

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Berbasis Sekolah

Istilah manajemen memiliki arti secara sistematis, kata *manajemen* yang umumnya digunakan saat ini berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan dan memimpin. Kata *management* berasal dari bahasa latin, yaitu *mano* yang berarti tangan, menjadi *manus* berarti bekerja berkali kali dengan menggunakan tangan, ditambah imbuhan *agree* yang berarti melakukan sesuatu, kemudian menjadi *managiare* yang berarti melakukan sesuatu berkali kali dengan menggunakan tangan-tangan.¹

Menurut teori manajemen, seorang manajer yang sukses adalah manajer yang memiliki unsur kepemimpinan (*leadership*) dan mampu menerapkan serta mengembangkannya. Dengan kata lain , manajer yang mampu bertindak sebagai pemimpin (*manager as leader*). Jika demikian apa yang sebenarnya perbedaan antara seorang manajer dan pemimpin? seorang manajer adalah orang yang menggunakan wewenang dan kebijaksanaan organisasi untuk menggerakkan staff atau bawahannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Itulah sebabnya , seorang manajer biasanya bertugas untuk mengelola sumber daya fisik berupa modal (*capital*), keterampilan-keterampilan manusia (*human skills*), bahan mentah (*raw material*), dan teknologi agar dapat melahirkan produktivitas,

¹ Imam Mahali & Didin Kurniadi, 2013. *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Ar Ruzz Media. Yogyakarta. h . 23

efisiensi, tepat waktu (sesuai dengan rencana kerja) dan kualitas.² Para ahli dalam mendefinisikan manajemen berbeda-beda, akan tetapi mempunyai arti yang sama. Stoner mendefinisikan manajemen adalah: Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.³

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen berbasis sekolah merupakan alternatif solusi dari beberapa langkah metode dan pendekatan untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta dalam rangka menerapkan desentralisasi pendidikan. Konsep ini mendidik sekolah untuk bisa mandiri baik dalam pengembangan kurikulum, sumber belajar, sampai kepada hal pendanaan.

Implementasi manajemen berbasis sekolah responsif gender yang dimaksudkan adalah penerapan manajemen yang berkesetaraan, dalam hal ini kaitannya dengan komponen-komponen yang berada dalam lingkup sekolah. Adapun landasan teori yang menjadi bahan untuk menganalisis hasil penelitian yang dilakukan yaitu Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah yang dikembangkan oleh Kemenag dan penulis juga mengadopsi dari manajemen berbasis sekolah yang dikembangkan oleh kemendikbud serta Inpres N0. 9 Tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dan sumber-sumber lainnya.

² Novan Ardi Wiyani, 2013. *Manajemen Kelas*. Ar Ruzz Media. Yogyakarta. h . 50

³ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam ;Konsep, Strategi, dan Aplikasi* (Yogyakarta : TERAS, 2009), h. 11

Manajemen berbasis sekolah (MBS) dapat diartikan sebagai model pengelolaan yang memberikan otonomi (kewenangan dan tanggungjawab) lebih besar kepada sekolah, memberikan fleksibilitas/ keluwesan keluwesan kepada sekolah, dan mendorong partisipasi secara langsung warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan) dan masyarakat (orangtua siswa, tokoh masyarakat, ilmuwan, pengusaha, dan sebagainya.), untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan otonomi tersebut, sekolah diberikan kewenangan dan tanggungjawab untuk mengambil keputusan-keputusan sesuai dengan kebutuhan, kemampuan dan tuntutan sekolah serta masyarakat atau stakeholder yang ada. (Catatan: MBS tidak dibenarkan menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku).⁴

Dasar hukum pelaksanaan MBS adalah UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 51 ayat 1 dijelaskan: “Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini pendidikan dasar, dan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah/madrasah”.⁵

Manajemen Berbasis Sekolah mempunyai karakteristik sebagai berikut: a) Memiliki kebijakan, program, kegiatan, tujuan, dan sasaran mutu yang jelas; b) Tersedia sumber daya yang cukup; c) Staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi; d) Fokus pada pelanggan (khususnya siswa); e) Input manajemen meliputi: (1) pembagian tugas yang jelas, (2) rencana yang rinci dan sistematis, (3) program

⁴ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam ; Konsep, Strategi dan Aplikasi* (Yogyakarta : TERAS, 2009), h. 31

⁵ Citra Umbara, *Undang Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas* (Bandung: Citra Umbara, 2006, h. 103

dan kegiatan sekolah, (4) tata tertib dan ketentuan yang jelas, dan (5) pengendalian mutu untuk memberikan keyakinan bahwa sasaran yang telah disepakati akan dapat dicapai; f) Dari aspek keluarannya, MBS akan mencapai sasaran berupa keberhasilan siswa, baik dari aspek akademik (*academic achievement*) seperti hasil belajar siswa, hasil berbagai lomba mata pelajaran tingkat nasional dan internasional, maupun keberhasilan non akademik (*nonacademic achievement*) seperti prestasi olahraga, kesenian, keimanan dan ketakwaan, kedisiplinan, dan prestasi non akademik lainnya.⁶

Menurut Wijatno, kegiatan operasi organisasi yang efektif, efisien, sangat diperhatikan dalam penilaian kinerja merupakan tujuan audit operasional, audit kinerja dan audit operasional.⁷ Djam'an Satori memberikan pengertian manajemen sekolah dengan menggunakan istilah administrasi sekolah yang diartikan sebagai “keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Kata implementasi dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai pelaksanaan.⁸ Adapun yang dimaksud disini adalah perbandingan pelaksanaan segala aktivitas yang ada antara SMK Muhammadiyah Wonosari dengan SMK Muhammadiyah 1 Playen. Untuk mengatur dan mengelola segala komponen sekolah.

⁶ Suparlan. *Membangun Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Hikayat. 2008 h. 68

⁷ Teguh Triwiyatno, *Pemetaan Mutu Manajemen Berbasis Sekolah Melalui Audit Manajemen Pendidikan*, volume 24, no 2 September 2013: 125-13

⁸ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta : Balai Pustaka, 1999), h. 377.

B. Responsif Gender

1. Definisi Responsif Gender

Gender adalah seperangkat peran yang seperti halnya kostum dan topeng di teater, menyampaikan kepada orang lain bahwa kita adalah peminim atau maskulin.⁹

Responsif Gender adalah suatu kebijakan, program, kegiatan dan penganggaran yang memperhatikan perbedaan kebutuhan, pengalaman dan aspirasi laki-laki dan perempuan.¹⁰

Islam menegaskan bahwa orang muslim dan orang mukmin baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk beramal shalih. Orang muslim adalah orang-orang yang mengikuti perintah dan larangan pada lahirnya. Orang mukmin adalah orang yang membenarkan apa yang harus dibenarkan dengan hatinya. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ahzab: 35 sebagai berikut:

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَنَاتِينَ
وَالْقَنَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ
وَالْخَاشِعِينَ وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّابِغِينَ
وَالصَّابِغَاتِ وَالْحَافِظِينَ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ
كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿٣٥﴾

Artinya: “Sesungguhnya laki-laki dan perempuan yang muslim, laki-laki dan perempuan yang mukmin, laki-laki dan perempuan yang tetap

⁹ Hartian Silawati (Penerjemah), *Gender & Pembangunan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1996, h.3

¹⁰ Jurnal pendidikan dan pembelajaran dasar vol.4 no.2 Oktober 2017, *Urgensi Kurikulum dan Sistem Pembelajaran Inklusif Gender*, Siti Zulaiha, STAIN Curup

dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusyuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut (nama) Allah, Allah telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar.”

Menurut Goserup (1984:217) bahwa *image* dari perspektif orang tua dalam masyarakat menyampaikan terhadap anak perempuan lebih rendah dibanding anak laki laki.¹¹ Secara garis besar ada 4 faktor yang memberi kontribusi cukup kuat terhadap terintegrasinya perspektif gender dalam pendidikan di sekolah.

Pertama, Kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses perumusan kebijakan pendidikan di sekolah. Kedua, *Capacity building* dan advokasi pengarusutamaan gender di bidang pendidikan di Sekolah/Madrasah, baik terhadap stakeholders pada tingkat internal maupun eksternal. Ketiga, Budaya organisasi yang mengedepankan visi dan misi untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. Keempat, Pembentukan dan penguatan jejaring dan kemitraan.

Ciri-ciri sekolah berwawasan gender, antara lain: a) Kepemimpinan dilakukan secara horisontal dan *team work* kooperatif yang ramah dan setuju terhadap perbedaan; b) Pembagian peran atau posisi fleksibel tergantung pada kebutuhan, kesempatan, komitmen dan kualitas; c) Indikator Sekolah/Madrasah Berwawasan Gender

¹¹ Jurnal edukasia islamika: vol 2, no. 1, Juni 2017 Inayatul Ulya, *Kurikulum Pendidikan Sensitif Gender* (IPMAFA) Pati.

Adapun ciri–ciri manajemen yang responsif gender sebagai berikut:¹²

- a. Performa manajemen : wewenang untuk mengambil keputusan antara laki – laki dan perempuan cukup seimbang, tidak ada dominasi laki-laki dan ramah terhadap perempuan.
- b. Terdapat keseimbangan antara staf perempuan dan laki-laki, khususnya dalam dalam peran kepemimpinan dan posisi pengambilan keputusan. kesamaan jumlah bukanlah tujuan utama, namun jumlah perempuan yang signifikan akan mendorong perhatian lebih besar kepada pemenuhan kebutuhan dan kepentingan perempuan di sekolah.
- c. Budaya dan gaya manajerial yang menghargai adanya perbedaan gaya dan cara kerja laki-laki dan perempuan dalam kegiatan persekolahan. Perbedaan tidak dianggap sebagai kendala bagi kemajuan, sebaliknya sebagai kekuatan.
- d. Kinerja sehari-hari ramah terhadap manusia, yakni manajemen yang menyadari bahwa para pengelola dan penggerak sekolah bukanlah mesin, melainkan manusia yang mempunyai kehidupan sendiri-sendiri di luar jam kerja.

2. Manifestasi Responsif Gender

Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk ketidakadilan sebagai berikut :

¹² PSW UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Gender Best Practices : Pengarusutamaan Gender UIN Sunan Kalijaga* (Yogyakarta: PSW UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005), h. 64-65

a. Subordinasi

Subordinasi merupakan anggapan tidak penting atau penomorduaan yaitu keyakinan bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih penting atau lebih utama dibandingkan dengan jenis kelamin lainnya. Contoh subordinasi seperti perempuan sulit menjadi pemimpin, gaji, diidentikkan dengan jenis-jenis pekerjaan tertentu dan lain sebagainya.

b. Marginalisasi

Marginalisasi diartikan sebagai peminggiran ekonomi atau pemiskinan terhadap kaum perempuan dari tradisi, adat, kebiasaan, keyakinan, tafsir agama, kebijakan pemerintah, bahkan asumsi ilmu pengetahuan.

c. *Stereotype*

Stereotype yaitu pelabelan terhadap pihak tertentu yang selalu berakibat merugikan pihak yang dilabelkan dan berdampak pada ketidakadilan sosial.

d. *Double Burden* atau Beban Ganda

Double Burden atau beban ganda adalah beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Perempuan menerima beban ganda yaitu ketika perempuan bekerja ia tetap harus ingat pada tanggung jawabnya dalam pekerjaan domestik.

e. *Violence* atau Kekerasan

Violence merupakan tindak kekerasan yang dilakukan oleh salah satu jenis kelamin tertentu baik fisik maupun non fisik.

3. Keadilan dalam Manajemen Sekolah

Keadilan dan kesetaraan gender merupakan suatu kondisi yang setara dan seimbang antara laki laki dan perempuan dalam memperoleh peluang atau kesempatan, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan, baik di dalam maupun di luar rumah tangga. Analisis Gender dilakukan dengan memperhatikan empat faktor kesenjangan Gender, yaitu:

- a. Faktor Akses : Apakah perempuan dan laki laki memperoleh akses yang samaterhadap sumber daya pembangunan (termasuk sumber daya pendidikan)
- b. Faktor partisipasi. Apakah perempuan dan laki laki berpartisipasi dalam program pembangunan dan prose pengambilan keputusan.
- c. Faktor kontrol. Apakah perempuan dan laki laki memiliki kontrol yang sama atas sumber daya pembangunan.
- d. Faktor manfaat. Apakah perempuan dan laki laki menikmati manfaat yang sama dari hasil pembangunan (termasuk pembangunan pendidikan)¹³

¹³ Pusat Kajian Wanita dan Gender Universitas Indonesia, *Hak Asasi Perempuan Instrumen Hukum untuk mewujudkan Keadilan Gender* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, h. 2004