

MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA KEPENDIDIKAN DAN PESERTA DIDIK

(Analisis Pendekatan Manajemen Mutu)

Sagaf S. Pettalongi

Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Datokarama Palu

Abstract:

Salah satu unsur dan komponen yang memegang peran penting dalam proses pembelajaran adalah tenaga kependidikan dan peserta didik. Tenaga kependidikan adalah unsur pelaksana utama dalam proses pembelajaran, yakni tenaga pendidik (guru), tenaga perpustakaan, laboran dan tenaga administrasi. Sedangkan peserta didik adalah komponen yang menjadi mitra dan obyek dari tugas dan fungsi tenaga kependidikan. Peran dan pengaruh unsur-unsur ini menjadi penting dalam perencanaan pembelajaran, proses pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi pembelajaran. Kualitas pembelajaran banyak ditentukan dari peran dan kualitas yang dimiliki unsur-unsur tersebut. Dalam konsep Total Quality Management (TQM) semua unsur di atas perlu dikelola dan dikembangkan ke arah peningkatan komitmen dan profesionalitasnya agar dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Oleh karenanya, proses rekrutmen tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan alur dari konsep pengembangan manajemen sumber daya manusia. Sedang peserta didik selaku mitra tenaga kependidikan dalam mewujudkan tujuan pembelajaran, juga perlu dikelola dan dikembangkan agar potensi yang dimilikinya dapat terus berkembang dan bisa berpartisipasi aktif dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Kata Kunci: Pengelolaan, Tenaga Kependidikan, dan Peserta Didik

PENDAHULUAN

Salah satu unsur utama dalam lembaga pendidikan adalah tenaga kependidikan dan peserta didik. Kedua unsur ini dapat disebut sebagai domain utama dalam suatu lembaga pendidikan, dengan tanpa menafikan keberadaan unsur lainnya. Dalam upaya mewujudkan kualitas pada suatu lembaga pendidikan perhatian utama perlu diarahkan terhadap pengembangan kualitas para tenaga kependidikan maupun peserta didiknya. Konsep perbaikan kualitas berkelanjutan merupakan bagian dari *total quality* di sekolah atau lembaga pendidikan yang perlu mendapat perhatian agar diimplementasikan konsep *Total Quality Management* (TQM) di sekolah, karena semua komponen mengharapakan untuk belajar dan berpartisipasi, baik dewan sekolah, administrator, orang tua, masyarakat, guru, alat-alat pemeliharaan, dukungan personil dan setiap orang agar terwujud kualitas yang diharapkan (Safaruddin, 2002). Penerapan konsep TQM berarti mengutamakan pelayanan terhadap peserta didik dalam meningkatkan

kualitas lulusan atau perbaikan secara komprehensif, terhadap tenaga kependidikan maupun peserta didik. Keberhasilan perbaikan secara totalitas kedua unsur ini akan berdampak langsung terhadap gambaran kualitas yang diinginkan dalam suatu lembaga pendidikan, baik harapan itu secara internal maupun eksternal dari semua stakeholders lembaga pendidikan.

PENGEMBANGAN TENAGA KEPENDIDIKAN DAN PESERTA DIDIK

1. Pengembangan Tenaga Kependidikan

Konsep Total quality management terhadap pengembangan tenaga kependidikan dan peserta didik dapat dilakukan secara sistematis dengan langkah-langkah strategis yang diorientasikan terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional disebutkan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Depag RI, 2003). Tenaga kependidikan dalam rumusan ini adalah semua personil lembaga pendidikan yang terlibat secara langsung dalam kegiatan terselenggaranya pendidikan di sekolah dapat disebut tenaga kependidikan, yaitu guru, tenaga administrasi, supervisor dan juga kepala sekolah.

Dalam konsep manajemen sumber daya manusia semua personil (tenaga) kependidikan perlu dilakukan kegiatan-kegiatan perencanaan tenaga kependidikan, rekrutmen tenaga kependidikan, pendidikan dan pelatihan serta penilaian.

a. Perencanaan

Menurut Davis (1989) *Human resources planning is systematically forecast an organization's future demand for, and supply of, employees*. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan atau pasokan tentang pekerja (karyawan).

Perencanaan Sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan (*demand*) bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut (Notoatmodjo, 1990).

Keuntungan yang diperoleh dari perencanaan sumber daya (tenaga kependidikan) pada suatu lembaga pendidikan adalah (1) dapat mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia, (2) menyesuaikan kegiatan tenaga kependidikan dengan tujuan lembaga, (3) membantu program penarikan (rekrutmen) tenaga kerja dari pasar tenaga kerja secara baik, (4) Pengadaan tenaga kependidikan baru secara ekonomis, (5) dapat mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan (Notoatmodjo, 1990).

b. Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Rekrutmen sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kependidikan (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu lembaga pendidikan (Notoatmodjo, 1990). Proses rekrutmen dimulai dari ketika organisasi itu mencari calon tenaga yang dibutuhkan

melalui berbagai cara, sampai dengan penyerahan persyaratan lamaran oleh pelamar kepada lembaga atau organisasi (Kasih dan Suganda, 1999).

Rekrutmen tenaga kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan dan relevansi keahlian yang dimiliki dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Dalam memenuhi kesesuaian tersebut, rekrutmen tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui media-media tertentu seperti iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik, badan-badan penyalur tenaga kerja baik pemerintah maupun swasta, lembaga-lembaga pendidikan, organisasi-organisasi, maupun melalui rekomendasi karyawan dalam organisasi atau lembaga pendidikan.

c. Pendidikan dan pelatihan

Dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, karena pendidikan dan pelatihan akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dengan begitu akan menjadi aset dan investasi bagi suatu organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku dan kemampuan, baik perubahan kemampuan kognitif, afektif maupun psikomotor. Pendidikan dan pelatihan sebagai suatu proses, dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang, sehingga terjadi perubahan sikap guna dapat melakukan pekerjaannya secara efektif (Torrington dan Huat, 1994). Kegiatan pendidikan dan pelatihan juga memiliki dampak yang besar terhadap lembaga atau organisasi itu sendiri yakni (1) dapat meningkatkan kualitas angkatan kerja yang ada, (2) dapat menyesuaikan dengan persaingan global, (3) dapat mengantisipasi perubahan yang cepat dan terus menerus, (4) dapat memahami dan mengantisipasi masalah-masalah alih teknologi, (5) dapat menyesuaikan dengan perubahan keadaan demografi, dengan perbedaan latar belakang maupun kultur, sehingga tetap tercipta kerja sama tim sebagai unsur pokok dalam TQM (Tjiptono dan Diana, 2004).

Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personil yang perlu dilakukan guna memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training*, yaitu suatu program pengembangan staf (*staff development*), dimana para guru atau tenaga kependidikan yang telah bekerja diberikan pengembangan dan peningkatan kualitas melalui studi lanjut pada jenjang yang lebih tinggi, misalnya melanjutkan pendidikan ke jenjang S-1, S-2 bahkan S-3¹² (Sahertian dan Aleida, 1994: 69), dan melalui *in service training*, yaitu proses pengembangan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh suatu lembaga melalui kegiatan pelatihan atau penataran. Penataran ini dapat meliputi atas, (1) penataran penyegaran yakni peningkatan kemampuan guru agar sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memantapkan kemampuan tenaga kependidikan agar dapat melakukan tugas-tugas dengan baik, (2) Penataran peningkatan kualifikasi, yakni usaha peningkatan kemampuan guru sehingga mereka memperoleh kualifikasi formal tertentu sesuai dengan standar yang ditentukan,

(3) penataran penjenjangan, yakni usaha meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan (guru) sehingga dipenuhi persyaratan suatu pangkat atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku³ (*Ibid*: 6-7). Lebih lanjut menurut Mulyasa, kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier (Mulyasa, 2003). Manajemen personil memberikan pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja (tenaga kependidikan) dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga lembaga atau organisasi mempunyai kewajiban mengembangkan personilnya baik melalui on the job training maupun in service training. Hal tersebut perlu dilakukan dengan mendasari atas pemikiran bahwa (1) pendidikan dan pelatihan haruslah berupa proses yang kontinyu dan tetap, (2) Pendidikan dan pelatihan diterapkan pada semua orang dalam setiap jenjang dan tingkatan, (3) tanggung jawab pimpinan (manajer) akan pendidikan dan latihan boleh didelegasikan namun tanggung jawab tetap berada di tangan pimpinan yang bersangkutan (Manullang, 2002).

d. Penilaian dan Kompensasi

1. Penilaian

Dalam kegiatan dan pelaksanaan organisasi penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*) dimaksudkan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia ke arah yang lebih berkualitas. Hal tersebut perlu dilakukan disebabkan karena sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang adil dari pimpinan organisasinya. Asumsi yang mendasari perlunya penilaian prestasi kerja seseorang adalah :

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuannya sampai tingkat yang maksimal;
- b. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik;
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang akan dilaluinya jika dapat melaksanakan tugasnya dengan baik;
- d. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang obyektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya;
- e. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar;
- f. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

Penilaian prestasi kerja juga dimaksudkan agar dapat memperbaiki keputusan pimpinan dan memberikan umpan balik terhadap karyawan atau pegawai tentang kegiatan mereka. Manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu lembaga atau organisasi adalah (1) Untuk peningkatan prestasi kerja, (2) Untuk memberi kesempatan kerja yang adil, (3) untuk kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan, (4) Untuk penyesuaian kompensasi, (5) Untuk keputusan-keputusan promosi dan demosi, (6) Kesalahan-

kesalahan desain pekerjaan, (7) Untuk menilai penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi (Strauss dan Sayles, 1992).

Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai maupun tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan menggunakan metode-metode tertentu. Notoatmodjo menyarankan menggunakan metode-metode berikut ini:

(1) Metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi waktu lalu. Metode ini meliputi atas (a) rating scale, teknik ini dilakukan dengan menggunakan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi, (b) checklist, teknik ini dilakukan dengan memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik pegawai yang dinilai, (c) metode peristiwa kritis, teknik ini didasarkan keada catatan-catatan dari pimpinan atau penilai pegawai tersebut, penilaian ini bisa yang negatif bisa pula yang positif, (d) metode peninjauan lapangan, teknik ini dilakukan penilai atau pimpinan dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan, misalnya dalam bentuk supervisi.

(2) Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang. Metode ini meliputi atas teknik-teknik (a) Penilaian diri, penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan oleh karyawan itu sendiri, (b) pendekatan manajemen by objective (MBO), teknik penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pimpinan dengan karyawan yang akan dinilai, (c) penilaian psikologis, metode ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologis terhadap pegawai yang akan dinilai. Aspek yang dinilai antara lain intelektual, emosi, motivasi dan aspek lainnya. (d) teknik pusat penilaian, metode ini biasanya digunakan pada organisasi yang sudah maju, pusat penilaian ini mengembangkan sistem penilaian yang baku digunakan untuk menilai para karyawan.

Sebagian dari metode penilaian yang diuraikan di atas telah dilaksanakan pada beberapa lembaga maupun organisasi termasuk lembaga pendidikan Islam, namun ada beberapa metode baru yang perlu dilakukan pengembangan dan penyesuaian-penyesuaian untuk dapat dipraktikkan dalam penilaian prestasi kerja pada lembaga pendidikan Islam, guna lebih meningkatkan kualitas dan performansi kerja para tenaga kependidikannya. Implikasi yang diharapkan dari penilaian prestasi kerja adalah terjadinya perubahan budaya dan kinerja para pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya ke arah yang lebih optimal. Perubahan budaya dan kinerja dari karyawan perlu diberi penghargaan dalam bentuk pemberian kompensasi yang seimbang.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan sejumlah uang yang diterima pegawai atau karyawan secara tetap dengan tenggang waktu yang teratur perbulan yang dibayar dalam bentuk uang secara tunai atau natura kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya, atau penghasilan lainnya yang sah diluar gajinya perbulan (Nawawi, 2003). Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai

tujuan-tujuan organisasi. Dengan begitu maka kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan tetapi juga penting bagi organisasi itu sendiri. Tujuan pemberian kompensasi adalah (1) menghargai prestasi kerja, (2) menjamin keadilan bagi karyawan, (3) mempertahankan karyawan, (4) memperoleh karyawan yang bermutu, (5) pengendalian biaya, (6) memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Penilaian dan kompensasi merupakan dua aspek yang berbawaan dalam memotivasi kualitas kerja pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Karena pimpinan berkeinginan meningkatkan kualitas kerja personil di lembaganya maka aspek-aspek yang berpengaruh terhadap emosi, perilaku dan motivasi kerja perlu mendapat apresiasi dan perhatian yang serius.

2. Pengembangan Peserta didik.

Dilihat dari sejarah awal muncul dan berkembangnya pendidikan, istilah pendidikan berawal dari sebutan anak didik (peserta didik). Yakni berasal bahasa Yunani, dari kata *pados* dan *agoge*, *pados* artinya anak dan *agoge* artinya membimbing atau menuntun. Dari kata ini kemudian menjadi *paedagogie* artinya pendidikan dan *paedagogiek* berarti ilmu pendidikan (Purwanto, 2005).

Penegasan istilah pendidikan tersebut di atas menunjukkan bahwa keberadaan peserta didik (anak didik) dalam proses pendidikan merupakan hal yang sangat mendasar. Artinya arah dan pengembangan pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan hendaknya selalu berorientasi pada kebutuhan dan kepentingan peserta didik, baik dalam pengembangan proses pembelajaran, kurikulum maupun pengelolaan lembaga pendidikan. Begitu pentingnya faktor anak didik di dalam pendidikan, sehingga ada aliran pendidikan yang menempatkan anak sebagai pusat segala usaha pendidikan yang disebut dengan *child centered* (Suwarno, 1992).

Selanjutnya dalam perkembangan ilmu pendidikan khususnya bidang manajemen pendidikan, menjadikan peserta didik sebagai salah satu aspek bahasan dalam manajemen pendidikan, yang disebut dengan manajemen kesiswaan atau manajemen peserta didik. Manajemen kesiswaan adalah penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai masuk sampai dengan keluarnya peserta didik tersebut dari suatu lembaga pendidikan. Manajemen kesiswaan merupakan salah satu bidang garapan manajemen pendidikan yang secara khusus menangani tugas-tugas yang berkenaan dengan siswa selaku subyek didik. Atau dapat juga diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama dalam menyelesaikan masalah siswa dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan (Bafadal, 2004).

Pengembangan peserta didik secara optimal sebagai bagian dari keseluruhan proses pendidikan di sekolah dalam rangka pengembangan dan penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi peserta didik, hanya dapat dilakukan dengan baik jika menggunakan pendekatan manajemen yang baik dan akurat. Tujuan manajemen kesiswaan adalah untuk mengatur semua penyelesaian tugas-tugas yang berkenaan dengan siswa berlangsung secara efektif dan efisien sehingga akan memperlancar pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

Secara spesifik tujuan pengembangan peserta didik melalui manajemen kesiswaan adalah:

- a. Memperlancar pelaksanaan perencanaan siswa sehingga sedini mungkin dapat diupayakan persiapan setiap menyongsong datangnya siswa baru;
- b. Memberikan pelayanan pendidikan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan karakteristik siswa yang dilayani, seperti layanan kesehatan dan layanan transportasi;
- c. Menciptakan suasana yang kondusif sebagai lembaga yang tertib dan aman sehingga kepribadian siswa dapat tumbuh dan berkembang secara wajar;
- d. Mempermudah kegiatan-kegiatan pelaporan mengenai siswa, seperti laporan tentang jumlah siswa setiap akhir semester, laporan jumlah mutasi siswa dalam satu semester, laporan tentang jumlah siswa yang naik/pindah kelas kepada semua pihak yang terkait, seperti kantor departemen agama propinsi dan kabupaten/kota dan kepada yayasan atau lembaga yang menaunginya.

Pengembangan peserta didik/kesiswaan melalui kegiatan manajemen kesiswaan dapat dilakukan pada beberapa kegiatan manajemen kesiswaan yaitu ; (1) Perencanaan kesiswaan, (2) Pengaturan penerimaan siswa baru, (3) Pengelompokan siswa, (4) Pencatatan kehadiran dan aktivitas siswa, (5) Pembinaan disiplin siswa, (6) Pengaturan perpindahan siswa, (7) Pengaturan kelulusan siswa dan (8) Pengaturan pelaksanaan program layanan khusus bagi siswa.

Manajemen kesiswaan meliputi aspek-aspek yang luas dalam hal pemberdayaan siswa atau peserta didik yang secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pendidikan di sekolah.

Manajemen kesiswaan dimaksudkan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan lancar, tertib dan teratur, serta mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, bidang manajemen kesiswaan sedikitnya memiliki tiga tugas utama yang harus diperhatikan, yaitu penerimaan siswa baru, kegiatan kemajuan belajar, serta bimbingan dan pembinaan disiplin. Berkaitan dengan garapan utama manajemen kesiswaan itu menurut Oteng Sutisna (1993) menjabarkan peran dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola bidang kesiswaan di sekolah, yang berkaitan dengan :

1. Kehadiran siswa di sekolah dan masalah-masalah yang berhubungan dengan hal tersebut;
2. Penerimaan, orientasi, klasifikasi dan penunjukan siswa ke kelas dan program studi.
3. Evaluasi dan pelaporan kemajuan belajar;
4. Program supervisi bagi siswa yang mempunyai kelainan, seperti pengajaran, perbaikan dan pengajaran luar biasa;
5. Pengendalian disiplin siswa;
6. Program bimbingan dan penyuluhan;
7. Program kesehatan dan keamanan;
8. Penyesuaian pribadi, sosial dan emosional.

Pengembangan manajemen kesiswaan juga mengacu pada prinsip-prinsip yakni: (a) Siswa harus diperlakukan sebagai subyek bukan objek sehingga harus didorong untuk berperan serta dalam setiap perencanaan dan pengambilan keputusan

dengan kegiatan mereka, (b) Kondisi siswa sangat beragam, ditinjau dari kondisi fisik, kemampuan intelektual, sosial, ekonomi, minat dan lainnya. Karenanya diperlukan wahana kegiatan yang beragam sehingga setiap siswa memiliki wahana untuk berkembang secara optimal, (c) Siswa hanya akan termotivasi belajar, jika mereka menyenangi apa yang diajarkan, (d) Pengembangan potensi siswa tidak hanya menyangkut ranah kognitif, afektif dan psikomotorik.

Tujuan pendidikan yang ingin dicapai secara kelembagaan, tidak hanya untuk mengembangkan pengetahuan peserta didik, tetapi juga sikap kepribadian, serta aspek sosial emosional, di samping aspek keterampilan lain. Lembaga pendidikan tidak hanya bertanggung jawab memberikan berbagai ilmu pengetahuan, tetapi juga memberi bimbingan dan bantuan terhadap anak-anak yang bermasalah, baik dalam belajar, emosional maupun sosial, sehingga dapat tumbuh dan berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki masing-masing.

Implementasi manajemen kesiswaan dalam pengembangan peserta didik adalah untuk mengatur semua penyelesaian tugas-tugas yang berkenaan dengan siswa, karena itu kepala sekolah memegang peranan penting sebab keputusan akhir dari setiap kegiatan sekolah ada pada kewenangan kepala sekolah. Dengan pengaturan itu diharapkan semua tugas yang berkenaan dengan siswa berlangsung secara efektif dan efisien sehingga memperlancar pencapaian tujuan kelembagaan pendidikan. Peserta didik adalah salah satu aspek penting dari keseluruhan pengelolaan dan pengembangan lembaga pendidikan bahkan ia merupakan komponen utama dalam target pencapaian tujuan pendidikan. Efektivitas suatu kurikulum, kualitas proses pembelajaran maupun kualitas lulusan ditentukan dari sejauhmana hasil yang dicapai peserta didik. Richard A.Gorton (1976) menyebut dua faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembinaan peserta didik, yaitu *pertama*, persepsi kepala sekolah dan guru tentang sebab-sebab problem kesiswaan, *kedua* pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam memecahkan masalah kesiswaan. Pengembangan kesiswaan atau peserta didik dalam pendekatan TQM adalah menempatkan siswa sebagai fokus utama dalam pengembangan pendidikan dan berorientasi pada pemberian solusi terhadap problem yang dihadapi siswa di sekolah, selain melibatkan siswa dalam fokus atas apa yang dipelajari, dengan membantu mereka untuk menetapkan kriteria yang akan digunakan untuk memberikan penilaian, bahkan para siswa juga dilibatkan dalam mengevaluasi karya mereka sendiri selain karya orang lain (Arcaro, 1995).

Para siswa perlu mulai diberi tanggung jawab untuk menilai sejauh mana mereka benar-benar belajar, bagaimana dapat menerapkan pengetahuannya dan di bagian mana perlu ada perbaikan. Siswa hendaknya tidak dipandang sebagai obyek tetapi yang terpenting adalah sebagai subyek dalam pendidikan dan pembelajaran.

PENUTUP

Keberhasilan pembelajaran di sekolah banyak faktor yang berpengaruh, namun ada dua komponen utama yang saling bersinergis untuk mewujudkan tujuan tersebut, yakni tenaga kependidikan dan peserta didik. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memiliki kiat dan strategi untuk dapat mengembangkan kedua komponen

dimaksud agar kualitas pembelajaran yang diprogramkan oleh setiap lembaga pendidikan dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan. Salah satu strategi pengelolaan tenaga kependidikan dan peserta didik yang dapat digunakan untuk hal tersebut adalah pendekatan manajemen mutu terpadu atau total quality management. Pendekatan ini mensyaratkan agar kualitas yang ingin diwujudkan selalu diorientasikan pada kebutuhan dan tuntutan masyarakat.

KEPUSTAKAAN

- Derek Torrington dan Tan Chwee Huat, *Human Resource Management for Southeast Asia*, New York : Prentice Hall, 1994.
- Departemen Agama RI, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta : Dirjen Bagais, 2003.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Aplikasi*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003.
- Ekawahyu Kasih dan Azis Suganda, *Pendidikan Tinggi Era Indonesia Baru*, Jakarta : PT Grasindo, 1999.
- Fandy Jiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Yogyakarta UGM-Press, 2003.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik, Organisasi non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Yogyakarta : Gaja Mada University Press, 2003
- Ibrahim Bafadal, *Dasar-Dasar Manajemen dan Supervisi Taman Kanak-Kanak*, Jakarta : Bumi Aksara, 2004.
- Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Jerome S.Arcaro, *Quality in Education ; An Implementation Handbook*, St. Lucie Press, 1995.
- M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : PT Ghalia Indonesia, 1992.
- Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 1988
- Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan ; Dasar Teoritis dan Praktek Profesional*, Bandung : PT Angkasa, 1993.
- Piet A.Sahertian dan Ida Aleida, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservice Education*, Jakarta : Rineka Cipta, 1990.
- Richard A.Gorton, *School Administration ; Challenge and Opportunity for Leadership*, New York : Wm C.Brown Company Publishers, 1976.
- Strauss dan Sayles, *Manajemen Personalia*, terjemahan Rochmulyati Hamzah, Jakarta : Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, 1992.
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, Jakarta : Grasindo, 2002.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 1990.
- Suwarno, *Pengantar Umum Pendidikan*, Jakarta : Aksara Baru, 1992.
- Wehther and Davis, *Human Resources and Personnel Management*, New York : McGraw-Hill International, 1989.