

Wokshop Pengembangan Manajemen Sekolah Luar Biasa (SLB) di Era Digital

Andi Hamzah Fansury¹, Rigel Sampelolo², Nursamsilis Lutfin³, Sri Khaerani Rahman⁴

¹³⁴Fakultas Ilmu Pendidikan dan Sastra, Universitas Bosowa, Jl. Urip Sumoharjo Km 4, Makassar 90231, Indonesia.

²Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia.

Abstrak

Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan salah satu bentuk layanan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus di Indonesia. Dalam rangka memberdayakan dan memenuhi hak-hak bagi anak berkebutuhan khusus, pengelolaan pendidikan luar biasa dituntut untuk dapat memotivasi dan mengembangkan potensi mereka dalam segala aspek kehidupan. Berbagai upaya telah banyak dan tak pernah berhenti dilakukan mulai dari tingkat pusat hingga di tingkat sekolah untuk mengembangkan pendidikan bagi ABK di SLB yang semakin bermutu, namun realita yang ada masih menunjukkan belum tercapainya apa yang dicita-citakan. Atas dasar pemikiran tersebut maka diperlukan satu strategi yang efektif untuk mengembangkan pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus di sekolah luar biasa Target dan luaran yang ingin dicapai dalam kegiatan ini adalah mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki masyarakat khususnya mitra SLB Al Alaq dalam mengembangkan dan menemukan strategi yang efektif untuk pengembangan sekolah luar biasa. Dalam upaya pencapaian tujuan yang diharapkan maka metode yang akan digunakan dalam kegiatan ini adalah metode "*peer teaching dan transformasi technology*" dengan pendekatan "*partisipatif dan kolaboratif*" yang melibatkan kerja sama antara pengabdian dan kelompok pengrajin. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan partisipasi mitra dalam meningkatkan kualitas SDM, Sarana dan Pra sarana serta manegrial di SLB Al Alaq.

Kata kunci: Manajemen, Strategi, Pengembangan, SLB Al Alaq.

1. PENDAHULUAN

Hak untuk memperoleh pendidikan merupakan hak semua warga negara, tidak terkecuali anak berkebutuhan khusus. Hal ini telah ditegaskan dalam UUD 1945 pasal 31 maupun pada UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 5 ayat 2 yang dengan tegas menyatakan bahwa "Warga negara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan/atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus". Oleh karena itulah, sudah sewajarnya pemerintah dan kita semua memberikan

perhatian yang baik terhadap penyelenggaraan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus. Sehingga apa yang diharapkan dan diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945 untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan tanggung jawab kita semua bangsa Indonesia dapat terealisasi dengan baik, termasuk di dalamnya bagi anak berkebutuhan khusus.

Anak berkebutuhan khusus atau anak penyandang cacat memiliki kelainan dalam hal fisik, mental, atau sosial. Sebagai individu yang memiliki kekurangan maka mereka pada umumnya sering dianggap kurang memiliki rasa percaya diri dan cenderung menutup diri dari lingkungannya. Pandangan masyarakat yang kurang positif juga justru menambah beban permasalahan bagi para penyandang cacat. Sebenarnya dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada mereka harus disikapi secara positif agar mereka dapat dikembangkan seoptimal mungkin potensinya dan diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi keluarga, lingkungan, masyarakat, serta pembangunan bangsa.

Dalam rangka memberdayakan dan memenuhi hak-hak bagi anak berkebutuhan khusus, pengelolaan pendidikan luar biasa dituntut untuk dapat memotivasi dan mengembangkan potensi mereka dalam segala aspek kehidupan sehari-hari. Sebagaimana yang ada dalam program-program sekolah pengembangan potensi peserta didik merupakan hal yang penting dari pelaksanaan proses pembelajaran, guna membekali siswa kelak dalam kehidupan bermasyarakat. Sehingga dapat hidup mandiri, mampu berkompetisi, dan berani mempertahankan kebenaran, serta eksis dalam kehidupan bermasyarakat minimal mempunyai kemampuan untuk menolong dirinya sendiri.

Berbagai upaya telah banyak dan tak pernah berhenti dilakukan mulai dari tingkat pusat hingga di tingkat sekolah untuk mengembangkan pendidikan bagi ABK di SLB yang semakin bermutu, namun realita yang ada masih menunjukkan belum tercapainya apa yang dicita-citakan kita semua. Mutu ABK selama masih dalam proses hingga setelah lulus dari SLB masih diragukan untuk mampu hidup bermasyarakat secara wajar. Hal ini merupakan tantangan dan kewajiban kita semua terutama *stake holders* pendidikan luar biasa sudah semestinya mencari akar permasalahan yang pada akhirnya dapat menemukan solusi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat perkembangan menuju sekolah yang bermutu.

Kondisi sebagaimana digambarkan di atas tentu ada kaitannya dengan fakta di lapangan yang menunjukkan masih lemahnya dalam bidang-bidang seperti kurikulum, kebijakan sekolah, profesionalisme ketenagaan, sarana prasarana, dan manajemen sekolah. Relevansi dan kedalaman kurikulum tingkat satuan pendidikan masih perlu disempurnakan, sehingga sesuai dengan kebutuhan peserta didik ataupun kebutuhan lapangan kerja di masyarakat.

Faktor lainnya adalah kebijakan sekolah yang masih perlu dipertegas agar dapat mengikat suatu komitmen bersama untuk mengembangkan

sekolah secara optimal. Karena berjalan tidaknya program-program sekolah akan sangat tergantung pada kebijakan sekolahnya.

Profesionalisme ketenagaan masih belum mencapai kualifikasi yang diharapkan, baik dilihat dari kualifikasi akademik maupun dari segi pengalaman kerjanya. Dikemukakan dalam Petunjuk Teknis Rotasi, Mutasi, dan Promosi Tenaga Pendidik dan Kependidikan SLB Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017/2018 bahwa :” 65% tenaga pendidik masih belum memenuhi kualifikasi yang sesuai untuk tenaga pendidik pada pendidikan khusus.”



Gambar 1 SDM SLB AL Alaq

Faktor sarana prasarana sekolah-sekolah yang menangani anak-anak berkebutuhan khusus, masih sangat memprihatinkan. Pada sebagian besar SLB ruang kelasnya saja masih kurang, bahkan banyak sekolah yang hanya memiliki 1 atau 2 ruangan kelas saja. Di SLB Al Alaq contohnya hanya memiliki 3 kelas yang berada dalam kategori baik dan sisanya dalam keadaan kurang baik.



Gambar 2 Kondisi SLB Al Alaq

Faktor yang terakhir masalah manajemen sekolah, hal ini penting sekali karena semua sumber daya yang ada di sekolah yang mencakup *man*, *material*, and *money* tanpa dimanaje dengan baik sudah tentu tidak akan

banyak berarti bagi perkembangan sekolah. Untuk itu pengetahuan yang dirasakan masih kurang tentang manajemen sekolah bagi para kepala sekolah maupun tenaga yang lainnya perlu ditingkatkan lagi, sehingga para kepala sekolah khususnya maupun guru-guru dapat memahami, mengerti dan pada akhirnya dapat melaksanakan manajemen sekolah dengan baik.

Atas dasar pemikiran tersebut di ataslah maka diperlukan satu strategi yang efektif untuk mengembangkan pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus di sekolah luar biasa. Oleh karena itulah, pengabdian ingin memberikan strategi yang efektif untuk pengembangan sekolah luar biasa khususnya di SLB Al Alaq.

2. METODE PELAKSANAAN

Untuk melaksanakan solusi yang ditawarkan dan mengatasi permasalahan yang ada, maka metode pelaksanaan yang akan dilakukan dalam program kemitraan masyarakat (PKM) Stimulus ini adalah "*metode peer teaching dan transformasi technology*". Pada pelaksanaan metode ini akan dilakukan model tutor sebaya dengan menerapkan transformasi teknologi untuk mempercepat proses produksi.

Selain metode pelaksanaan, pengabdian juga akan melakukan pendekatan "*partisipatif dan kolaboratif*". Pada kedua model pendekatan ini diharapkan terjadi kerja sama antara tim pengabdian dan SLB Al Alaq. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan partisipasi mitra dalam meningkatkan pengembangan SLB Al Alaq.

Untuk mendukung realisasi yang ditawarkan maka akan dilakukan prosedur kerja yang sistematis. Dalam proses bekerja pengabdian dan mitra bekerja sama dan saling bertukar pikiran (peneliti melaksanakan pendampingan).

Dalam upaya mencapai solusi atas persoalan pada kedua aspek utama maka rencana kegiatan disusun secara bertahap yaitu:

1. Melakukan koordinasi dengan mitra PKM.
2. Persiapan administrasi.
3. Konsultasi dengan lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
4. Pelatihan.
5. Pendampingan.
6. Evaluasi.

Dalam pelaksanaan program, kedua mitra diharapkan dapat berpartisipasi aktif dalam semua kegiatan yang akan dilaksanakan dan pengabdian akan mengadakan pendampingan selama proses produksi berlangsung. Setelah selesai kegiatan Program Kemitraan Masyarakat (PKM) Stimulus di lapangan, akan dilaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan program.

Selanjutnya, kegiatan (PKM) Stimulus yang bersifat problem solving, komprehensif, bermakna dan berkelanjutan akan terus dilanjutkan, meskipun kegiatan PKM Stimulus telah selesai dilaksanakan. Oleh karena itu, hasil kegiatan PKM Stimulus di SLB AL Alaq akan terus berlanjut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai upaya untuk mengembangkan SLB ke arah yang diharapkan maka diperlukan strategi yang efektif. Strategi efektif adalah suatu teknis atau langkah-langkah yang tepat untuk mengembangkan sekolah agar menjadi lembaga pendidikan yang bermutu sesuai dengan yang diharapkan. Sebagai stakeholders pendidikan anak berkebutuhan khusus tidak ada alasan untuk mengabaikan masalah mutu dalam menyelenggarakan pendidikannya, karena dalam UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pada pasal 5 ayat 1 ditegaskan bahwa "Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu".

Ada lima hal yang sangat dominant sebagai strategi efektif untuk mengembangkan SLB yaitu :

1. Kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu (Panduan Pengembangan KTSP Pendidikan Khusus, 2007 :1). Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya setiap peraktek pendidikan diarahkan untuk mencapai tujuan, baik yang berkenaan dengan pengetahuan, sikap, maupun keterampilan (kognitif, afektif, dan psikomotor). Kurikulum ini merupakan ciri atau syarat mutlak adanya suatu sekolah. Berhasil atau tidaknya suatu sekolah salah satunya akan ditentukan oleh kurikulum yang telah disusun. Oleh karena itu dalam pengembangan kurikulum (Nana Syaodih Sukmadinata, 1997 : 151) hendaknya memperhatikan beberapa faktor yaitu relevansi, fleksibilitas, kontinuitas, praktis, dan efektivitas. Relevansi maksudnya bahwa tujuan, isi, dan proses belajar yang tercakup dalam kurikulum harus relevan dengan tuntutan, kebutuhan, dan perkembangan masyarakat.

Kedua yaitu factor fleksibilitas, ini perlu diperhatikan untuk menyesuaikan dengan kondisi yang ada seperti kondisi daerah, latar belakang siswa, dan potensi siswa, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Ketiga adalah kontinuitas, yaitu kesinambungan. Perkembangan dan proses pembelajaran siswa berlangsung secara berkesinambungan anantara satu tingkat kelas dengan kelas selanjutnya, antara satu jenjang pendidikan dengan jenjang pendidikan berikutnya, dan juga antara jenjang pendidikan dengan dunia kerja.

Keempat yaitu praktis, artinya bahwa kurikulum itu mudah dilaksanakan, karena betapa pun idealnya suatu kurikulum kalau sulit untuk dilaksanakan maka sudah barang tentu kurikulum tersebut tidak akan sampai pada tujuan yang diharapkan. Itulah sebabnya, di samping kurikulum itu harus ideal juga harus praktis.

Kelima yaitu efektivitas, maksudnya walaupun kurikulum itu harus praktis dan efisien tetapi faktor keberhasilan harus tetap diprioritaskan.

Dengan memperhatikan beberapa ketentuan dan prinsip-prinsip dalam pengembangan kurikulum sebagaimana diuraikan di atas, yang terpenting dalam pelaksanaannya di Sekolah Luar Biasa hendaknya memperhatikan tingkat relevansi dengan kebutuhan dan potensi siswa, serta penentuan materi yang tidak terlalu melebar tetapi sangat intensip.

2. Kebijakan Sekolah

Kebijakan Sekolah merupakan hasil kesepakatan bersama semua *stakeholders* pendidikan di lingkungan sekolah yang berkenaan dengan tata aturan dalam melaksanakan proses pembelajaran maupun segala hal yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsinya. Tanpa adanya kesepakatan atau kebijakan sekolah maka pelaksanaan pendidikan di sekolah tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

Kita ketahui bahwa sekolah merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan, sehingga berdayagunanya segala fasilitas yang ada tetap tergantung pada pelaksanaannya di sekolah. Semua kegiatan yang ada di sekolah, baik buruknya pelaksanaan pengajaran dan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kebijakan yang ada di sekolah. Dengan demikian begitu pentingnya kedudukan Kebijakan Sekolah dalam upaya pengembangan SLB, sehingga setiap SLB sangat perlu untuk membuat suatu kebijakan sekolah sebagai komitmen bersama dalam melaksanakan proses pendidikan.

3. Profesionalisme Ketenagaan

Dalam PP 19 Tahun 2005 pasal 28 dan pasal 29 telah ditentukan kualifikasi akademik dan kompetensi yang harus dipenuhi sebagai pendidik anak berkebutuhan khusus. Kompetensi yang harus dipenuhi mencakup 4 kompetensi yaitu : a. Kompetensi pedagogik; b. Kompetensi kepribadian; c. Kompetensi profesional; dan d. Kompetensi Sosial. Ketentuan yang lebih terperinci dijabarkan dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 yaitu tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Mengenai tugas guru dijelaskan dalam UU No 14 Tahun 2005 pasal 1 sebagai berikut : "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. " (Citra Umbara, 2006 : 1). Ketentuan ini semestinya dapat mendorong dan memacu para guru untuk dapat menyandang gelar dan layak dengan setatus sebagai tenaga profesional. Mengenai pengertian profesional telah dijelaskan dalam pasal 1 butir 4 UU No. 14 Tahun 2005 (Citra Umbara, 2006 : 3) sebagai berikut :

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Selain tenaga pendidik di SLB semestinya juga memiliki tenaga kependidikan sebagaimana dijelaskan dalam pasal 35 butir PP 19 Tahun 2005 (Citra Umbara, 2006 : 191) sebagai berikut :

SDLB, SMPLB, SMALB atau bentuk lain yang sederajat sekurangnya terdiri atas kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, tenaga kebersihan sekolah, teknisi sumber belajar, psikolog, pekerja sosial, dan terapis.

Berdasar pada ketentuan-ketentuan sebagaimana digambarkan di atas maka dapat dibandingkan dengan kenyataan di lapangan yang pada saat ini ternyata masalah ketenagaan ini belum sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Oleh karena itu, untuk pengembangan SLB yang semakin bermutu maka diperlukan penataan dan peningkatan ketenagaan yang profesional. Ketenagaan yang profesional akan menentukan berhasil atau tidaknya pengembangan sekolah luar biasa. Dengan demikian bila mengharapkan untuk mewujudkan SLB yang berkembang sesuai dengan yang diharapkan maka pembinaan masalah ketenagaan untuk menjadi tenaga yang profesional, tidak dapat ditawar-tawar lagi, bahkan hendaknya menjadi prioritas utama sebelum mengembangkan bidang-bidang lainnya.

Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas yang berupa gedung, perlengkapan, alat kerja, metode-metode kerja, dan dukungan masyarakat akan tetapi apabila manusia-manusia yang bertugas menjalankan program sekolah itu kurang berpartisipasi, maka akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang dikemukakan.

4. Sarana Prasarana

Sebagai kelengkapan untuk dapat berjalannya suatu program dengan baik tidak terlepas dari ketersediaan sarana dan prasarana, tentunya dengan segala keriterianya sesuai dengan kebutuhan. Jadi, apabila SLB ingin berkembang secara optimal sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat maka unsur sarana dan prasarananya juga merupakan hal yang mutlak diperlukan.

Sarana dan prasarana yang ada tidak akan bermanfaat secara optimal tanpa dikelola dengan baik. Oleh karena itu, sarana dan prasarana harus dikelola agar dapat berdaya guna untuk menunjang kelancaran, dan memberi kemudahan-kemudahan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Dalam mengelola sarana dan prasarana harus dilakukan secara profesional, yakni sesuai dengan prinsip-prinsip pengelolaan yang di dalamnya mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan penilaian. Dengan pengelolaan yang profesional segala fasilitas yang ada akan berdaya guna, karena semua fasilitas yang ada telah melalui proses pertimbangan yang matang. Pengadaannya telah disesuaikan dengan kebutuhan, dipertimbangkan segi kebermaknaannya, kepraktisannya, dan nilai estetikanya. Sehingga adanya sarana dan prasarana betul-betul memberi kemudahan, menimbulkan rasa senang, dan memberi kenyamanan kepada semua personel di sekolah terutama peserta didik.

5. Manajemen Sekolah

Sebagai unsur yang ke lima yang termasuk ke dalam strategi efektif dalam pengembangan SLB adalah unsur manajemen sekolah. Manajemen sekolah adalah suatu pengelolaan terhadap semua bidang garapan sekolah seperti kesiswaan, ketenagaan, kurikulum sarana dan prasarana, keuangan,

serta kemitraan dengan masyarakat. Dengan manajemen yang baik maka semua sumber daya yang ada akan secara sinergi berdayaguna menuju keberhasilan suatu sekolah mencapai tujuan pendidikan yang telah dituangkan dalam kurikulum sekolah.

Selengkap dan sehebat apa pun kurikulum, kebijakan sekolah, personil sekolah, sarana dan prasarana sekolah tetapi tanpa dimanaje dengan baik tentu fasilitas-fasilitas tersebut tidak akan menunjang keberhasilan pendidikan secara optimal. Dengan manajemen sekolah yang baik maka semua sumberdaya yang ada akan bersinergi berdayaguna dalam menuju tercapainya pendidikan yang bermutu. Di sinilah pentingnya seorang kepala sekolah harus mempunyai kemampuan manajerial dalam mengelola sekolah. Mengenai manajemen sekolah dijelaskan oleh Hadiyanto (2004 : 66) sebagai berikut :

Apabila ditelusuri lebih jauh, kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah itu mencakup fungsi-fungsi manajemen pendidikan seperti perencanaan, pengorganisasian, penkoordinasian, pengkomunikasian, kepemimpinan, pengawasan, supervisi dan evaluasi, serta mencakup substansi dari manajemen itu sendiri seperti kurikulum, peserta didik, biaya pendidikan, sarana dan prasarana, tenaga kependidikan, hubungan sekolah dengan masyarakat serta layanan khusus seperti perpustakaan/pusat sumber belajar, laboratorium, dan asrama.

Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang sangat penting dalam pengembangan pendidikan di sekolah. Hal ini dapat dipahami karena " Salah satu faktor yang membuat organisasi itu dapat berkembang adalah kompetensi manajernya." (Made Pidarta, 2004:234). Jadi, maju mundurnya pendidikan di sekolah sangat besar dipengaruhi oleh faktor kompetensi manajernya, dalam hal ini kepala sekolah. Ditegaskan oleh Made Pidarta bahwa : "Manajer yang mempunyai kompetensi yang memadai cenderung mampu meningkatkan organisasi, sebaliknya manajer yang kurang memiliki kompetensi cenderung membuat organisasi itu mandeg atau mundur." Dengan demikian, seorang kepala sekolah harus dapat menerapkan konsep-konsep manajemen dalam mengelola pendidikan di sekolahnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tanpa kemampuan manajerial, seorang kepala sekolah akan sulit melaksanakan tugasnya mengarahkan, membina, dan memberdayakan sumber daya yang ada guna meningkatkan mutu layanan pendidikan di sekolahnya. Padahal untuk menyiasati dan mencari solusi-solusi dalam mengatasi masalah pendidikan seperti masalah rendahnya mutu layanan pendidikan merupakan tugas seorang kepala sekolah sebagai manajer. Dan bukan suatu hal yang tidak mungkin masalah rendahnya mutu layanan pendidikan bisa jadi disebabkan oleh manajemen yang salah. Sesuai dengan permasalahan di atas Edward Sallis menjelaskan sebagai berikut : "Sebagian besar masalah sedemikian disebabkan oleh manajemen yang lemah atau tidak mencukupi. Mengetahui sebab kegagalan mutu dan memperbaikinya adalah tugas kunci seorang manajer." (Edward Sallis, alih bahasa Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, 2006:106).

Oleh karena itu, dalam upaya mengatasi masalah-masalah tersebut di atas maka kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial sebagaimana dijelaskan oleh Hari Suderajat (2005 : 42-54) yang tiada lain kemampuan dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan evaluasi terhadap semua komponen di sekolah seperti kurikulum, personalia , kesiswaan, sarana prasarana, keuangan, dan lingkungan. Dengan kemampuan itu kepala sekolah akan dapat secara terarah menata dan mengelola pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga layanan pendidikan bermutu dapat terwujud.

4. KESEIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan yang dilakukan diharapkan adanya penyempurnaan Kurikulum yang dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi, modifikasi, revisi, dan inovasi terhadap kurikulum yang telah dilakukan sebelumnya. Diharapkan pula adanya kebijakan sekolah yang berkenaan dengan tata aturan dalam melaksanakan proses pembelajaran maupun segala hal yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsinya.

DAFTAR PUSTAKA

- BSNP, 2006. *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah*, Jakarta : BSNP.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Depdiknas. 2006. *Standar Isi, Standar Kompetensi Lulusan dan Panduan Penyusunan KTSP*, Jakarta : Depdiknas.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. 2006. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung : Bumi Aksara.
- Mulyasa, E..2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. Hadari. 1982. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta : Gunung Agung.
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sallis, Edward. Alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. 2006. *Total Quality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*. Jogjakarta : IRCiSoD.
- Sa'ud, Udin Syaefudin dan Abin Syamsuddin Makmun. 2006. *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P..2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suderajat, Hari. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung : Cipta Cekasa Grafika.

- Suharyanto, Hadriyanus dan Agus Heruanto Hadna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Media Wacana.
- Syafaruddin. 2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Jakarta : Grasindo.
- _____.2005. *Standar Nasional Pendidikan, PP RI No. 19 tahun 2005*. Jakarta : LeKDiS.
- _____. 2006. *Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, Permendiknas No. 11 tahun 2005 tentang Buku Pelajaran, PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Bandung : Citra Umbara.