

BAB II

STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBERDAYA KESISWAAN

A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan penelitian untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dan memperoleh informasi mengenai penelitian sejenis yang telah diteliti oleh peneliti lain. Penulis menggali informasi dari tulisan ilmiah lain yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini untuk dijadikan sumber acuan dalam penelitian ini.

1. Amir Muzayyin Dalam skripsinya yang berjudul “Manajemen Sumberdaya Manusia: (Studi di MTS N Model Brebes)”. Skripsi ini menjelaskan strategi manajemen sumberdaya manusia mengenai rencana kegiatan manajemen untuk mencapai sasaran pendidikan dan upaya meningkatkan pendidikan yang ada di madrasah sehingga terbina siswa yang berbudaya islam dan bermutu serta meningkatkan sumberdaya manusianya.¹
2. Skripsi Saudara M, Ghufro NZ, (31505207) tahun 2010 yang berjudul “Pengembangan Potensi Agama Siswa Melalui Manajemen Sarana Dan Prasarana di TK Islam Baiturrahman” Skripsi ini menjelaskan pelaksanaan dan pengembangan potensi keagamaan yang dilakukan kepala sekolah melalui manajemen sarana dan prasarana yang telah di sediakan”.²

Dari kedua skripsi tersebut penulis belum menemukan suatu pembahasan tentang Strategi Pengembangan Kualitas Sumberdaya Kesiswaan, yang di mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi Strategi dalam mengembangkan kualitas sumberdaya kesiswaan, Oleh karena itu penulis

¹ Kutipan skripsi Amir Muzayyin dalam skripsinya yang berjudul “*Manajemen Sumberdaya Manusia: (Studi Di Mts N Model Mbrebes)*”, Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2005.”

² Kutipan skripsi M, Ghufro NZ, (31505207) tahun 2010 yang berjudul “*Pengembangan Potensi Agama Siswa Melalui Manajemen Sarana Dan Prasarana Di Tk Islam Baiturrahman.*”

mencoba untuk membahas permasalahan tersebut dengan melakukan penelitian di SMP Annidhomiyah Wonorejo-Kaliwungu.

B. Strategi Pengembangan Sumberdaya Kesiswaan

1. Pengertian Strategi Pengembangan Sumberdaya Kesiswaan.

Kata “*Strategi*” dalam Manajemen sebuah organisasi mempunyai arti kiat, cara dan taktik utama yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsinya yang terarah pada tujuan.³ Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia edisi kedua (1989) strategi adalah ilmu dan seni yang menggunakan semua Sumberdaya untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu. Kata strategi dalam pengajaran mempunyai arti rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.⁴

Strategi juga dapat diartikan sebagai kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi atau lembaga pendidikan.⁵

Sedangkan kata “*Pengembangan*” mempunyai arti proses, cara, perbuatan. dan pengertian secara luas Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan seseorang sesuai dengan kebutuhannya keadaan kemampuan masing-masing melalui pendidikan dan pelatihan.⁶ Seperti yang dicantumkan dalam ayat Al-Qur’an (Q.S Al-Israa/ 17: 84) sebagai berikut:



³ Adon, *Strategi Manajemen For Education Management (Manajemen Strategi untuk Manajemen Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta, 2007) Cet Ke-2, hlm. 5.

⁴ Iskandar, H. Dadang Sunendar, *Strategi Pembelajaran Bahasa*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009) Cet Ke-2, hlm. 2-3.

⁵ Akdon, *Strategi Manajemen For Education Management, (Manajemen Strategi untuk Manajemen Pendidikan)*, hlm. 4

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara 2003), hlm. 69.

“Katakanlah:”Tiap-tiap orang yang berbuat menurut keadaanya masing-masing”. maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya (Q.S Al-Israa/ 17: 84).⁷

Sedangkan menurut Singodimedjo (2000) mengemukakan pengembangan sumberdaya manusia adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi dan masyarakat, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan yang lebih baik. Dalam konteks sumberdaya manusia pengembangan di pandang sebagai peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan yang diinginkan.⁸

Jadi yang dimaksud dengan strategi pengembangan sumberdaya kesiswaan dapat diartikan sebagai rencana, kiat-kiat, cara dan proses peningkatan kualitas atau kemampuan kepada siswa dalam rangka mencapai suatu tujuan yang di inginkan. Untuk melaksanakan Proses peningkatan disini maka pendidikan harus menentukan rencana strategi (RENSTRA) untuk menyusun dan melaksanakan visi dan misi serta tujuan yang akan dicapai, yang meliputi;

a. Tujuan Organisasi

Dalam rangka tujuan strategi organisasi tujuan yang dilakukan disini tidak harus bersifat kuantitatif dari suatu organisasi. Pencapaian tujuan merupakan ukuran dari keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu tujuan merupakan suatu bagian dari proses strategi yang di dalamnya mengandung usaha untuk melaksanakan suatu tujuan

⁷ Al Qur'an Surat Al-Isro Ayat 84

⁸Notoatmojo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Jakarta, PT Asdi Mahayatsa, 2003) hlm. 3

tentang apa yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan dapat menjadi tolak ukur untuk menilai kegiatan pendidikan dan organisasi.

Sedangkan pelaksanaan tujuan dalam organisasi pada dasarnya membutuhkan jangka waktu yang panjang, yang harus di selesaikan selama waktu yang akan mengarahkan pada kegiatan pendidikan. Sedangkan kriteria-kriteria tujuan hendaknya *pertama*, harus serasi dan mengklasifikasikan misi, visi dan tujuan pendidikan. *Kedua*, tujuan akan menjangkau hasil-hasil penilaian dari lingkungan internal dan eksternal yang menjadi prioritas utama dan dikembangkan. *Ketiga*, tujuan biasanya relatif berjangka panjang sekurang- kurangnya berjangka tiga tahun. *Keempat*, tujuan harus dapat mengatasi kesenjangan antara tingkat pelayanan saat ini dan yang akan datang. *Kelima*, tujuan merupakan gambaran arah yang jelas dari program organisasi.⁹

b. Sasaran Organisasi

Sasaran merupakan gambaran hal yang ingin diwujudkan melalui tindakan-tindakan yang di ambil guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sasaran merupakan bagian integral yang tak terpisahkan dari suatu proses perencanaan strategi. Sasaran difokuskan pada tindakan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat diwujudkan.

Sasaran yang bersifat spesifik (*specific*) disini sasaran merupakan panduan untuk kelompok-kelompok organisasi yang bersangkutan. Sasaran yang bersifat terinci (*measurable*), sasaran merupakan standar yang dapat dipakai untuk mengukur kemajuan organisasi yang bersangkutan. Dimensi yang dapat diwujudkan antara lain kuantitas dan kualitas, sedangkan sasaran yang bersifat dapat diukur disini sasaran dapat dijadikan sebagai standar pencapaian yang dapat diwujudkan. Sedangkan sasaran yang bersifat diukur yaitu

⁹Akdon, *Strategi Manajemen for Education Management*, hlm.142-145.

sasaran merupakan kerangka waktu yang relatif singkat, mulai dari harian, mingguan sampai dengan tidak lebih dari satu tahun dan harus sesuai hasil yang diinginkan.

Sasaran dapat dikembangkan melalui berbagai cara dan proses yang sesuai dengan situasi pendidikan, dalam proses perumusan sasaran hendaknya dilakukan sebagai review misi dan tujuan, menetapkan hasil yang diinginkan, menetapkan suatu kerangka waktu bagi pencapaian hasil serta membangun akuntabilitas.

c. Strategi Organisasi

Strategi adalah suatu pernyataan mengenai arah dan tindakan yang diinginkan oleh organisasi di waktu yang akan datang. Strategi organisasi meliputi kebijakan, program dan kegiatan untuk melaksanakan misi organisasi. Secara singkat organisasi dapat diartikan sebagai suatu tindakan organisasi yang diinginkan pada waktu yang akan datang, yang mencakup pada kebijakan, program dan kegiatan untuk melaksanakan misi dan visi pendidikan. Strategi berkaitan dengan bagaimana target yang akan dipenuhi, bagaimana organisasi akan memberkas fokus pelayanan pada siswa, bagaimana organisasi akan memperbaiki kinerja pelayanan yang akan diberikan kepada siswa, dan yang terakhir bagaimana organisasi akan melaksanakan misinya.¹⁰

Setelah melaksanakan Renstra atau rencana strategi maka langkah selanjutnya melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi strategi. Sedangkan tujuan dari strategi pengembangan sumberdaya kesiswaan adalah cara untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan ketrampilan siswa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Proses dalam pelaksanaan Strategi pengembangan sumberdaya manusia meliputi perencanaan strategi, pelaksanaan strategi dan evaluasi strategi.¹¹

¹⁰Akdon, *Strategi Manajemen for Education Management*, hlm. 146-150.

¹¹Akdon, *Strategi Manajemen for Education Management*, hlm. 8.

a. Perencanaan Strategi

Perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijakan program, sistem untuk mencapai tujuan.¹² Perencanaan merupakan inti dalam Manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan yang didasarkan pada rencana tersebut. Dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk mengembangkan sumberdaya dengan tepat guna dan berhasil guna. Demikian dengan perencanaan sumberdaya manusia digunakan untuk kegiatan seleksi, pelatihan, dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lainnya yang berkaitan dengan sumberdaya manusia yang terarah.¹³ Untuk perencanaan kegiatan hendaknya lembaga pendidikan harus merumuskan perencanaan sistem pendidikan yang tepat sesuai dengan pendekatan-pendekatan dibawah ini:

1) Pendekatan Sosial.

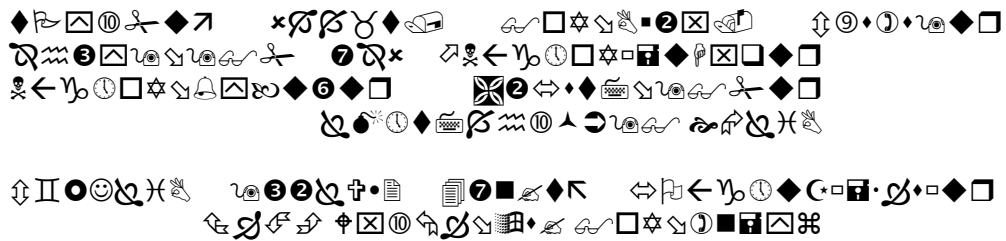
Pendekatan ini berarti perencanaan harus didasarkan pada tuntunan atau kebutuhan masyarakat mengenai pendidikan. Oleh karena itu pendekatan ini menyentuh aspek masyarakat berupa kebutuhan, dan tuntutan masyarakat akan pelayanan pendidikan yang semakin meningkat. Hal ini terjadi seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin terbuka. Kemudian ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan melalui pendidikan, dan pelatihan yang akan di laksanakan dimasa yang akan datang. Misalnya kebutuhan masyarakat dibidang ekonomi, bidang agama, bidang teknologi, bidang ketrampilan, bidang kebudayaan dan dibidang seni. ¹⁴Pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari

¹²Nawawi Hadari, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit di Bidang Pemerintahan*, (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2006), hlm.53.

¹³Notoatmojo, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, hlm. 14.

¹⁴Nawawi Hadari, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit di Bidang Pemerintahan*, hlm. 59.

pengetahuan dan sikap, sedangkan dalam pendidikan meliputi tiga area kemampuan tersebut (kognitif, efektif, psikomotorik) memperoleh pelatihan yang seimbang. Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar organisasi tersebut. Untuk itu maka kemampuan sumberdaya kesiswaan harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.¹⁵ Seperti yang telah diterangkan dalam surat Al-Qur'an surat Al- Isro' ayat 70:



“Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak adam kami angkat mereka dengan kelebihan sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.”

Maksud dari ayat-ayat diatas adalah orang tua dianjurkan untuk membimbing anaknya sejauh mana yang dapat dilakukan dan seiring dengan tingkat kemajuan dan perkembangan zaman serta organisasi.¹⁶

2) Pendekatan *Man Power* SDM.

Pendekatan ini didasarkan pada perkembangan dan pertumbuhan Sumberdaya Manusia di masa yang akan datang, yang diprediksikan membutuhkan tenaga kerja terampil dan berkeahlian disemua bidang, agar dapat memasuki dan membuka lapangan kerja yang bernilai ekonomis. Dengan kata lain perencanaan pendidikan harus diselaraskan dengan kebutuhan

¹⁵Notoatmojo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, hlm. 31- 34.

¹⁶ Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan Islam*, hlm. 110.

untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi yang difokuskan pada peningkatan kualitas sumberdayakesiswaan. Pendekatan ini dalam perencanaan untuk organisasi atau pendidikan harus ditunjang oleh pengelolaan dan pengendalian sistem pendidikan nasional, yang difokuskan pada tiga unsur di dalam proses pendidikan yaitu: *Pertama* Unsur pendidik, berupa perencanaan pengadaan guru dan dosen yang berkualitas. *Kedua* Unsur media pendidikan yang berkenaan dengan sumber-sumber pembelajaran terutama berupa pengembangan materi, metode, sistem teknologi yang mutakhir sehingga dapat menghasilkan Sumberdaya Manusia yang mampu mengimplementasikannya di lapangan kerja. *Ketiga* Unsur siswa atau siswa, yang terdiri dari siswa atau mahasiswa sebagai input yang berkualitas dengan menyediakan satuan pendidikan yang sesuai dengan akal, perasaan, bakat, minat, kemampuan masing- masing, agar menjadi lulusan yang produktif dan kompetitif.

3) Pendekatan “*Rate of Return*”.

Pendekatan ini bersumber dari organisasi yang telah mendasarkan perencanaannya pada teori produktifitas dengan konsep keseimbangan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Seperti mahasiswa, dosen, sarana dan prasarana, kurikulum dan sub-sub sistem yang ada dalam pendidikan.¹⁷

Sedangkan sub-sub sistem perencanaan sumberdaya manusia terdiri dari empat kegiatan yang saling berkaitan yaitu: *pertama*, menelaah dan menilai sumberdaya manusia yang ada atau tersedia saat ini (tentang jumlahnya, kemampuannya, ketrampilan-ketrampilannya, dan potensi pengembangannya), serta menganalisis penggunaan sumberdaya sekarang ini. *Kedua* perkiraan sumberdaya manusia, melakukan prediksi atau taksiran kebutuhan

¹⁷NawawiHadari, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit di Bidang Pemerintahan*, hlm. 59-60.

atau permintaan dan penawaran sumberdaya manusia diwaktu yang akan datang, baik jumlah maupun kualitasnya. *ketiga* penyusunan rencana sumberdaya manusia, dengan cara memadukan kebutuhan dengan penawaran sumberdaya manusia, melalui rekrutmen (penarikan), seleksi, pelatihan, penempatan, seleksi, pemindahan, promosi dan pengembangan. *Keempat* monitoring dan evaluasi, evaluasi ini untuk memberikan umpan balik terhadap pencapaian tujuan sasaran perencanaan sumberdaya manusia, perlu disusun rencana, monitoring dan evaluasi serta indikator monitoring dan evaluasi.¹⁸

b. Pelaksanaan Strategi

Pelaksanaan atau pergerakan yang di lakukan setelah sebuah organisasi memiliki perencanaan dan melakukan pengorganisasian, dengan demikian pendidikan memiliki struktur kegiatan sebagai pelaksanaan sesuai kebutuhan. yang di bentuk dari mulai siswa masuk di lembaga pendidikan sampai dengan siswa keluar dari lembaga pendidikan Diantara kegiatan yang dapat dilakukan dalam pelaksanaan adalah melakukan pengarahannya atau bimbingan dan komunikasi.

1) Pengarahan dan bimbingan adalah kegiatan menciptakan, memelihara menjaga dan mempertahankan dan memajukan organisasi melalui setiap personalia secara struktural maupun fungsional.¹⁹ kegiatan pengarahannya dan bimbingan sebagai perwujudan fungsi pelaksanaan agar penciptaan dan pengembangan komunikasi berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu komunikasi ditempatkan sebagai bagian dari fungsi pelaksanaan,. Disamping itu komunikasi juga dijadikan sebagai proses penyampaian dan penerimaan informasi yang menjadi sumber salah satu sumberdaya untuk memajukan dan

¹⁸Notoatmojo, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, hlm. 24.

¹⁹Nawawi Hadari, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit di Bidang Pemerintahan*, hlm. 95.

mengembangkan organisasi sesuai dengan tujuan. Komunikasi juga dapat dijadikan sebagai proses penyampaian informasi yang berupa gagasan, pendapat dan penjelasan dan saran untuk mempengaruhi atau merubah penerima sesuai dengan tujuan yang diinginkan.²⁰

2) Komunikasi

Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian dan penerimaan informasi yang menjadi salah satu sumberdaya untuk menjaga, memelihara memajukan dan mengembangkan organisasi secara dinamis sesuai dengan tujuan. Proses komunikasi disini dapat di bedakan menjadi tiga yaitu komunikasi keluar sebagai jaringan kerja dan penyampaian informasi oleh lembaga keluar lembaga atau masyarakat, komunikasi kedalam atau juga dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi antara personal di dalam suatu organisasi, dan yang terakhir komunikasi diagonal ini diartikan sebagai proses penyampaian dan penerimaan informasi antara personil dan pihak luar.²¹

c. Evaluasi Strategi

Evaluasi dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 pasal 1 ayat 18 adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggung jawaban. Evaluasi atau Penilaian juga diartikan sebagai proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar. Selain melakukan perencanaan dan proses pembelajaran, guru juga melakukan penilaian hasil pembelajaran sebagai upaya terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

²⁰NawawiHadari, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit di Bidang Pemerintahan*, hlm. 99.

²¹NawawiHadari, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit di Bidang Pemerintahan*, hlm. 99-105.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan Evaluasi adalah penilaian hasil akhir untuk mengetahui, mengukur, menganalisa, interpretasi dan menafsirkan hasil berdasarkan fakta. Sedangkan langkah-langkah dalam melaksanakan evaluasi pengembangan sumberdaya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan Evaluasi. Yang dimaksud merencanakan evaluasi ada tiga hal yang perlu ditetapkan yaitu: *Pertama* menetapkan tujuan yang diinginkan. *Kedua* membuat test ujian, ini berisikan informasi yang berkaitan dengan tes yang akan ditulis dan diujikan. Dan yang *ketiga* menyusun alat ukur atau membuat tes, ini berisikan bentuk dan alat tes.
- 2) Mempergunakan alat ukur, yang dimaksud mempergunakan alat ukur yang berartikan melakukan pengukuran harus memperhatikan kondisi, subjek yang akan dites/diukur, hal ini bertujuan agar memperoleh hasil yang jelas.
- 3) Menginterpretasikan Hasil Pengukuran, untuk menghindari hasil interpretasi yang berbeda, maka dalam hal ini, hasil pengukuran yang kualitatif itu diterjemahkan kedalam data-data yang berupa uraian dan penjabaran.
- 4) Mengadakan pertimbangan dan mengambil tindakan yang sesuai dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan.²²

Sedangkan evaluasi strategi Pengembangan Kualitas Sumberdaya Kesiswaan perlu diperhatikan beberapa aspek yaitu aspek kognitif, aspek motorik dan aspek psikososial.

- 1) Aspek Kognitif

Kognitif merupakan salah satu aspek siswa yang berkaitan langsung dengan aspek pembelajaran dan sangat menentukan keberhasilan mereka di sekolah. Guru sebagai tenaga kependidikan yang bertanggung jawab melaksanakan interaksi edukatif di dalam

²²Notoatmojo, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, hlm. 71.

kelas, perlu dimiliki pemahaman tersebut, guru akan dapat memberikan layanan pendidikan atau melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan kognitif siswa yang dihadapinya. Sedangkan aspek perkembangan kognitif juga mengalami perkembangan tahap demi tahap menuju kesempurnaan. Secara sederhana kemampuan kognitif anak untuk berfikir lebih kompleks serta kemampuan melakukan penalaran dan pemecahan masalah. Dengan berkembangnya kemampuan kognitif ini akan memudahkan anak menguasai pengetahuan umum yang lebih luas, sehingga anak akan menjalankan fungsinya dengan wajar dalam interaksinya dengan masyarakat dan lingkungan sehari hari.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pengembangan kognitif anak adalah salah satu aspek pengembangan siswa yang berkaitan dengan pengertian (pengetahuan), yaitu semua proses psikologis yang berkaitan dengan bagaimana individu mempelajari dan memikirkan lingkungannya.

Dari pengertian beberapa tadi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kognitif atau pemikiran adalah istilah yang digunakan oleh ahli psikologi untuk menjelaskan semua aktifitas mental yang berhubungan dengan pikiran, ingatan, dan pengelolaan informasi yang memungkinkan seseorang memperoleh pengetahuan, pemecahan masalah, dan merencanakan masa depan, atau proses psikologis yang berkaitan dengan bagaimana individu mempelajari, memperhatikan, mengamati, membayangkan, memperkirakan, menilai, dan memikirkan lingkungannya.²³

²³Desmita, *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*, (Bandung, PT Remaja Rosda Karya, 2009) hlm. 96-99.

2) Aspek Afektif.

Aspek Afektif merupakan salah satu aspek siswa yang berkaitan langsung dengan perilaku siswa sehari-hari sebagai pengamalan nilai-nilai moral dan tingkah laku sehari-hari baik didalam maupun diluar kelas. Aspek afektif terdiri dari lima tingkatan, yaitu:

- a) Menerima, proses pembentukan sikap dan perilaku dengan cara membangkitkan kesadaran tentang adanya stimulus tertentu yang mengandung estetika.
- b) Tanggapan, segala perubahan yang timbul pada siswa setelah mendapat rangsangan.
- c) Menilai, menerima kenyataan setelah siswa sadar bahwa kenyataan tersebut mempunyai nilai dengan cara menyatakan dalam bentuk sikap/perilaku positif atau negatif.
- d) Organisasi, menyusun hubungan antar nilai tersebut kemudian memilih nilai-nilai yang terbaik untuk diterapkan.
- e) Karakterisasi, sikap atau perbuatan yang secara konsisten dilakukan oleh seseorang selaras dengan nilai-nilai yang dapat diterimanya sehingga sikap dan perbuatan seolah-olah telah menjadi ciri pelakunya.²⁴

3) Aspek Motorik

Dalam bahasa Indonesia kata “motor” dan *movement* diterjemahkan sebagai gerakatau gerakan. Sedangkan menurut Seifert Dan Hoffnung, (1994) pengembangan motorik ini meliputi perubahan-perubahan dalam tubuh seperti pertumbuhan otak, sistem syaraf, organ-organ indrawi dan pertumbuhan badan, dan perubahan- perubahan dalam cara individu menggunakan tubuhnya di dalam ketrampilan serta perubahan dalam kemampuan fisik lainnya. Dalam pengembangan fisik atau jasmani perubahan bagi

²⁴Depdiknas, *Pedoman Bidang Pengembangan Kesiswaan*, Departemen Pendidikan Nasional, hlm 13

siswa untuk kehidupan sosial dan emosional untuk membantu mereka melepaskan diri dari ketergantungan kepada orang lain dan juga merupakan bagian perkembangan intelektualnya.²⁵

Sedangkan pengembangan kemampuan fisik motorik ini terdiri dari, kemampuan gerakan, keterampilan gerak statis, kemampuan gerak persepsi dan yang terakhir pengendalian tubuh. Sedangkan karakteristik pengembangan motorik meliputi : motorik kasar dan motorik halus. Motorik kasar adalah karakteristik pengembangan yang berhubungan dengan gerakan tubuh dalam menggerakkan organ-organ tubuhnya. Sedangkan motorik halus adalah karakteristik yang berhubungan dengan ketrampilan organ tubuh siswa.²⁶

4) Aspek psikososial

Aspek psikososial adalah proses perubahan kemampuan siswa untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial yang lebih luas. Dalam proses perkembangan ini siswa diharapkan mengerti orang lain, yang berarti mampu menggambarkan ciri-cirinya, mengenali apa yang dipikirkan, dirasakan dan diinginkan serta dapat menempatkan diri pada sudut pandang orang lain, tanpa kehilangan dirinya sendiri. Hal ini meliputi perubahan pada relasi individu dengan orang lain, perubahan pada emosi dan perubahan kepribadian.²⁷

2. Jenis-Jenis Strategi Pengembangan Sumberdaya Kesiswaan

Setiap orang biasanya memiliki bakat dan kemampuan untuk mengungkapkan dirinya secara kreatif, meskipun masing-masing dalam bidang dan dalam kadar yang berbeda-beda, terutama penting bagi dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan bakat anak dapat dan perlu

²⁵Desmita, *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*, hlm. 73.

²⁶Depdiknas, *Pedoman Bidang Pengembangan Kesiswaan*, Departemen Pendidikan Nasional, hlm. 11.

²⁷Desmita, *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*, hlm. 34.

dikembangkan dan ditingkatkan. Sehubungan dengan pengembangan siswa, kita perlu meninjau strategi dari empat aspek yaitu: Pribadi, Pendorong, Press, Proses dan Produk atau sering di sebut 4P.²⁸

a. Pribadi

Menurut Hulbeck pribadi adalah tindakan-tindakan kreatif yang muncul dari keunikan keseluruhan kepribadian dalam interaksi dengan lingkungannya sedangkan definisi menurut Strenberg pribadi merupakan titik pertemuan yang khas antara tiga atribut psikologis: inteligensi, gaya kognitif, dan kepribadian. Inteligensi merupakan kemampuan berfikir, pengetahuan, ketrampilan pengambil keputusan, keseimbangan, serta integrasi intelektual secara umum. Sedangkan gaya kognitif, merupakan kemampuan menunjukkan cara berfikir yang keterikatan pada seni, misalnya pengarang, artis dan arsitek. Dan untuk kepribadian meliputi ciri-ciri fleksibilitas.²⁹

Dalam ungkapan kepribadian yang inilah dapat diharapkan timbulnya ide-ide baru dan produk-produk inovatif. Oleh karena itu pendidik hendaknya dapat menghargai keunikan kepribadian dan bakat-bakat siswanya (jangan mengharapkan semua melakukan atau menghasilkan hal-hal yang sama atau mempunyai minat yang sama). Guru hendaknya membantu siswa menemukan bakat-bakatnya dan menghargainya.³⁰

b. Pendorong (*press*)

Menurut Toroncce keseluruhan proses kreatifitas dan ilmiah mulai dari menemukan masalah sampai dengan menyampaikan masalah.³¹ Potensi siswa akan terwujud jika ada dorongan dan dukungan dari lingkungannya, ataupun jika ada dorongan kuat dalam

²⁸UtamiMunandar, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, (Jakarta, PT Rineka Cipta,) Cet 3, hlm. 45

²⁹UtamiMunandar, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, hlm. 20

³⁰UtamiMunandar, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, hal 45

³¹UtamiMunandar, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, hlm. 21

diri sendirinya sendiri (motivasi internal) untuk menghasilkan sesuatu. Bakat dapat dikembangkan dalam lingkungan yang mendukung tetapi dapat pula terhambat dalam lingkungan dan pendidikan yang tidak menunjang, di dalam keluarga, dan lingkungan pekerjaan maupun di dalam masyarakat harus ada penghargaan dan dukungan terhadap sikap serta perilaku individu dan kelompok individu.

c. Proses

Untuk mengembangkan potensi, anak perlu diberi kesempatan untuk bersibuk diri secara kreatif. Pendidikan hendaknya dapat merangsang anak untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan yang kreatif dan berbasis keterampilan, dengan membantu mengusahakan sarana dan prasarana yang diperlukan. Dalam hal ini yang terpenting adalah memberikan kebebasan kepada anak untuk mengekspresikan dirinya untuk kreatif tanpa perlu atau selalu cepat menuntut dihasilkannya produk-produk kreatif yang bermakna. Hal ini akan datang dengan sendirinya untuk menunjang, menerima, dan menghargai. Perlu pula diingat bahwa kurikulum sekolah yang terlalu padat sehingga tidak ada peluang untuk kegiatan kreatif, dan jenis kegiatan yang terlalu monoton, tidak menunjang siswa untuk mengungkapkan dirinya secara kreatif.

d. Produk

Kondisi yang memungkinkan seseorang menciptakan yang kreatif dan bermakna ialah kondisi pribadi dan lingkungan, yaitu sejauh mana keduanya mendorong (*press*) seseorang untuk melibatkan dirinya dalam proses (kegiatan, kesibukan) kreatif. Dengan dimilikinya potensi dan ciri-ciri pribadi yang kreatif dan dorongan internal maupun external untuk melakukan kegiatan secara kreatif, maka potensi yang kreatif akan timbul. Hendaknya pendidikan menghargai produk anak dan mengkomunikasikanya kepada orang lain, misalnya dengan

melakukan pertunjukan atau memamerkan hasil karya anak. Ini akan lebih menggugah minat anak untuk berkreasi.³²

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Strategi Pengembangan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumberdaya kesiswaan disini meliputi faktor internal dan faktor eksternal adalah sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kegiatan pendidikan yang dapat dikehendaki baik dari kepala sekolah dan siswa yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut adalah :

1) Visi, Misi dan Tujuan Organisasi (pendidikan)

Setiap organisasi atau pendidikan mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk ingin mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi yang perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi atau pendidikan dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga pendidik (Sumberdaya Manusia), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumberdaya manusia dalam organisasi atau pendidikan. Pendidikan pada umumnya bertujuan untuk mengembangkan kemampuan siswa kearah yang diinginkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang diinginkan di dalam lembaga pendidikan atau organisasi tersebut.

2) Strategi Pencapaian Tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi atau pendidikan mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lainnya, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan yang berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi atau pendidikan mempunyai strategi tertentu.

³²UtamiMunandar, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, hlm. 46.

Untuk itu maka diperlukan kemampuan siswa atau karyawan dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Sehingga strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya. Hal ini semua akan mempengaruhi perkembangan sumberdaya dalam organisasi tersebut.

3) Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan pendidikan sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumberdayakesiswaan dalam pendidikan yang bersangkutan. Suatu pendidikan yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumberdaya manusianya akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumberdaya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatan rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan ketrampilan.

4) Jenis Teknologi yang digunakan

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari yang paling sederhana sampai dengan yang paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan dalam program pengembangan sumberdaya manusia dalam organisasi tersebut, pengembangan sumberdaya manusia di sini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guru mengenai pengoperasian teknologi, atau mungkin untuk menangani terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.³³

b. Faktor Eksternal

³³Notoatmojo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, hlm. 10- 11.

Organisasi berada di dalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada. Agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka pendidikan harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor eksternal organisasi itu. Faktor eksternal tersebut antara lain:

1) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan pemerintah, surat keputusan menteri dan pejabat pemerintah dan sebagainya, ini merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan tersebut sudah tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumberdaya dalam organisasi yang bersangkutan.

2) Sosio Budaya Masyarakat

Faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh sebuah organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya yang berbeda-beda. Oleh karena itu dalam mengembangkan sumberdaya dalam suatu organisasi faktor ini perlu dikembangkan.

3) Perkembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan manusia organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.³⁴

³⁴Notoatmojo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, cet 3, hlm. 13

C. Kualitas Sumberdaya Kesiswaan

1. Pengertian Kualitas Sumberdaya Kesiswaan.

Berbicara tentang mutu kesiswaan tidak bisa lepas dengan mutu pendidikan itu sendiri. Sebenarnya istilah “mutu” itu merupakan sebuah konsep yang kontradiktif sebab di satu sisi mutu dapat diartikan sebagai konsep yang absolut dan di sisi lain juga dapat diartikan sebagai konsep relatif, mutu diartikan sebagai konsep yang absolut karena mutu dipahami sebagai dasar untuk penilaian kebaikan, kecantikan dan kebenaran yang memungkinkan standar tinggi dan tidak dapat diungguli. Dalam pemahaman ini, produk-produk dianggap bermutu bila dibuat dengan sempurna. Sedangkan mutu dianggap relatif di pahami sebagai sebuah atribut produk atau layanan, dan mutu dapat di nilai terus kelanjutannya.

Menurut Joseph M. Juran mendefinisikan mutu sebagai totalitas dari karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan, mutu juga diartikan sebagai kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*) atau konfirmasi terhadap kebutuhan atau persyaratan.³⁵ Sedangkan menurut Daming berpendapat bahwa mutu atau kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar. Menurut West Burnham mutu adalah ukuran relatif suatu produk atau jasa sesuai dengan standar mutu desain.³⁶

Pada dasarnya kualitas sama dengan mutu, pengertian mutu dalam konteks pendidikan mencakup keseluruhan proses pendidikan yaitu *input*, proses, dan *output* pendidikan. Kualitas masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. *Pertama*, kualitas masukan baik atau tidaknya sumberdaya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, sarana dan prasarana sekolah. *Ketiga*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti

³⁵ Hidayat Ara, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, hlm. 320

³⁶ Umaedi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah/Madrasah (MMBS/M)*, (Jakarta: CEQM, 2004), hlm. 161

peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. *Keempat*, kualitas yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.³⁷

Kualitas proses adalah mutu keseluruhan faktor yang terlibat dalam proses pendidikan, seperti siswa, pengajar, kurikulum, fasilitas pendidikan, manajemen, sumber belajar, dan terbatasnya biaya untuk proses. Untuk tercapainya keluaran yang bermutu selain di tentukan oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 juga dapat ditentukan oleh pihak siswa sebagai masukan, untuk mengubah masukan menjadi keluaran sebagaimana yang di kehendaki oleh sebuah organisasi, hal ini juga ditentukan oleh

- a. Bagaimana program pendidikan tersusun (kerangka acuan, kurikulum dan silabus, metode pemberian pembelajaran, sistem pencatatan, pemantauan dan pelaporan).
- b. Bagaimana pendayagunaan sarana dan prasarana baik fisik maupun nonfisik.³⁸

2. Aspek-Aspek Kualitas Sumberdaya Kesiswaan

Aspek kualitas sumberdaya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu: Aspek Kualitas Fisik (Motorik) dan Aspek Kualitas Non Fisik (Kognitif). yang dimaksud dengan Aspek Kualitas Fisik adalah suatu kemampuan fisik sedangkan Nonfisik adalah suatu kemampuan kecerdasan dan mental, hal ini menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan-ketrampilan lain. Oleh sebab itu upaya dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia ini juga dapat diarahkan kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi, sedangkan untuk meningkatkan ketrampilan dapat melalui pengembangan, pendidikan dan pelatihan, yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan adalah upaya

³⁷SudarwanDanim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm.. 53.

³⁸SutresnoEdy, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, hlm. 61-64.

untuk mengembangkan sumberdaya manusia, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi Diklat (pendidikan dan pelatihan). Sedangkan pendidikan mempunyai arti suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan juga dapat diartikan sebagai salah satu cara yang digunakan untuk mengembangkan dan melatih keterampilan-keterampilan tertentu, misalnya latihan menari, latihan keterampilan tata busana dan lain sebagainya. Perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam sebuah organisasi dapat dilihat di bawah ini.³⁹

Tabel 2.1
Perbedaan Pendidikan Dan Pelatihan

	Pendidikan	Pelatihan
1. Pengembangan kemampuan	Menyeluruh	Mengkhususkan (SPECIFIC)
2. Area kemampuan (penekanan.)	Kognitif, Afektif.	Psikomotorik
3. Jangka waktu pelaksanaan .	Lebih lama	Lebih pendek
4. Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5. Penekanan penggunaan metode belajar mengajar.	Konvensional	Inkonvensional
6. Penghargaan akhir	Gelar	Sertifikat

³⁹Notoatmojo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, hlm. 33

Sedangkan metode dalam pengembangan meliputi dua klasifikasi adalah sebagai berikut:

a. Metode di luar pekerjaan.

Metode di luar pekerjaan adalah suatu pelatihan yang diberikan pada saat di luar pendidikan, penggunaan metode ini mempunyai dua macam teknik dalam menyampaikan yaitu teknik presentasi informasi dan metode simulasi. Yang dimaksud dengan teknik presentasi informasi adalah menyajikan informasi yang tujuannya mengintroduksi pengetahuan, sikap dan ketrampilan baru pada para peserta.⁴⁰

Sedangkan teknik yang digunakan pada metode ini diantaranya, *pertama* metode ceramah biasa yang dimana pengajar (pelatihan) bertatap muka langsung dengan pengajar, sedangkan peserta pelatihan hanya pasif mendengarkan. *Kedua* teknik diskusi, di mana informasi yang akan di sajikan disusun dalam bentuk pertanyaan atau tugas-tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh peserta pelatihan. *Ketiga* teknik pengajaran terprogram, kegiatan ini terdiri dari serangkaian petunjuk atau langkah-langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Metode pengajaran terprogram ini dapat dilaksanakan dengan melaksanakan buku, mesin pengajaran, komputer, dan sebagainya. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam yaitu simulasi dan teknik presentasi informasi.

Pertama Metode Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu yang dimiliki oleh siswa. Metode ini menggunakan alat- alat yang relatif yang hampir sama dengan peralatan yang dipakai dalam situasi aktual. Metode simulasi ini mencakup simulator alat-alat, study kasus, permainan peran dan yang terakhir permainan. Penggunaan metode ini terutama di tekankan pada

⁴⁰Notoatmojo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, hlm. 37-39.

pelatihan ketrampilan motorik oleh karena itu, sangat penting kesamaan antara simulator alat dengan keadaan sesungguhnya.⁴¹

Kedua teknik presentasi informasi adalah menyajikan informasi yang tujuan menambah pengetahuan, sikap, dan ketrampilan baru kepada para peserta. Teknik yang dilakukan dalam kegiatan ini meliputi ceramah biasa (dimana pengajar bertatap muka langsung dengan peserta), teknik diskusi (dimana informasi yang akan disampaikan dalam bentuk pertanyaan atau tugas-tugas), teknik pemodelan (salah satu cara mempelajari atau meniru tindakandengan mengobservasi model-model) dan teknik magang (pengiriman para siswa di organisasi ke organisasi lain).

b. Metode di dalam pekerjaan.

Pelatihan ini dibentuk dengan penugasan yang digunakan oleh perusahaan untuk membimbing pegawai baru (sebagai *trainer*) untuk memperlihatkan pekerjaannya yang baik. Sedangkan bentuk lain dari *on the job site* adalah “Rotasi” pekerjaan. Metode ini umumnya dilaksanakan oleh pegawai lama yang kemudian akan dipindahkan tugasnya baik vertikal (kebagian yang sama atau bagian lain) maupun horisontal (dipromosikan).

Sedangkan prinsip-prinsip dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

- a) Pemberian Motivasi, Semakin tinggi motivasi seseorang semakin cepat dan sungguh-sungguh ia akan mempelajari suatu ketrampilan atau motivasi baru. Dan motivasi juga sebagai penyemangat dan dorongan baru bagi siswa.
- b) Pelaporan kemajuan, pelaporan kemajuan disini ternyata terdapat hubungan antara kekhususan serta banyaknya informasi kemajuan dengan kecepatan serta efektivitas belajar. Akan tetapi dalam pelaksanaan pelaporan kemajuan disini perlu

⁴¹Notoatmojo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, hlm. 38.

dijaga jangan sampai salah dalam hal penafsiran yang akan disampaikan.

- c) Peneguhan, peneguhan yang dimaksud disini apabila suatu ketrampilan telah dipelajari hasilnya hendaknya di perkuat dengan cara memberikan penghargaan dan hukuman.
- d) Latihan, pemberian bantuan kepada siswa dalam waktu yang diatur dengan cermat dan tepat dan sangat menunjang efektifitas belajar.⁴²Metode ini dibedakan menjadi dua cara yaitu: *Pertama* cara informal pelatihan dengan menyuruh siswa untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia di perintah untuk mempraktekkannya. Dan *kedua* cara formal yaitu dengan cara pengawas menunjukkan seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara yang dilakukan oleh karyawan senior.⁴³

⁴²Notoatmojo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, hlm. 40.

⁴³MalayuS.P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi, hlm. 77.