MANAJEMEN BISNIS DAN IDEALISME PENDIDIKAN

Oleh:
KI Ismara
FT UNY

Abstrak

Trend dunia pendidikan di Indonesia saat ini bergeser ke arah bisnis, yang didorong oleh mekanisme pasar. Regulasi pemerintah dalam hal ini, belum berpikah kepada rakyat yang tidak mampu. Lembaga bisnis pendidikan menjamur dan berkembang biak terus-menerus, yang menambah jumlah masyarakat usia pendidikan menjadi marginal.

Panggung dunia bisnis pendidikan berlanjut dengan adu kekuatan persaingan, yang ada adalah berusaha untuk memenangkan atau tersingkirkan. Pengelolaan sumberdaya semakin kompleks, tuntutan pasar dan pelanggan juga semakin bervariasi. Untuk itu diperlukan berbagai keunggulan kompetitif, yang didukung dengan penerapan berbagai produk iptek IT dan manajemen modern.

Keunggulan kompetitif yang ditonjolkan adalah sumberdaya manusia pendidik, sarana-prasarana, media dan metode pendidikan. Di sisi lain, ternyata masih kurang memperhatikan keunggulan budaya kerja, nasionalisme, dan keberpihakan terhadap pelanggan yang kurang mampu.

Kata Kunci: manajemen bisnis, pelanggan, manajemen

Pendahuluan

Pendidikan di negara manapun, merupakan cikal bakal kemajuan dan kemakmuran bangsa. Semakin terbelakang tingkat pendidikan suatu bangsa, maka akan semakin tertinggal negara bangsa tersebut. Uniknya diharapkan atau tidak, diterima atau tidak, diatur dalam undang-undang atau tidak, trend pendidikan di Indonesia saat ini telah bergeser dari pola kerakyatan menjadi ke arah capital yang profit oriented, dan market driven. Kelihatannya pemerintah juga cenderung akan mengurangi subsidi dan tanggungjawab fanansialnya terhadap dunia pendidikan; misalnya dengan diterapkan badan hukum dan tetap konsistennya anggaran pendidikan yang relative rendah dibandingkan...
dengan negara lain yang lebih maju (hanya 9% yang sangat jauh dari 20%) dalam RAPBN selama ini, regulasi pemerintah terhadap pendidikan juga diibarkan mengambang, ada kesan pendidikan yang diikola negara diibarkan tetap kurang berkualitas, karena selalu lambat dalam mensikapi kemajuan jaman (Arif Rahman.2005). Kelihatanya pendidikan berbeaya mahal diibarkan terus berkembang baik, dimana hanya orang mampu dan kaya saja yang dapat menikmati seolah berkualitas.

Kajian di bawah ini merupakan review hasil meta analisis, berdasarkan pengamatan mendalam, wawancara mendalam, dan analisis dokumentasi, serta hasil inferensi penelitian best practice school management di beberapa lemdik favorit atau yang dianggap memiliki unggulan (Joko SP dan Ima.2004) dan diramu dengan Materi Seminar Nasional tentang Dilema Pendidikan di Indonesia antara Bisnis dan Idealisme, yang diselenggarakan oleh Mahasiswa Fakultas Hukum UGM (FMHP) dengan Aliansi Masyarakat Peduli Pendidikan Indonesia (LSM-AlimPENdI) tanggal 17 Maret 2005 di MM UGM.

Konsekuensi terhadap kecenderungan di atas adalah, mulai dilangkakannya manajemen pelayanan public menjadi manajemen bisnis yang mau tidak mau harus mengutamakan price, prospect, product, profit, priority, place, people, and promotion. Akibatnya, juga perlu mempertimbangkan competitor, competitive advantages, added value, dan diversity, untuk dapat membuat puas customer (impressive experienced and satisfied services), sehingga pangsa pasar bisnis pendidikan dicermati dengan sangat teliti. Spesifikasi permintaan pelanggan dijabarkan dengan rinci dan diberi atribut kompetensi, yang kelak diharapkan dapat menciptakan performansi kerja luaran yang perfek.

**Manajemen Bisnis**

Secara operasional, mulai digunakan pendekatan manajemen bisnis dalam pendidikan yang dapat mengantisipasi resiko kerugian, meningkatkan penghasilan atau kesejahteraan dan mengakomodasi permintaan pasar tersebut. Input proses produksi pendidikan mulai dipinggirkan, dan lebih diprioritaskan kemampuan calon pelanggan untuk dapat membayar atau mengcover seluruh beaya bisnis pendidikan di tempat yang dinamakan favorit ini. Input bisnis pendidikan yang harus dikelola sebuah sekolah favorit, mulai berkembang tidak lagi hanya man, tetapi menjadi money, material, machine, method, media, market, minute, memory, and place. Proses pengolahan inputan tersebut diusahakan agar dapat terkoordinasi, terintegrasi, sinkron, dan sinergi, tetap tetap dapat simple (dibiokrasi). Hal ini membuat lembaga bisnis pen-
didikan harus menerapkan system manajemen modern yang komplek, yang menuntut investasi awal lebih banyak lagi, kemudian mengejar efisiensi dan efektivitas dengan mati-matian.

Penerapan ITC (information, technology, and computer) dengan dukungan EMIS (education Information Management system) dan E-learning, sudah menjadi kebutuhan bukan lagi keinginan. Penggunaan multi media dan multi metode de-
gen dukungan iptek tersebut di atas, juga diimbangi dengan lokasi yang strategis, memadai dan representaif. Ruangan kelas, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, toko, kantin, kamar mandi dan ha-
taman semua dalam keadaan bersih, menyenangkan, serta membuat be-
tah para pelanggan. Begitu pula se-
ma perangkat yang berhubungan dengan manusia, didesain dengan ergonomicis sesuai dengan asas man-
machine interaction. Manajemen de-
gen pendekatan Kaizen, (perbaikan berkelanjutan), 5S (ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin) dan JIT (just in time) dianggap paling tepat untuk mengelola hal tersebut di atas.

Tradisi proses belajar-mengajar yang dulu berorientasi kepada guru dan pemerintah, sekarang mu-
lai bergeser sesuai tuntutan pasar, dan berorientasi kepada pelanggan, yang kontekstual. Peran negara se-
bagai regulator seharusnya juga ber-
geser menjadi fasilitator, dan harus melayani kebutuhan lembaga pen-
didikan sebagai pelanggan (Sundyoto Usman.2005). Education, paedago-
gy, bersgeser menjadi edutainment dan andragogy yang menyenang-
kan, mengesankan, serta membang-
gakan diri (encouraging) pelanggan. Pengajar (bukan pendidik) yang hanya datang membacakan bahan, memerintah pelanggan tanpa mak-
a, berakting sendirian, hanya cerita tentang dirinya sendiri, atau ber-
bicara dengan papan tulis saja, su-
dah dianggap sebagai berperform-
mansi jelek, karena tidak dapat me-
layani pelanggan dengan memuaskan. Pelanggan dalam hal ini siswa harus dijadikan orientasi utama, bukan lagi teacher oriented, sehing-
ga mengutamakan individual de-
ferences, aneka kecerdasan (multi intelegence) termasuk emosi, spiri-
tual, dan adversitas (kemampuan menyesalai masalah) yang dimi-
liki siswa harus diungkapkan, diako-
modasi, dikembangkan serta diting-
katkan, melalui metode yang tepat. Proses belajar-mengajar yang dikembangkan juga sudah diminta un-
tuk menerapkan multi metode dan multi media. Picture can paint a thousand word (syair awal lagu if dari Bread), menjadi ispirasi dan filo-
sofi penerapan multi media, didu-
kung oleh viewer/LCD, dan perang-
kat ITC lainnya. Pendekatan proses belajar-mengajar dengan cinta (Prof.Djohar) yang dikembangkan 20-an tahun yang lalu mulai dikem-
(Prof. Djohar) yang dikembangkan 20-an tahun yang lalu mulai dikembangkan dengan kemasan berbeda, accelerated learning, power learning, quantum teaching sudah mulai dijadikan prosedur operasi terstandar dalam bisnis pendidikan. Kurikulum disusun dengan tingkat permeabilitas yang robust (fleksibel, adaptif, continuous improvement, tetap konsisten dan kokoh terhadap visi, misi, tujuan utamanya). Nama materi tetap, kodenya tetap, bobotnya tetap, tetapi muatan, content, context-nya selalu mengalami perbaruan terus-menerus sesuai kebutuhan pelanggan dan perkembangan iptek, serta sesuai dengan prioritas kebutuhan pasar lulusan. Kurikulum juga dibuat tetap smart (specific, measureable, achievable, realistic, and time phased), sehingga mudah untuk diterapkan, mudah penyediaan sarana-prasarana pendukung atau pelengkapnya. Satuan Acara pelajaran (SAP) sudah seharusnya dimaknai dengan standard achievement procedure. Tujuan khirnya adalah mampu memberikan jaminan kepastian mutu terhadap output, outcome, dan impact dari hasil proses penerapannya, dengan waktu yang tepat.

Manajemen operasi bisnis pendidikan seperti ini memerlukan pendekatan yang berbeda pula. Dimana dahulu lebih menekankan pada birokrasi ketat, bergerak menjadi kesejawatan (collegial), dulu segala sesuatu harus tuntas (tuntunan dari atas) atau tersentral, menjadi terdesentralisasi atau otonomi (school based management), dan dari hirarki komando menjadi jaringan tim kerja yang kohesif. Management Tools yang ada juga sudah tidak mampu untuk membantu memecahkan masalah atau mengambil keputusan dengan cepat-akurat-relevan lagi. Penggunaan Kaizen dengan 5S-nya yang ergonomicis, management by objective, total quality management, knowledge management, six sigma, dan balance score card, mulai dilirik untuk diimplementasikan secara sinergis di dunia bisnis pendidikan.

Kepemimpinan yang diterapkan tidak lagi bersifat tunggal atau otoriter lagi. Pendekatan yang dapat mengantisipasi kemajuan jaman tersebut adalah formulasi yang tepat antara kontrak, situasional (tell, sell, collaboration and delegation) dan transformational leadership yang akan mampu mengakomodasi keadaan organized anarchy, dari para sejawat (bukanbawahain) secara loosely coupling. Setiap rekan kerja mendapat peran yang sama dalam menentukan arah, kebijakan, dan keputusan lembaga, melalui proses brainstorming, garbage can, atau secara teamwork.

Pelanggan dan stake-holders saat ini tidak lagi cukup puas dengan anaknya yang ber IP tinggi, atau ber NEM tinggi, tetapi sebenarnya tidak bisa apa-apa, tidak mampu berbuat apa saja, dan bingung dalam
yang hebat. Untuk itu standarisasi kompetensi output, bahkan dilengkapi dengan kualitas outcome dan impact dari proses pendidikan sudah menjadi tuntutan utama, agar dapat disebut efisien dan efektif. Sehingga dapat dengan mudah diserap oleh pengguna hasil pendidikan lebih lanjut, dan memiliki peran yang signifikan dalam pembangunan bangsa sesuai dengan bidangnya.

Qualitas control menjadi standar operasi yang terstandar yang harus dilakukan, agar QA dapat menjadi unggulan kompetitif. Unggul dalam persaingan, berarti harus memiliki pangsa pasar yang berbeda, memiliki spesifikasi produk yang berbeda pula, dengan nilai tambah (added value) yang khusus. Misal kurikulum dan semua sumberdaya yang digunakan untuk proses manajemen pendidikan memang berkualitas unggul, agar berbeda atau just be follower.

Unggulan kompetitif antara lain dapat melalui Quality Assurance (jaminan kepastian kualitas hasil pendidikan), best services (pelayanan yang mengesankan), fast delivery (kelulusan dengan cepat), clean lines (tempat yang indah dan bersih menyenangkan), health and safety (misalnya bebas narkoba, seks bebas dan perkelahian). Konsekuensinya adalah mulai diharuskan untuk menerapkan budaya kerja pelayanan pendidikan dengan total (academic services corporate culture) dan memperkuat berbagai peluang peningkatan keunggulan kompetitif lembaga bisnis pendidikan, atau akan kalah bersaing dengan yang lain.

Penilaku para pelaku bisnis pendidikan juga mulai disesuaikan agar dapat memenuhi semua tuntutan pasar tersebut di atas. Dimulai dengan tahapan recruitment and selection yang ketat, orientasi dan pelatihan awal, diimbangi dengan HRD maintenance yang berkelanjutan, termasuk penghargaan yang memadai dan punishment dengan dosis yang tepat. Semua tahapan proses pendidikan harus diamati, di-monitor, dikontrol, dan dievaluasi secara periodik, agar tidak terjadi penyimpangan dari arah yang telah ditentukan. Termasuk asesmen terhadap para pendidik dan pelaku manajemen pendidikan lainnya yang disesuaikan dengan standar performansi lembaga bisnis layaknya.

Setiap tahapan proses produksi lembaga bisnis pendidikan ini akan banyak membutuhkan banyak cost. Setiap dana yang keluar harus sebanding dengan profit yang akan didapatkan. Rata-rata lembaga bisnis pendidikan ini berasal dari swadaya masyarakat atau swasta, yang sumberdannya hanya berasal dari para pelanggan. Konsekuensinya, setiap kenaikan penarikan dana yang berasal dari pelanggan, harus diimbangi dengan akuntabilitas yang memadai. Pelanggan harus merasa

Manajemen Bisnis dan Idealisme Pendidikan
(KI Ismara)
setiap kenaikan penarikan dana yang berasal dari pelanggan, harus diimbangi dengan akuntabilitas yang memadai. Pelanggan harus merasa diuntungkan dan dipuaskan melebihi harapan dari dana yang telah dikeluarkan, sehingga masih bisa memiliki persepsi dan asumsibahwa beaya pendidikan tersebut relatif murah dan masih terjangkau. Kemampu-bayaran pelanggan harus tetap dijaga, agar jualan lembaga bisnis pendidikan tetap laris manis. Pembayanya yang tak terduga biasanya banyak diperlukan, atas nama akuntabilitas kepada pelanggan, tidak memungkinkan untuk diambilkan dari pos peserta didik. Variable cost ini biasanya diback-up melalui dana yang berasal dari pos income generating lainnya, misalnya koperasi, toko, kantin, penjualan buku, wartel, penjualan produk hasil praktek, penyewaan laboratorium atau bengkel, dan penjualan jasa lainnya yang tetap mengutamakan kualitas. Bahkan keuntungan dari unit produksi yang dikelola bersama peserta didik ini, dapat digunakan untuk subsidi silang tunjangan reward bagi pendidik, serta peserta didik dalam bentuk bea siswa dan santunan anak yatim-piatu atau kurang mampu.


Pendidik sebagai Manajer Operasional

Pendidik dan pengajar sangat berbeda, pengajar cenderung bersifat kontrak, tugas utamanya menyampaikan materi yang diajarkan, tetapi tidak perlu bertangungjawab terhadap kondisi, tingkat penyerapan, output, outcome, apalagi impact yang harus dimiliki, setelah menerima treatmennya. Pendidik itu adalah wakil nabi, kekayaannya fuar biasa banyak sekali, tetapi di akherat nanti. Seorang pendidik harus dapat mengendalikan diri, takwa, alim, dan
Pengajar sebagai salah satu unsur terpenting dalam keunggulan kompetitif. Pengajar yang merupakan tokoh kunci kesemuanya itu, diharuskan menjadi pendidik, sehingga dapat dikembangkan menjadi seorang yang superman di bawah manajer pendidikan yang biasanya megaloman(nia). Pendidik sebaiknya harus memiliki kompetensi (knowledge, skill, attitude) yang luar biasa sempurna supaya anak didik juga sempurna. Sekaligus harus nirmaning pandum, ahli puasa, santun, dan berbudi sangat mulia. Pendapatan-nya mungkin belum besar tetapi pendapatnya saja yang banyak dan untuk kepentingan pengembangan sumberdaya manusia melalui pendidikan.


Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi (lembaga) pendidikan baik bisnis maupun nirlaba, adalah dukungan tim kerja pelayanan akademik yang adaptif, fleksibel, cepat tanggap, solid, dan pantang menyerah (Hunsaker.2001). Kegiatan pelatihan team building games ini, diharapkan dapat membantu memberdayakan para pendidik untuk mengembangkan potensi diri, kocerdasan emosi, spiritual, dan adversitas, dalam kerja kelompok. Selain itu, performansi, produktivitas, kepuasan, dan motivasi kerja pelayanan akademik, biasanya akan meningkat jika tim dapat bekerja secara komplementer, menyenangkan, dan kompak.

Tanpa adanya peran aktif para pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah di lini terdepan, maka semua kebijakan pendidikan secara nasional, yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan sulit dilaksanakan. Semua kebijakan peningkatan perekonomian Negara melalui industrialisasi juga akan jadi melambat, dan cedang tenaga trampil selalu kurang memadai, sehingga akibat lebih lanjut sudah bisa dibayangkan, Indonesia akan terjebak kembali dalam bentuk yang berbeda (Sugiyono dan Kl.Ismara.2004). Peningkatan peranan Pendidik sebagai sebagai manajer pendidikan, berarti suatu kebijakan manajerial yang bersifat encouraging dan empowerment, bagi keberhasilan penerapan MBS (manajemen berbasis sekolah), dalam merealisasikan tujuan pendidikan secara nasional, regional dan institusional.

Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah.
merealisasikan tujuan pendidikan secara nasional, regional dan institusional.

Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah. Antara lain bagaimana mampu bekerja secara tim, memecahkan masalah dengan segera, ide kreatif inovatif produktif, pengendalian diri dan emosi, kompleksitas pekerjaan, SOP dan etika manajer pendidikan, academic corporate culture, sasaran dan target organisasi (output, outcome, impact dan produktivitas), pengembangan organisasi dan manajemen perobahan, karakteristik sumberdaya yang ada, karakter dan keragaman siswa, orang tua wali, komite sekolah, dan rekan sejawat, serta iptek terkait dengan pendidikan yang selalu berkembang (EMIS, ITC and Automations). Teori manajemen yang selalu berubah, berkembang dan bertambah (Sugiyono dan Kl.Ismara.2004). Tuntutan pasar, kebutuhan pelanggan dan stakeholder yang selalu berubah, meningkat, dan lebih bervariasi. Kesemuaanya menantang seorang, manager sekolah yang tangguh dan cerdas (robust and smart) untuk selalu dapat bekerja dengan lebih keras, lebih cerdas, fleksibel, mudah beradaptasi, cepat mengadopsi, kreatif, inovatif, dan produktif, yang terpenting yaitu memiliki jiwa wirausaha (yang mampu meningkatkan pemasukan melalui unit produksi atau income gene-

rating), bukan hanya sebagai birokrat abdi Negara (yang bisanya hanya mohon petunjuk dan lengkap dengan biaya proyeknya).

Pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan di sekolah adalah seorang yang bertugas utama memimpin teman sejawat (Wenrich and Wenrich.1975), karyawan dan siswa secara operasional, dan bertanggungjawab terhadap manajemen pendidikan (kepala sekolah, kepala yayasan, pengawas, dinas, orang tua wali, komite, dan stakeholder lainnya) yang lebih tinggi. Pendidik, merupakan manajer pendidikan ujung tombak yang langsung berhadapan secara teknis operasional. Berarti pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah harus menguasai poac, podscorb, pdca, dengan baik, harus menguasai pendekatan manajemen yang paling pas untuk situasi yang tepat pula (Peterson.1993). Misalnya apakah akan menerapkan manajemen berbasis sekolah, birokrasi, kesejahteraan, demokrasi, otonomi, Knowledge management, MBO, dan manajemen operasional lainnya (kaizen, 5s, JIT, TQM, TQS, TQA dll.). Di mana pelaksanaan manajemen pendidikan sebaiknya, berbasisan pada kelebihan dan keunikan masing-masing sekolah (Mohrman.1994). Paling penting pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah harus menguasai manajemen diri (manajemen stress, motivasi berprestasi
Tugas utama pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah adalah mengelola kontrol kualitas (QC) disemua bidang garakannya (Hogarth.1987). Mampu memberikan jaminan kepastian kualitas (QA) output, outcome, dan impact di bidang kademik, sehingga akan dapat memberikan kepuasan pengalaman bagi pelanggannya (internal, eksternal, stakeholders).

Seorang manajer pendidikan sekolah yang cerdas dan tangguh dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang marketer handal, harus dengan cepat mampu menganalisis competitors, customers, dan corporation, yang berlandaskan place, promotion, price, and profile dengan cepat, akurat dan relevan. Dengan demikian akan dapat menyajikan profil diri (visi, misi, goal, culture, filosofi, definisi mutu, definisi pelayanan dan QA dari lembaga pendidikan) dengan lebih jelas, sehingga mampu menarik perhatian masyarakat menjadi pelanggan, dan atau pengguna. Salah satu senjata keunggulan dalam bersaing adalah PDQSC (price, delivery, quality, services, clean lines). Kemampuan analisis SWOT (kelebihan, kelemahan, peluang, dan tantangan) dan W4H (siapa, apa, dimana, dengan apa, bagaimana, bilamana, mengapa) terhadap berbagai permasalahan pendidikan, juga merupakan senjata andalan.


Dengan demikian pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan
formal, individual, kelompok, kesejawatan), baik kelemahan, kelebihan, dan penerapan secara kontekstual serta formula kombinasinya (Glickman.1981).

Dengan demikian pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah bertanggungjawab sepe nuhnya terhadap peningkatan performansi kerja teman sejawat, karyawan, dan siswanya di lini secara operasional. Mengutamakan pengoptimalan semua sumberdaya untuk mencapai target produksi dan manajemen sumberdaya manusia dengan perilaku organisasinya, yang lekat dengan aspek hubungan antar manusia (Owens.1991). Terutama terhadap pencapaian target raise (relevansi, atmosfer akademik, internal manajemen, dan efisiensi efektivitas), melalui pengoptimalan sumberdaya inputan (M8P= man, money, material, machines, methods, memory, minute, market, and place) menjadi output yang berkualitas.

Sehingga mampu memberikan jaminan kepastian mutu dari produk akademisnya, baik berupa output yang ber IQ tinggi, maupun outcome yang memiliki EQ, SQ, dan AQ tinggi pula, akhirnya sebagai impact yang dapat diharapkan adalah dapat diserap dan bermanfaat bagi lingkungan pengguna, khususnya di dunia usaha, dunia kerja, dunia industri.

Untuk itu, pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan di sekolah harus memiliki soft skill dan hard skill, dengan kompetensi prima (Ameks=ability, motivasi, edukasi, eksperiensi, emosi, knowledge, skill, dan attitude). Dengan kompetensi tersebut, akan mampu menginterpretasikan kebijakan manajerial pendidikan nasional, regional, dan atau organisasional menjadi sesuatu yang SMART (specific, measurable, achieved, realistic, time phased) agar mudah dilaksanakan oleh semua jajaran, baik teman sejawat, pendidik, karyawan maupun siswa, secara operasional. Berarti pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan berbasis sekolah harus mengetahui administrasi dan manajemen operasional lainnya (pbm, evaluasi, kelas, bengkel, laboratorium, tata-usaha, keuangan, inventori/sarana prasarana, sdm, dan kurikulum, sap, sop) dengan baik (Hoy and Miskel.2001; Fortunato and waddell.1981).

Peran Pencidik sebagai salah satu manajer pendidikan di sekolah adalah sebagai ahli KISS (koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi), terhadap para tim manajer pendidikan lini atas, para tim kerja teman sejawat, karyawan dan siswa secara operasional (Sugiyono dan Kl.Ismara.2004). Terkait dengan berbagai rule of conduct, SOP (standard operational procedure), dan berbagai aturan birokrasi lainnya. Mengkoordinasikan dengan berbagai bidang dan aspek yang terkait, mengintegrasikan sekaligus mensinkronkan
target lembaga pendidikan, serta kebutuhan manajer pendidikan yang lain. Tugas terpentingnya adalah menjaga agar semua dapat terlaksana dengan smart, maka harus disederhanakan sesuai dengan bahasa secara operasional di tempat kerja kependidikan.


Dalam hal ini, kemampuan berkomunikasi merupakan senjata andalan. Bagaimana menyelesaikan semua pekerjaan dengan indah, menyelesaikan, dan sukses. Bagaimana memerintah, menegur, mengatur, memberitahuken hal-hal yang tidak enak, sekaligus menghargai, menghormati, dan memanusiakan teman sejawat, pendidik, karyawan dan atasannya serta siswa secara operasional. Sehingga pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah harus mampu merasa (empati, penuh pengertian) menjadi diri orang lain (teman sejawat, pendidik, karyawan dan siswa) secara operasional juga, agar penerimaan mereka menjadi sangat enak dan baik. Kemudian dengan halus dan menyenangkan dapat mengelola, memberdayakan, membentuk tim, menggerakkan, serta memotivasi mereka. Sehingga akan mampu menyenangkan, menginfluensi, menginduksi, atau mampu ikut membentuk budaya kerja pelayanan akademis yang impresif.

Paling penting dari pada kesemuanya yang terpenting di atas, bagi seorang manajer pendidikan yang sekaligus pendidik harus memiliki sini (sistem informasi nilai dan asumsi, umumnya disebut moral dan etiket) sehingga dapat bertindak dengan fast (cepat), saft (baca safety schat, aman, nyaman). Selanjutnya dapat ditularkan kepada yang lain menjadi suatu budaya pelayanan akademis yang berbasiskan staf, dengan selalu berwawasan entrepreneur, dan selalu berorientasi raise yang berjaminan kepastian kualitas (Sugiyono dan Kl.Ismara, 2004).

Kesimpulannya adalah, bahwa pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah, sekaligus juga berperan sebagai pelaksana yang memiliki kemampuan kepemimpinan
neurship, dan selalu berorientasi raise yang berjaminan kepastian kualitas (Sugiyono dan Kl.Ismara.2004).

Kesimpulannya adalah, bahwa pendidik sebagai salah satu manajer pendidikan sekolah, sekaligus juga berperan sebagai pelaksana yang memiliki kemampuan kepemimpinan tim (Wahjosumidjo.2002), yang manusis, sinergis, dan efektif (transformational leadership). Kemampuan manajerial pendidikan tersebut diatas, dapat dikembangkan melalui pendekatan dinamika kelompok bernaupa team work building games. Dimana kompetensi pendidik dalam memanajemen pendidikan di sekolah secara operasional akan dapat lebih diberdayakan dan ditingkatkan lagi, sehingga mampu memberikan jaminan kepastian mutu proses belajar mengajar kepada para pelanggan atau pengguna lembaganya.

Penutup
Di sisi lain, masih timbul banyak tantangan, seperti apa yang disebut Alfin Toffler sebagai Future Shock. Akibatnya timbul kesan adanya kemenduanaan (ambiguity), timbul lingkaran setan yang dimulai dari beaya pendidikan yang mahal, mulai dari uang gedung, spp, bop, uang pembinaan, uang kegiatan, asuransi pendidikan, dan berbagai nama yang lain. Input yang seadanya dengan lautan belakang yang kurang memenuhi kriteria minat, bakat dan kemampuan sesuai dengan bidang pendidikan yang dipilih, asal mampu bayar, bisa diterima sebagai peserta lembihan yang berorientasi bisnis. Proses belajar mengajar yang dibuat agar sangat memuaskan pelanggan walaupun harus ada usaha untuk mark-up nilainya, bahkan pendidik yang memberikan nilai apa adanya (yang jelek) diasusmen sebagai memiliki kinerja kurang baik. Akibatnya dari proses pendidikan yang demikian adalah outputnya yang luarbiasa memuaskan dengan NEM atau IP yang hebat, tetapi output dan impactnya masih dipertanyakan, terbukti dengan kecerdasan adversitas yang rendah saat menghadapi permasalahan. Berarti kompetensi hasil proses pendidikannya tidak memenuhi tuntutan pasar, atau tidak link and Match dengan spesifikasi permintaan pasar kerja. Karena kompetensi yang dimiliki tak memenuhi persyaratan kerja, atau memang sistem rekrutmen di Indonesia masih terbelakang, maka pencari kerja harus dengan menyetorkan uang bukan keahliannya. Ironisnya jika ini pekerjaan di lingkungan pegawai negeri yang tercipta ini. Setelah bekerja, maka kariernya diawali dan diakhiri dengan perilaku organisasi bisnis yang aneh untuk mengejar ROI (return of investment), yang telah dikeluarkan selama ini.

Kita sebagai pelaku bisnis pendidikan mungkin lupa, bahwa sebagian besar masyarakat di Indo-
diutamakan oleh lembaga bisnis pendidikan seharusnya adalah nasionalisme, wawasan budaya (Djo- 
har.2005) serta menyantuni anak yatim dan dhuafa tersebut di atas, kemudian di blow-up, sehingga pe-
langan akan datang dengan salah satu alasan tersebut. Dengan de-
mikian memenangkan suatu kom-
petisi bisnis dalam lembaga pendi-
dikan sekaligus memerhatikan kese-
jahteraan sosial (yang lama tidak ingin didengarkan).

Daftar pustaka

Jakarta.
Pendidikan. Seminar Nasional Dilema Pendidikan di Indo-
nesia antara Bisnis dan Idealisme, FMHP & AlimPENDI 
. UGM.
Craig, RL.1987. Training and Development Hand Book.McGraw-
Cropley.2001.Creativity in Education 
& Learning. Kogan Page: Lon-
don.
Djohar.2005.Kajian Historis dan Kul-
tural Pendidikan di Indonesia. 
Seminar Nasional Dilema Pen-
didikan di Indonesia antara 
Bisnis dan Idealisme, FMHP & 
Alim PENDI. UGM.

Etington, Julius.1994. The Winning 
Trainer. Gulf Publishing. Co: 
Houston.
Fortunato and Waddell.1981. Per-
sonnel Administration in High-
er Education. Jossey-Bass 
Pub: San Francisco.
Fullan.1990.Changing School Cul-
ture Through Staff Develop-
ment. ASCD Years Book: Vir-
ginia.
Glickman.1981.Development Super-
vision. ASCD Years Book: Vir-
ginia.
Hogarth.1987.Quality Control in Hig-
her Education.University Press :
London.
Boston.
Book: London.
Ismara.2005.Aspek Manajemen: Bis-
nis Pendidikan yang bermama 
Favorit.Seminar Nasional Dile-
ma Pendidikan di Indonesia 
antara Bisnis dan Idealisme, 
FMHP & AlimPENDI. UGM.
Dikdasmen-Depdiknas
Mohrman.1994.School-Based Mana-
gement. Jossey-Bass Pub.: 
San Francisco.
Owens.1991.Organizational Beha-
vior in Education. Allyn and 
Bacon: Boston.

Manajemen Bisnis dan Idealisme Pendidikan 
(KI Ismara)
Favorit. Seminar Nasional Dilema Pendidikan di Indonesia antara Bisnis dan Idealisme, FMHP & AlimPENDI.UGM.


Biodata Penulis
KI. Ismara, 08158680566, ki.ismara@yahoo.com pendidikan kejuruan teknologi dan industri, di FT-UNY, sedang menempuh S3 Psikologi (industri dan Organisasi) di UGM, telah menyelesaikan Magister Manajemen Pendidikan dan Latihan PPS UN Malang, serta Magister Ilmu Kesehatan Kerja PPS-FK UGM.