkan solidaritas/kerjasama/kolaborasi dan bukan kompetisi sehingga terbentuk iklim kolektifitas yang dapat menjamin kepastian hasil/output sekolah;

8) Kepala sekolah harus mampu menciptakan situasi yang dapat menumbuhkan kreativitas dan memberikan peluang kepada warganya untuk melakukan eksperimentasi-eksperimentasi untuk menghasilkan kemungkinan-kemungkinan baru, meskipun hasilnya tidak selalu benar (salah).

9) Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dan kesanggupan menciptakan iklim sekolah yang pembelajar;

10) Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dan kesanggupan melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah sebagai konsekuensi logis dari pergeseran kebijakan manajemen, yaitu pergeseran dari Manajemen Berbasis Pusat menuju Manajemen Berbasis Sekolah (dalam kerangka otonomi daerah);

11) Kepala sekolah harus memusatkan perhatian pada pengelolaan proses belajar mengajar sebagai kegiatan utamanya, dan memandang kegiatan-kegiatan lain sebagai penunjang/pendukung proses belajar mengajar. Karena itu, pengelolaan proses belajar mengajar dianggap memiliki tingkat kepentingan tertinggi dan kegiatan-kegiatan lainnya dianggap memiliki tingkat kepentingan lebih rendah;

12) Kepala sekolah harus mampu dan sanggup memberdayakan sekolahnya, terutama sumberdaya manusianya melalui pemberian kewenangan, keluwesan, dan sumberdaya (Slamet, 2000).

Kurangnya rasa memiliki pada para pelaksana pendidikan. Perencanaan strategis yang kurang dipahami para pelaksana, dan komunikasi dialogis yang kurang terbuka. Prinsip melakukan sesuatu secara benar dari awal belum membudaya merupakan penghalang dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu. Untuk itu perlu ditanamkan kepada warga sekolah untuk mempunyai asa memiliki bangga terhadap sekolahnya. Hal ini bisa terlaksana jika para warga sekolah itu merasa puas terhadap pelayanan sekolah.

Dalam Manajemen Mutu Terpadu (TMT) yang dikembangkan oleh Depdiknas (2001) men bahwa keberhasilan sekolah diukur dari tingkat kepuasan pelanggan, baik internal maupun eksternal. Sekolah dikatakan berhasil jika mampu memberikan pelayanan sama atau melebihi harapan pelanggan.

Dilihat jenis pelanggannya, maka sekolah dikatakan berhasil jika:

1) Siswa puas dengan layanan sekolah, antara lain puas dengan pelajaran yang diterima, puas dengan perlakuan oleh guru maupun pimpinan, puas dengan fasilitas yang disediakan sekolah. Pendek kata, siswa menikmati situasi sekolah;

2) Orang tua siswa puas dengan layanan terhadap anaknya maupun layanan kepada orang tua, misalnya puas karena menerima laporan periodik tentang perkembangan siswa maupun program-program sekolah;

3) Pihak pemakai/penerima lulusan (perguruan tinggi, industri, masyarakat) puas karena menerima lulusan dengan kualitas sesuai harapan; dan

4) Guru dan karyawan puas dengan pelayanan sekolah, misalnya pembagian kerja, hubungan antarguru/karyawan/pimpinan, gaji/honorarium, dan sebagainya.

Untuk mencapai itu semua dibutuhkan manajemen pengelolaan pendidikan yang bermutu sesuai dengan konsep pendidikan seperti yang gariskan dalam sistem pendidikan nasional. Hal ini juga sangat dibutuhkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas di masing-masing lembaga pendidikan persekolahan. Dan yang



paling dominan lagi, peran kepala sekolah dalam pemberdayaan sumberdaya manusia seperti guru tersebut, sangat penting. Untuk itu, kemampuan manajerial dari kepala sekolah menjadi ujung tombaknya.

PENUTUP

Dari pembahasan tersebut di atas, dalam proses pengelolaan pendidikan agar permasalahan pendidikan dapat diminimalisir, sangat diperlukan peran serta dari masing-masing komponen pendidikan. Terutama guru sebagai pelaku dan praktisi pendidikan harus mampu meningkatkan kemampuannya dalam proses manajemen kelas. Kemampuan kepala sekolah dalam manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan program, pengawasan sampai pada evaluasi menjadi sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan yang dipimpinnya. Begitu juga peran serta orang tua, masyarakat dan pemerintah, juga ikut menentukan keberhasilan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawir. 2005. *Administrasi pendidikan*. Padang: IAIN IB PRESS.
- Boediono. 1988. *Manajemen Bagi Kepala Sekolah dan Guru*, Tersedia: <http://www.duniguru.com>, 10 Nopember 2010.
- Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- Hanafiah, M. Jusuf dkk. 2001. *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi*. Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri.
- Rifai, Moh. 1984. *Administrasi dan supervise pendidikan 1*, Bandung: Jemmars,
- Nawawi, Hadari. 1981. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Ngalim, Purwanto, Drs.M, 1984, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Slamet, PH. 2000. *Manajemen Berbasis Sekolah. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Sabri, Ahmad. 2000. *Administrasi Pendidikan*. Padang: IAIN IB Press
- Satori, Djam'an. 1980. *Administrasi Pendidikan*. Publikasi FIP IKIP Bandung.
- Usman, Husaini. 2001. *Peran Baru Administrasi Pendidikan dari Sistem Setralistik menuju Sistem Desentralistik*. Jurnal Ilmu Pendidikan..

