

MANAJEMEN SEBAGAI PENDEKATAN DALAM MEWUJUDKAN MUTU PENGELOLAAN KESISWAAN DAN SDM DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Dzikrul Khakim¹, Muhammad Yasin², Cindy Erlinda Mayangsari³

e-mail: dzikrulhakim@gmail.com¹, muhamadyasin@iainkediri.ac.id²,

Cindymayangsari11@gmail.com³

Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Negeri Kediri

Abstrak

Manajemen kesiswaan dan SDM merupakan bagian penting dalam membangun dan mengembangkan kualitas pendidikan Islam. Manajemen kesiswaan dan SDM pada hakekatnya masih dinilai belum optimal, apalagi bagi lembaga pendidikan Islam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membantu lembaga pendidikan mencapai tujuan dan visinya dengan optimal. Metode yang peneliti gunakan adalah studi kepustakaan (library research) berupa referensi dari berbagai sumber data pustaka yang siap pakai sehingga bisa langsung digunakan dan tidak dibatasi ruang dan waktu. Tahap-tahap dalam manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengarahan, harus dilakukan dengan baik agar program-program yang diimplementasikan dapat sukses. Dalam tahap perencanaan, lembaga pendidikan harus membuat rencana yang jelas dan terukur berdasarkan kebutuhan kesiswaan dan kebijakan SDM yang ada. Selanjutnya, tahap pengorganisasian harus menentukan struktur organisasi yang efektif untuk mencapai tujuan dan visinya. Tahap pengendalian merupakan tahap penting karena lembaga pendidikan harus memantau dan mengevaluasi kinerja kesiswaan dan SDM secara berkala. Terakhir, dalam tahap pengarahan, lembaga pendidikan harus memberikan arahan yang jelas dan terarah kepada kesiswaan dan SDM agar mereka dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen menjadi sangat penting dalam mewujudkan mutu pengelolaan kesiswaan dan SDM di lembaga pendidikan.

Kata Kunci : Manajemen, Kesiswaan, Sumber Daya Manusia

Abstract

Student management and human resources are an important part of building and developing the quality of Islamic education. In essence, student management and human resources are still considered not optimal, especially for Islamic educational institutions. The purpose of this research is to help educational institutions achieve their goals and vision optimally. The method that researchers use is library research in the form of references from various sources of library data that are ready to use so that they can be used immediately and are not limited by space and time. The stages in management,

namely planning, organizing, controlling, and directing, must be carried out properly so that the implemented programs can be successful. In the planning stage, educational institutions must make clear and measurable plans based on student needs and existing HR policies. Furthermore, the organizing stage must determine an effective organizational structure to achieve its goals and vision. The control stage is an important stage because educational institutions must regularly monitor and evaluate the performance of students and human resources. Finally, in the briefing stage, educational institutions must provide clear and directed directions to students and human resources so that they can achieve the goals that have been set. Therefore, management is very important in realizing the quality of student and human resource management in educational institutions.

Keywords: *Management, Student Affairs, Human Resource*

A. PENDAHULUAN

Mutu pendidikan Islam selama ini menarik perhatian besar baik di kalangan akademisi maupun profesional pendidikan. Karenanya pekerjaan pengembangan berkualitas peningkatan konstan dinamika dan kebutuhan masyarakat global saat ini. Peran manajer menjadi bagian penting dalam mengembangkan mutu pendidikan melalui manajemen kesiswaan, dan menjadi bagian dalam mewujudkan mutu pendidikan, sesuai dengan harapan masyarakat. Oleh karena itu keberadaan siswa di lingkungan sekolah Pendidikan membutuhkan layanan khusus, tidak hanya dalam Lingkungan belajar, tetapi lingkungan harus mampu melakukan itu komprehensif dari perencanaan dan penerimaan siswa, Pengelompokan, absensi bahkan disiplin siswa sampai dengan penyelesaian perjanjian.

Sebaik Upaya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas tersebut dapat dimulai dengan cara memajemen dalam bidang siswa yaitu melalui perencanaan Melakukan kegiatan belajar, melanjutkan pendidikan kepada seluruh siswa untuk mengembangkan bakatnya. Karena keberhasilan pendidikan dapat ditentukan oleh stabilitas, Jumlah siswa di lembaga pendidikan meningkat dan menurun. Oleh karena itu, jika manajemen Siswa dari satuan pendidikan manapun bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien, memiliki tujuan tertentu, bersungguh-sungguh dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai visi mandat kelembagaan dan didukung oleh tata kelola yang baik, mendapat dukungan dari berbagai bagian organisasi, jadi masyarakat mengetahui kualitas lembaga pendidikan itu, dan dapat diprediksi, masyarakat

melakukannya berkumpul untuk menyertakan putra dan putri mereka lembaga pendidikan berkualitas tinggi. Selain manajemen pengelolaan kesiswaan perlu adanya manajemen pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan di karenakan untuk mencapai siswa yang kompeten berasal dari pendidik yang kompeten dalam bidangnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk usaha meningkatkan kualitas dalam pengembangan suatu lembaga pendidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan sebuah mekanisme yang mampu mengatur dan mengoptimalkan berbagai komponen sumber daya manusia yang ada di sekolah, diantaranya tenaga pendidik dan kependidikan. Manajemen sumber daya manusia, sebenarnya dapat terlihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia.

Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Berdasarkan uraian tersebut penulis akan membahas mengenai Manajemen sebagai pendekatan dalam mewujudkan mutu pengelolaan kesiswaan dan sumber daaya manusia di lembaga pendidikan.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah kegiatan pengumpulan data pustaka, membaca, dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Penelitian menggunakan metode studi kepustakaan artinya peneliti berhadapan langsung dengan teks atau data yang ada dan bukan melakukan riset lapangan. Selain itu, peneliti menggunakan data pustaka yang siap pakai sehingga bisa langsung digunakan dan tidak dibatasi ruang dan waktu. Dalam penyusunan artikel, peneliti menggunakan data-data pustaka dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, website resmi, dan sumber internet lainnya berupa

materi dasar hingga ke materi utama mengenai Manajemen sebagai pendekatan dalam mewujudkan mutu pengelolaan kesiswaan dan SDM di lembaga pendidikan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sebagai Pengelolaan Dalam Meningkatkan Mutu Kesiswaan

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Planing, Organizing, Actuating, Controlling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan sumber daya manusia sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai dari suatu kegiatan organisasi. Sehingga manajemen sangat diperlukan untuk mengelola dalam segala hal salah satunya dalam meningkatkan mutu kesiswaan.

Manajemen mutu sekolah berinteraksi antara guru, siswa, pimpinan sekolah, staf dan masyarakat yang dapat menerapkan/meningkatkan mutu sekolah. Dalam melaksanakan mutu pendidikan berupaya melakukan pelayanan yang memuaskan siswa dan masyarakat (wali siswa) merupakan tugas yang juga membutuhkan proses konsentrasi terus menerus (terus menerus). Oleh karena itu untuk memberikan jaminan mutu terhadap customer maka lembaga pendidikan harus melakukan perubahan dan pengembangan yang berorientasi mutu. Sehingga mutu pendidikan harus dikelola dengan baik, tertib serta berkelanjutan agar mampu mewujudkan hasil dan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam kajian ilmu manajemen, pengelolaan kesiswaan dalam pendidikan Islam, pada langkah awal dapat dimulai dari perencanaan dibidang kesiswaan, pengaturan penerimaan siswa baru, pengelompokan siswa, pencatatan kehadiran siswa, pembinaan kedisiplinan siswa, pengaturan perpindahan siswa, pengaturan kelulusan siswa, dan berakhir dengan pengaturan pelaksanaan program layanan

husus bagi siswa. Karena itu secara praktis manajemen kesiswan dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain;

Pertama; perencanaan kesiswaan; pada konteks tersebut, keseluruhan dari kegiatan terkait dengan kesiswaan dipandang perlu memikirkan dan menetapkan beberapa program yang akan dilakukan dalam poses mencapai tujuan organisasi. Perencanaan kesiswaan pada hakikatnya merupakan keseluruhan dari kegiatan dan menetapkan penerimaan siswa baru yang difokuskan pada sensus dan jumlah calon penerimaan siswa setiap tahunnya. Pada konteks tersebut, sensus sekolah difahami sebagai proses pencatatan mengenai anak usia sekolah yang diperkirakan masuk sekolah atau calon siswa pada masing-masing satuan pendidikan. Karena itu, sensus sekolah merupakan bagian penting dalam dunia pendidikan, sehingga keberadaanya dapat memberikan gambaran tentang keadaan siswa berdasarkan kondisi sosialnya. Disamping itu, sensus sekolah digunakan sebagai dasar untuk mengetahui membagan dan penyebaran pendirian sekolah bagi sekolah baru, sekaligus untuk mengetahui peyerabaran siswa ditengah-tengah masyarakat. Pada konteks tersebut, sensus sekolah diharapkan dapat melalukan beberapa langkah strategis, meliputi; menetapkan dan perlunya perencanaan jumlah lokasi sekolah, menetapkan batas daerah penerimaan siswa di sekolah, mempersiapkan fasilitas pengangkutan, memproyeksikan layanan program pendidikan bagi sekolah.

Perencanaan juga difahami sebagai program berkaitan dengan kesiswaan, meliputi pemetaan kelas, jumlah kelas, pengembangan keterampilan, kemampuan siswa dalam dunia pendidikan. Karena itu jumlah siswa berdasarkan pemetaan, tergantung pada jumlah kelas dan fasilitas berdasarkan ketersediaan. Pada konteks tersebut, penerimaan siswa baru tidak dapat dilepaskan dari proses perencanaan, dengan beberapa tahapan, melalui; kebijakan dan perencanaan penerimaan siswa baru, penyerabaran informasi dan penyeleksian bagi peserta didik.

Pada konteks tersebut, pengelompokan dilakukan terutama bagi siswa yang diterima, dengan tujuan agar program kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan sebaik-baiknya. Pandangan dimaksud sebagaimana dikemukakan William Jeager, bahwa pengelompokan dapat dilakukan melalui dua pendekatan, antara lain;

berdasarkan umur, jenis dan kelamin. Pengelompokan berdasarkan perbedaan individu, seperti bakat, minat, kemampuan dan lain sebagainya, sedangkan menurut laboratory school pengelompokan dibagi atas tiga bagian antara lain; berdasarkan kecerdasan berfikir, kecerdasan sedang dan berdasarkan keterlambatan lambat berfikir.

Demikian perencanaan kesiswaan bukan hanya menentukan program yang akan dilaksanakan, tetapi memiliki keterkaitan dengan program lainnya, sehingga menjadi faktor pendukung atas program tersebut, dan memilih alternatif metode pelaksanaan dengan tujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pandangan di atas, sebagaimana dikemukakan Hasibuan, perencanaan difahami sebagai bagian dari proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih berbagai alternatif.

Demikian pula manajemen kesiswaan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan, merupakan bagian dari tugas tanggung jawab kepala sekolah dan semua unsur dalam lembaga pendidikan untuk memikirkan pengembangan dan arah lembaga tersebut, khususnya mengenai kesiswaan sesuai dengan program yang telah ditentukan dan dirumuskan. Pada langkah berikutnya adalah menentukan metode pelaksanaan yang tepat serta beberapa alternatif lain dalam menunjang tercapainya tujuan yang ditetapkan.

Demikian seluruh kegiatan perencanaan tersebut, secara terus menerus dilakukan khususnya dibidang kesiswaan demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Pandangan dimaksud, sebagaimana dikemukakan oleh Komaruddin, perencanaan merupakan sebuah proses untuk memandang ke-depan dalam usaha memenuhi syarat kerja dan mengurangi usaha mental yang dibutuhkan. Karena itu, dalam menentukan beberapa program kesiswaan serta pemilihan alternatif pelaksanaan dan prosedurnya, dibutuhkan kecerdasan dan kecakapan dari seluruh pengelola pendidikan terutama bagi kepala selaku manajer, sebagaimana yang diungkapkan Harold Koontz dan Cyril O'Donnel, perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan, kebijaksanaan, prosedur, program dan beberapa program alternatif.

Kedua; pengorganisasian kesiswaan, proses pengaturan beberapa program sesuai dengan yang telah direncanakan pada pengelolaan kesiswaan. Karena itu, lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu melakukan pengaturan program kegiatan sesuai dengan pembagian yang direncanakan, sebagaimana pandangan tersebut dikemukakan Hasibuan, pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang pada setiap aktivitas, menyediakan alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas tersebut.

Demikian peran seorang kepala dalam pendidikan difahami sebagai penanggungjawab terhadap pengelolaan kesiswaan dan menempatkan para anggotanya pada bidang-bidang tertentu, sehingga tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai dengan baik. Pada konteks tersebut, kegiatan pengorganisasian merupakan bagian penting yang harus tetap dilaksanakan dalam mengatur pelaksanaan perencanaan program, yaitu menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas tersebut.

Pengorganisasian juga membutuhkan proses pendelegasian yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan Islam untuk mencapai tujuan ideal dalam sistem organisasi. Karena itu, dibutuhkan ketegasan seorang kepala dan keberanian untuk memberikan atau mendelegasikan beberapa aktivitas tersebut kepada bawahan. Keberanian dan ketegasan yang dilakukan kepala sekolah dan seluruh stafnya dapat mengantarkan tercapainya tujuan dalam organisasi dimaksud. Demikian peran dan keberanian serta ketegasan seorang kepala dalam pendidikan Islam untuk mendelegasikan tugas dan wewenang kepada para anggotanya dapat dilakukan melalui hubungan kelakuan yang efektif terhadap para stafnya, sehingga dalam melaksanakan beberapa aktivitas yang ada mereka merasakan kenyamanan dan kerelaan tanpa paksaan dari atasan.

Pada tataran teoritis, peran dan kekuasaan sebagaimana yang diungkapkan G. R. Terry, bahwa pengorganisasian merupakan bagian dari tindakan dan peran kepala dengan cara mengusahakan hubungan yang efektif antar individu dalam

lingkungan organisasi pendidikan Islam, sehingga ia dapat membangun kerjasama secara efisien. Karena itu, keharmonisan hubungan antar unit dalam lingkungan organisasi merupakan tindakan efektif yang terus di laksanakan, hal ini bertujuan untuk mempermudah satuan lembaga pendidikan melakukan kerjasama dalam segala aktivitas yang dibutuhkan demi kepuasan seluruh komponen organisasi.

Ketiga; pelaksanaan manajemen kesiswaan, pada konteks tersebut kegiatan pelaksanaan (*actuating*) kesiswaan dapat dilaksanakan melalui beberapa program sesuai dengan yang telah direncanakan. Karena itu, peran lembaga pendidikan Islam pada hakikatnya secara terus menerus berupaya untuk melaksanakan dan mengimplementasikan kegiatan dimaksud. Dalam konteks tersebut, Amin Widjaja menjelaskan, bahwa pelaksanaan merupakan program tindak lanjut dari berbagai program yang telah ditetapkan tentang manajemen kesiswaan dalam organisasi. Disamping itu, peran kepala diharapkan menempatkan semua anggota organisasi mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat iklim kinerja yang produktif sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, sebagaimana Terry menjelaskan bahwa pelaksanaan adalah proses menempatkan semua anggota dari kelompok agar bekerja secara sadar untuk mencapai sebuah tujuan, sesuai dengan perencanaan dalam organisasi.

Pada konteks tersebut, pelaksanaan manajemen kesiswaan pada hakikatnya diharapkan dapat dilakukan sesuai dengan perencanaan dan program yang telah di rumuskan dalam organisasi pendidikan Islam. Pandangan di atas, sebagaimana dikemukakan S. Prajudi Atmosudirdjo, pelaksanaan merupakan bagian dari proses pengaktifan pada masing-masing individu dan difahami sebagai bagian dari teknik untuk membangun motivasi kinerja dan mencapai tujuan dalam organisasi. Pada konteks tersebut, Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa pelaksanaan merupakan keseluruhan dari proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan, agar setiap individu dapat bekerja secara optimal dan mampu mencapai tujuan dimaksud.

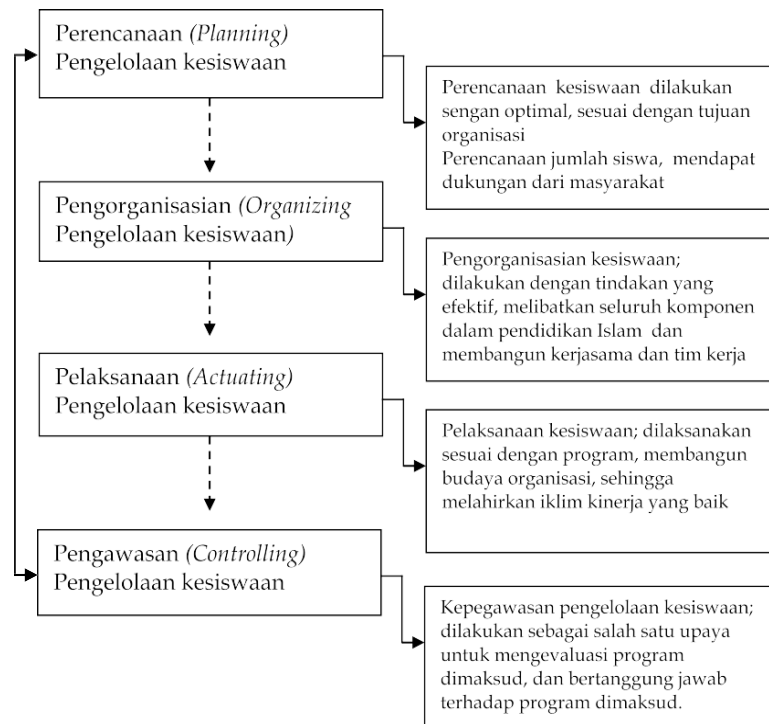
Keempat; pengawasan kegiatan kesiswaan, kegiatan manajerial hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari kepegawasan sebagai sistem control terhadap berbagai aktifitas manajerial terutama dibidang pengelolaan kesiswaan,

hal ini sebagaimana dikemukakan G.R. Terry, kepengawasan merupakan bagian dari proses penentuan apa yang dicapai dan apa yang akan dihasilkan, karena itu kepengawasan dibidang pengelolaan kesiswaan juga difahami sebagai bentuk evaluasi pada pelaksanaan kegiatan dimaksud. Kepengawasan pada setiap kegiatan dalam sistem manajerial bertujuan untuk mengetahui ketercapaian dan keberhasilan sesuai standar yang telah ditetapkan. Disamping itu kepengawasan meluruskan segala bentuk kegiatan yang dianggap tidak sesuai dengan yang telah direncanakan dan pelaksanaan program. Karena itu, segala sesuatu yang direncanakan merupakan keputusan yang harus dilaksanakan dan keputusan dimaksud harus mampu dikembangkan sesuai dengan tujuan dan untuk menunjang keberhasilan tersebut maka diperlukan kepegawasan.

Pada aspek yang lainnya, kegiatan dan pelaksanaan manajemen kesiswaan tidak dapat dilepaskan dari beberapa faktor yang menghambat dan mendukung terhadap kegiatan dimaksud. Karena itu, beberapa faktor penghambat hendaknya dapat dilakukan melalui langkah strategis dalam mengantisipasi program dimaksud agar program di atas sesuai dengan perencanaannya. Pandangan tersebut, menurut Earl P. Strong dijelaskan bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam lingkungan organisasi agar sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Pengaturan atas beberapa faktor penghambat diharapkan dapat melahirkan solusi praktis serta memilih alternatif lainnya untuk menggantikan faktor penghambat tersebut secara tidak langsung tidak memberikan perhatian terhadap akar masalah tersebut dan dapat digantikan dengan solusi yang baik dan konstruktif.

Demikian ketrampilan dan kecerdasan dalam pengidentifikasian faktor penghambat harus dimiliki oleh organisasi pendidikan Islam, maka faktor penghambat tersebut akan teratasi dengan segera dan mencapai tujuan berdasarkan beberapa program yang telah di perencanaan. Demikian pentingnya kepegawasan dalam lingkungan organisasi sesuai program yang telah direncanakan. Karena kepegawasan dalam sistem organisasi merupakan sebuah keniscayaan sebagaimana yang dikemukakan S. Pradjudi Atmosudirdjo bahwa kepengawasan adalah keseluruhan dari aktivitas dan tindakan untuk menjamin agar semua pelaksanaan

yang berlangsung dapat berhasil sesuai dengan yang telah direncanakan, diputuskan dan diperintahkan. Berangkat dari konteks di atas, manajemen kesiswaan pada pengembangan mutu pendidikan dapat digambarkan sebagai berikut:



2. Manajemen Sebagai Pendekatan Dalam Mewujudkan Mutu SDM di Lembaga Pendidikan

Salah satu bidang manajemen pendidikan yang paling penting mengacu pada sumber daya manusia yang terlibat proses pendidikan. Intensitas dunia pendidikan terkait dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan. Dengan demikian, sumber daya manusia pendidikan yang dimaksud di sini adalah yang meliputi: (1) tenaga pendidik, terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar/dosen, dan pelatih; (2) tenaga fungsional kependidikan, terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang kependidikan, dan pustakawan; (3) tenaga teknis

kependidikan, terdiri atas laboran dan teknisi sumber belajar; (4) tenaga pengelola satuan pendidikan, terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah; dan (5) tenaga lain yang mengurus masalah-masalah manajerial atau administratif kependidikan. Sedangkan Mulyati, yang mengutip pendapat Mondy, Noe, dan Premeaux menyatakan bahwa pengembangan SDM meliputi: (1) pelatihan (*training*), (2) pengembangan (*development*), (3) pengembangan karir (*career development*), dan (4) penilaian kinerja (*performance appraisal*).

Pertama, pelatihan (*training*) merupakan kegiatan yang dirancang memberikan kesempatan kegiatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan pada pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya. Pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa orang dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan.

Sedangkan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal dan review periodik dan evaluasi kinerja individu atau tim. Latihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses di mana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia, organisasi dan harapanharapan untuk performance tertentu. Dalam latihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari keahlian, perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang didudukinya sekarang.

Kedua, pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Ketiga, pengembangan karier, karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Sedangkan keberuntungan hanya

terjadi ketika ada titik temu antara kesempatan dan persiapan. Agar karier dapat berkembang, diperlukan adanya perencanaan karier, yaitu proses hingga seseorang dapat memilih tujuan karier serta jalan untuk mencapai tujuan tersebut. Perkembangan karier terdiri atas peningkatan pribadi yang dijalani seseorang untuk mencapai rencana kariernya dan hal ini menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

Keempat, Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen SDM lainnya. Nawawi mengelompokkan tujuan penilaian kinerja menjadi tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum penilaian kinerja adalah: (1) untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/perusahaan; (2) untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan; (3) untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan; dan (4) untuk meningkatkan motivasi kerja. Tujuan khusus penilaian kinerja adalah: (1) untuk melakukan promosi, menghentikan pekerjaan yang salah, menegakkan disiplin, menentukan penghargaan; (2) sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi; (3) sebagai umpan balik bagi pekerja untuk meningkatkan efisiensi kerja dan memperbaiki kekeliruan; (4) untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya; (5) memberikan spesifikasi jabatan; (6) untuk meningkatkan komunikasi sebagai usaha mewujudkan hubungan yang manusiawi dan harmonis.

Untuk mencapai tujuan pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi pencapaian kualitas lembaga pendidikan tinggi, dalam hal ini sekolah. Keuntungan ini dapat dilihat semua aspek dan mencakup semua komponen secara menyeluruh karena Keunggulan bersifat multidimensi dan komprehensif Keberhasilan lembaga pendidikan dalam memenuhi misinya sangat ditentukan oleh kualitas hubungan unsur-unsur sistem yang pada gilirannya meningkatkan kualitas proses perubahan dan kualitas pekerjaan lembaga pendidikan, seperti staf Pendidikan, Sarana dan Prasarana, Biaya, Siswa, Masyarakat, dan lingkungan yang mendukungnya.

D. PENUTUP

Manajemen sebagai pendekatan dalam mewujudkan mutu pengelolaan kesiswaan dan SDM di lembaga pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan dan visi lembaga pendidikan secara optimal. Dengan menerapkan manajemen yang baik, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan, efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan kesiswaan dan SDM, serta meningkatkan kepuasan dan partisipasi siswa.

Pengelolaan kesiswaan yang baik akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memperkuat ikatan siswa dengan lembaga pendidikan. Selain itu, pengelolaan SDM yang baik juga akan membantu lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, termasuk guru dan staf pendukung, sehingga dapat memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik bagi siswa.

Dalam hal ini, manajemen berperan penting dalam membantu lembaga pendidikan mencapai tujuan dan visinya dengan optimal. Oleh karena itu, perlu adanya kesadaran dan upaya dari seluruh stakeholder di lembaga pendidikan untuk menerapkan manajemen yang baik dalam pengelolaan kesiswaan dan SDM agar dapat memberikan pengalaman pendidikan yang terbaik bagi siswa.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (1994). Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam. Jakarta: Gramedia.
- Bush, Tony dan Coleman, Marianne. (2018). Leadership and Strategic Management in Education. Terj: Fahrurrozi. Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan, Yogyakarta: IRCiSoD, 2006.
- Ekawati, F." MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMPIT". Jurnal Islamic Education Manajemen, 3(2)
- Fauzi. (2019). Manajemen Kesiswaan Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Era Revolusi Industry 4.0. Jurnal At-Ta'lim, Volume (5) No (2)
- Gardner, RR. L. (1999). Benchmarking Organizational Culture: Organizational as a Primary factor in safety performance, Professional safety.
- Gesi, Burhanudin dkk. (2019). Manajemen dan Eksekutif. Jurnal Manajemen Vol (3) No (2)

- Handoko, T.H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*, Yogyakarta.:BPFE. UGM.
- Jahari, Jaja. dkk. (2013). *Manajemen Madrasah Teori Strategi dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- James Stonner, R. Edward Freeman & Daniel R. Gilbert Jr, 1996; *Management*, Englwwood Cliffs, by Prentice-Hall, Inc, Alih Bahasa oleh Alexander Sindoro, Manajemen, Jakarta, PT. Prenhallindo, 1995. Komaruddin, *Managemen Kantor; Teori dan Praktek*, Trigenda Karya, Bandung, 1993.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyati, Deti. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Aparatur Eselon III Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Individu*. Disertasi. (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia), hal.46.
- Nata, Abbuddin. (2002). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Indonesia*, Jakarta: Prenada Media.
- Nawawi, H. Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Owens, Robert G. (1987). *Organizational Behavior in education*, Thir edition New Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi 5, Jakarta, Erlangga.
- Zed, M. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.
- Winardi, J. (2004). *Manajemen Perilaku organisasi*, Jakarta: Prenada Media.