

MANAJEMEN KEBIJAKAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN: Studi Kasus di STAIN Kudus

Kisbiyanto

STAIN Kudus, Jawa Tengah, Indonesia
kisbiyanto@gmail.com

Abstrak

Kualitas manajemen pendidikan tergantung pada perilaku organisasi. Oleh karena itu, perilaku harus terorganisir secara sistematis. Penelitian ini menjelaskan tentang (1) bagaimana untuk mengelola perilaku individu sumber daya manusia, (2) bagaimana cara untuk mengelola perilaku kelompok sumber daya manusia, dan (3) bagaimana untuk mengelola perilaku organisasi sumber daya manusia. Penelitian ini dirancang dalam pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara, pengamatan, dan menggunakan dokumen. Keabsahan dan kehandalan data diverifikasi dengan uji kredibilitas, pengalihan, dependability, dan confirmability tes. Data dianalisis dengan menggunakan model interaktif. Hasil penelitian adalah: (1) kinerja perilaku individu sumber daya manusia di tingkat tinggi ada di ushuluddin dan Fakultas dakwah, sedangkan di tingkat menengah ada di Fakultas tarbiyah dan syariah (2) pelaksanaan perilaku kelompok sumber daya manusia di tingkat tinggi di Tarbiyah dan Fakultas syariah, dan tingkat menengah adalah Fakultas ushuluddin dan dakwah, dan (3) pelaksanaan perilaku individu sumber daya manusia di tingkat menengah di tarbiyah, syariah, ushuluddin dan dakwah Fakultas.

Kata kunci: manajemen, sumber daya manusia, pendidikan

Abstract

THE MANAGEMENT OF EDUCATIONAL HUMAN RESOURCES POLICY (CASE STUDY IN STAIN KUDUS).

Quality of educational management depends on organizational behavior. Therefore, every behavior must be systematically organized. This research explained about (1) how to manage the individual behavior of human resources, (2) how to manage the group behavior of human resources, and (3) how to manage the organizational behavior of human resources. This research was designed in the qualitative approach. Data were gathered by using interview, observation, and using document. The validity and reliability were verified by credibility, transferability, dependability, and confirmability test. The data were analyzed by using interactive model. The results of research were: (1) the performance of individual behavior of human resources in high level was at ushuluddin and dakwah faculty, while at tarbiyah and syariah faculty was in medium level (2) the performance of group behavior of human resources in high level was at tarbiyah, syariah faculty, and in medium level, there were ushuluddin and dakwah faculty, and (3) the performance of individual behavior of human resources in medium level was at tarbiyah, syariah, ushuluddin and dakwah faculty.

Keywords: *management, human resources, education*

A. Pendahuluan

Penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung dalam sistem pendidikan. Faktor tujuan, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, kurikulum, metodologi, media dan sarana, serta evaluasi dalam pendidikan. Semua faktor pendidikan tersebut merupakan supporting system utama dalam pendidikan yang harus mendapat perhatian. Berhasil atau gagalnya suatu tindak pendidikan tergantung pada pemenuhan sumber daya pendidikan. Di samping itu, sumber daya dimaksud harus dikelola secara efisien dan efektif agar berjalan dengan baik dan berdampak pada pencapaian tujuan.

Subyek penyelenggaraan pendidikan pertama dan utama adalah pendidik. Pendidikan pada awalnya merupakan sentral dari aktifitas pembelajaran. Pendidik juga yang menjadi pimpinan dalam penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan. Pendidik juga bisa menjadi pengawas pada waktu dia sudah berpengalaman dan

cukup cakap untuk diangkat sebagai pengawas pendidikan. Pendidik sebagai pimpinan di lembaga pendidikan memberi contoh dan arahan bagi para pendidik lain, para tenaga kependidikan termasuk pegawai administrasi, pustakawan, laboran, dan juga memimpin para peserta didik. Bahkan, pendidik sering kali menjadi pemimpin di masyarakatnya, baik yang terkait tugas pendidikan maupun di luar pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia menjadi perhatian khusus pada banyak lembaga profesional, lembaga formal, maupun non-formal, bahkan di lembaga-lembaga sosial-non profit. Arti penting pengelolaan bidang sumber daya manusia itu bisa dilihat pada struktur kelembagaan pada lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta, misalnya badan kepegawaian nasional, bagian kepegawaian, bagian personalia, bagian ketenagaan, dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan tidak luput dari kajian tentang perilaku manusia. Manusia berbuat untuk berkarya dan berprestasi melalui perilakunya. Ada perilaku baik yang lurus sesuai aturan, ada pula perilaku jelek yang menyimpang dari aturan. Dua dimensi perilaku manusia itu mempunyai potensi yang sama, artinya manusia bisa cenderung berperilaku baik sekaligus bisa cenderung berperilaku jelek. Manajemen pendidikan juga memberikan kajian tentang tiga tingkatan perilaku manusia, yaitu perilaku individu, perilaku kelompok, dan perilaku organisasi. Ketiga tingkatan perilaku itu dikelola agar manusia terarah pada situasi efisien dan efektif dalam bertindak. Upaya manajemen untuk mengelola perilaku manusia mendapat perhatian dalam ilmu pengetahuan, khususnya manajemen pendidikan. Karena itulah, penelitian ini dianggap menarik dan diberi judul Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan.

Kajian ini tentang manajemen perilaku sumber daya manusia dalam pendidikan di STAIN Kudus, khususnya di Jurusan Tarbiyah, Syariah, Dakwah dan Ushuluddin. Masalah yang dikaji terfokus pada (1) Bagaimana pengelolaan perilaku individu yang meliputi motivasi, persepsi, kepribadian, sikap, dan nilai pada pendidik di STAIN Kudus?, (2) Bagaimana pengelolaan perilaku kelompok yang meliputi dinamika tim, keputusan, kekuasaan, politik organisasi, konflik, dan kepemimpinan pada pendidik di STAIN Kudus?, 3) Bagaimana pengelolaan perilaku organisasi yang meliputi struktur hubungan

kerja, dan interaksi organisasi dengan lingkungan pada pendidik di STAIN Kudus? Kajian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada masyarakat dan pemerintah yaitu kementerian agama dan dinas pendidikan, serta pengelola dan pendidik lembaga pendidikan pada umumnya.

menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu pengamatan/observasi, wawancara dan dokumentasi. Di samping itu juga menggunakan *Focus group discussion* (FGD) dengan tujuan menemukan makna sebuah tema menurut pemahaman kelompok (Bungin, 2003: 131). FGD juga dimaksudkan untuk menarik kesimpulan terhadap makna-makna intersubjektif yang sulit dimaknai sendiri oleh peneliti karena keterbatasan informasi sehingga mendapat obyektifitas dari peserta diskusi.

Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan informasi dari sumber yang berupa dokumen/arsip, foto, dan bahan statistik yang lain. Data diperoleh dari dokumentasi data-data yang berkaitan dengan pengelolaan madrasah diniyah di Kudus, baik yang berupa tulisan/dokumen resmi maupun dokumen pribadi seperti makalah, artikel, catatan dan surat-surat, misalnya buku panduan, buku laporan, buku laporan dan sebagainya. Agar data yang diperoleh, yang berujung pada kesimpulan atau verifikasi, dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka dilakukan pemeriksaan keabsahan data.

Teknik yang digunakan dalam pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini, sebagaimana dikatakan Moleong (2001: 103) meliputi: perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pemeriksaan sejawat, kecukupan referensi, kajian kasus negatif dan pengecekan. Namun, dalam penelitian ini, tidak semua teknik di atas digunakan, hanya beberapa teknik yang tepat dan diperlukan saja yang digunakan, khususnya triangulasi. Untuk pengecekan keabsahan data menggunakan empat kriteria Moleong (2001: 15), yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*) dan kepastian (*confirmability*).

B. Pembahasan

1. Manajemen Perilaku Manusia

Luthans (2006: 20) mendefinisikan perilaku organisasi

sebagai pemahaman, prediksi dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi. Robbins (2008: 10) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai suatu bidang kajian yang mempelajari dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektifitas organisasi. Mc Shane dan Glinov (2008: 4) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai kajian tentang sesuatu yang dipikirkan, dirasakan, dan dikerjakan orang di dalam dan sekitar organisasi (*the study of what people think, feel, and do in and around organizations*). Dia menjelaskan bahwa studi yang dimaksud adalah kajian yang sistematis tentang karakteristik level individu, level tim, dan level organisasi yang berpengaruh pada perilaku kerja dalam organisasi. Greenberg dan Baron (2000: 4) mendefinisikan bahwa perilaku organisasi adalah pengetahuan tentang perilaku dalam latar organisasi dengan kajian sistematis tentang proses individu, kelompok, dan organisasi (*knowledge about the behaviors in organizational settings by systematically studying individual, group, and organizational processes*).

Greenberg menekankan tiga tingkat analisis, yaitu perilaku individu ditekankan pada aspek sikap kerja (*work attitudes*), perilaku kelompok ditekankan pada aspek komunikasi (*communication*), dan perilaku organisasi ditekankan pada aspek struktur (*structure*) dalam organisasi. Jadi pengertian inti perilaku organisasi adalah kajian tentang perseorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut untuk perbaikan efektifitas organisasi. Jadi ada tiga tingkat perilaku organisasi, yaitu tingkat (1) individu yaitu terkait dengan perilaku dan nilai saat berinteraksi, (2) tingkat kelompok yaitu pengaruh terhadap perilaku anggota oleh dinamika anggota kelompok, norma dan nilai kelompok, dan (3) tingkat organisasi yaitu proses pengambilan keputusan manajemen (Ardana 2008: 3). Jadi perilaku organisasi merupakan bidang kajian tersendiri yang membutuhkan keahlian tertentu yaitu pada aspek spesifik meliputi tiga determinan perilaku dalam organisasi, yaitu individu, kelompok dan struktur.

Komponen bidang kajian dalam perilaku organisasi semakin banyak. Menurut Owens (1981: xi) perilaku organisasi

menitikberatkan kajian pada komponen motivasi, kepemimpinan, iklim organisasi, perubahan organisasi dan manajemen konflik. Sedangkan Robbins (2008: 10) mengemukakan komponen atau topik inti motivasi, perilaku dan kekuasaan pemimpin, komunikasi interpersonal, struktur dan proses kelompok, pembelajaran, pengembangan sikap dan persepsi, proses perubahan, konflik, desain pekerjaan dan stres pekerjaan. Simon (2000: ix) dalam *administrative behavior* mengemukakan struktur pilihan orang dalam organisasi, pengambilan keputusan dalam organisasi, pengaruh organisasi, dan kewenangan, komunikasi, efisiensi, dan kesetiaan dalam organisasi, serta struktur organisasi.

McShane and Glinov (2008: 19) menjelaskan tiga tingkatan dalam perilaku organisasi yang disebutnya sebagai the multiple levels of analysis anchor, sebagai berikut: (1) *the individual level includes the characteristics and behaviors of employees as well as the thought processes that are attributed to them such as motivation, perceptions, personalities, attitudes, and values*, (2) *the team level of analysis looks at how people interact, it includes team dynamics, decisions, power, organizational politics, conflict, and leadership*, and (3) *the organization level is focused on how people structure their working relationships and on how organizations interact with their environments*.

Sedangkan Umam (2010: 34-35) mengemukakan tingkatan analisis dalam perilaku organisasi meliputi tiga tingkatan dan satu bidang sehingga menjadi empat. Empat unsur tersebut yaitu: (1) menganalisis perilaku organisasional dalam tingkat individu, (2) menganalisis perilaku organisasional dalam tingkat kelompok, (3) menganalisis perilaku organisasional dalam tingkatan organisasi, (4) faktor lingkungan.

Manajemen perilaku organisasi menitikberatkan pada kajian aspek perilaku individu yang meliputi motivasi, persepsi, kepribadian, sikap, dan nilai; aspek perilaku kelompok yang meliputi dinamika tim, keputusan, kekuasaan, politik organisasi, konflik, dan kepemimpinan; perilaku organisasi yang meliputi struktur hubungan kerja, dan interaksi organisasi dengan lingkungan pada pendidik. Ketiga struktur perilaku manusia beserta sifat-sifat dasar yang mengikutinya menjadi bahan kajian yang terfokus untuk penelitian ini. Dalam konteks masa kini, kajian perilaku sumber daya manusia dalam pendidikan semakin

mendekati masa kritis dan penting untuk dikaji untuk ditemukan solusinya. Pelanggaran, cara kerja yang tidak efisien, kenaikan gaji dan tunjangan yang kurang berdampak pada peningkatan kinerja, dan formalisasi pendidikan yang jauh dari tujuan substansi pendidikan semakin menguatkan pentingnya penelitian ini.

2. Manajemen Lembaga Pendidikan

Pendidikan mempunyai karakteristik khusus, baik sebagai lembaga pendidikan maupun proses pembelajarannya. Karakteristik pendidikan tinggi merupakan pendidikan formal, namun lebih cenderung mempunyai kebebasan dalam akademik. Pendidikan mempunyai banyak ciri sebagai pendidikan formal, dilihat dari beberapa aspek yaitu tujuan, waktu, isi program, proses pembelajaran, dan pengendalian (Sudjana, 2004: 22).

Tujuan pendidikan meliputi (1) untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang fungsional dalam kehidupan masa kini dan masa depan dan (2) berorientasi pada pentingnya ijazah. Hasil belajar, berijazah dapat diterapkan langsung dalam kehidupan bermasyarakat. Tujuan tersebut adalah membekali ilmu pengetahuan dan praktik bagi peserta didik. Peserta didik lebih diutamakan untuk menguasai ilmu pengetahuan keagamaan dan pengamalannya sebagai bekal hidup beragama dan bermasyarakat, sehingga tujuannya sangat khusus berbeda dengan pendidikan formal yang bertujuan membekali peserta didik dengan kemampuan umum untuk kehidupan masa depan. Pendidikan formal yang mewajibkan tanda kelulusan sebagai bukti formal pendidikan.

Waktu pendidikan (1) relatif lama sesuai dengan kebutuhan peserta didik, (2) menekankan masa sekarang untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dalam meningkatkan kemampuan tertentu, dan (3) menggunakan waktu penuh dan terus menerus. Isi program berupa kurikulum berpusat pada kepentingan peserta didik. Kurikulum cenderung beragam sesuai perbedaan kebutuhan belajar peserta didik dan potensi daerah atau sosiokultural tertentu. Kurikulum pendidikan secara nasional dan daerah sebenarnya sudah ditentukan, namun dalam praktiknya, setiap lembaga pendidikan mempunyai otonomi dan mengembangkan sendiri kurikulum yang dianggap tepat dan sesuai dengan kebutuhan di lembaga atau daerah masing-masing.

Proses pembelajaran (1) dipusatkan di lingkungan masyarakat dan lembaga, berkaitan dengan kehidupan peserta didik dan masyarakat, (2) berkaitan dengan kehidupan peserta didik dan masyarakat, (3) struktur program bersifat luwes atau bisa menyesuaikan sewaktu program sedang berjalan, (4) berpusat pada peserta didik, dan (5) penghematan sumber-sumber yang tersedia. Pendidikan diselenggarakan oleh masyarakat, maupun atas penyelenggaraan pemerintah, struktur program cenderung berbeda bahkan stratifikasinya, dan diselenggarakan secara bebas oleh masyarakat karena kebutuhan pada komunitas tertentu.

Pengendalian (1) dilakukan oleh pelaksana program dan peserta didik, pendidikan formal yang pengendaliannya dilakukan oleh pengelola di tingkat yang lebih tinggi, dan (2) menggunakan pendekatan demokratis dari pada pendekatan kekuasaan. Pendidikan diselenggarakan secara mandiri oleh masyarakat sehingga berbasis pada kebutuhan masyarakat, yaitu dari masyarakat, oleh masyarakat, dan untuk masyarakat. Manajemennya secara mandiri oleh pelaksana pendidikan dan pada struktur yang hirarkhis dari pusat hingga daerah seperti pendidikan formal.

Sudjana (2004b: 53) menjelaskan enam fungsi dalam manajemen pendidikan non-formal, yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, evaluasi dan pengembangan, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Perencanaan adalah proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang. Perencanaan pendidikan nonformal mempunyai ciri-ciri:
 - a. Perencanaan merupakan model pengambilan keputusan secara rasional dalam memilih dan menetapkan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan.
 - b. Perencanaan berorientasi pada perubahan dari keadaan masa sekarang kepada suatu keadaan yang diinginkan di masa datang sebagaimana dirumuskan dalam tujuan yang akan dicapai.
 - c. Perencanaan melibatkan orang-orang ke dalam suatu proses untuk menentukan dan menemukan masa depan yang diinginkan.

- d. Perencanaan memberi arah mengenai bagaimana dan kapan tindakan akan diambil serta siapa pihak yang terlibat dalam tindakan atau kegiatan itu.
 - e. Perencanaan melibatkan perkiraan tentang semua kegiatan yang akan dilalui atau akan dilaksanakan. Perkiraan itu meliputi kebutuhan, kemungkinan-kemungkinan keberhasilan, sumber-sumber yang digunakan, faktor-faktor pendukung dan penghambat serta kemungkinan resiko dari suatu tindakan yang akan dilakukan.
 - f. Perencanaan berhubungan dengan penentuan prioritas dan urutan tindakan yang akan dilakukan. Prioritas ditetapkan berdasarkan urgensi atau kepentingannya, relevansi dengan kebutuhan, tujuan yang akan dicapai, sumber-sumber yang tersedia, dan hambatan yang mungkin dihadapi.
 - g. Perencanaan sebagai titik awal untuk dan arahan terhadap kegiatan pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, penilaian, dan pengembangan.
2. Pengorganisasian adalah usaha mengintegrasikan sumber daya manusia dan nonmanusia yang diperlukan ke dalam satu kesatuan untuk melaksanakan kegiatan sebagaimana telah direncanakan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. Pengorganisasian dalam pendidikan nonformal mempunyai ciri-ciri :
- a. Pengorganisasian berkaitan dengan upaya pemimpin atau pengelola untuk memadukan sumber daya manusia dan non-manusia yang diperlukan.
 - b. Sumber daya manusia terdiri atas orang-orang atau kelompok orang yang memenuhi syarat yang ditetapkan. Persyaratan itu meliputi keahlian, kemampuan, dan kondisi fisik yang sesuai dengan tuntutan organisasi serta perkembangan lingkungan.
 - c. Adanya sumber daya nonmanusia meliputi fasilitas (gedung dan perlengkapannya), alat-alat dan biaya yang tersedia atau dapat disediakan, serta lingkungan fisik yang potensial.
 - d. Sumber-sumber itu diintegrasikan ke dalam suatu organisasi.

- e. Dalam organisasi terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab di antara orang-orang untuk menjalankan rangkaian kegiatan yang telah direncanakan.
 - f. Rangkaian kegiatan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 - g. Dalam kegiatan pencapaian tujuan, sumber daya manusia merupakan pemegang peran utama dan paling menentukan.
3. Penggerak adalah upaya pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) seseorang atau kelompok orang yang dipimpin dengan menumbuhkan dorongan atau motive dalam diri orang-orang yang dipimpin untuk melakukan tugas atau kegiatan yang diberikan kepadanya sesuai dengan rencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk menumbuhkan dorongan yang ada dalam diri seseorang sehingga menjadi tingkah laku, maka orang perlu memahami dua hal, yaitu (a) seseorang hendaknya mengetahui kegiatan yang akan dilaksanakan dan cara-cara untuk melaksanakan kegiatan itu, dan (b) seseorang harus memahami pentingnya tujuan yang akan dicapai, baik yang berkaitan dengan kepentingan dirinya maupun yang berhubungan dengan kepentingan organisasi/lembaga dan lingkungannya. Efektifitas penggerak dipengaruhi beberapa faktor pendukung, antara lain :
- a. Pengayaan tugas, yaitu konsekwensi dari pentingnya kegiatan yang secara langsung dapat meningkatkan tanggung jawaab yanag lebih besar, ruang lingkup tugas, dan tantangan untuk memenuhi kebutuhan anggota melalui pelaksanaan tugas dalam kelompok.
 - b. Rotasi (perputaran) jabatan. Rotasi jabatan para pelaksana tugas yang dilakukan secara periodik dari satu tugas ke tugas lainnya dapat mengurangi kejenuhan dan ketidakpedulian para pelaksana tugas terhadap pekerjaan.
 - c. *Management by objectives* atau pengelolaan dengan tujuan, yaitu memberikan dukungan untuk memotivasi orang-orang dalam kerja kelompok sehingga mereka terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
 - d. Partisipasi merupakan cara terbaik supaya setiap

orang memberikan kontribusi secara optimal terhadap kepentingan kelompok. Bagi setiap anggota kelompok, partisipasi berguna untuk memahami gagasannya sendiri yang dapat mendukung keputusan yang akan diambil bersama.

- e. Pengelola yang berangkai (*multiple manager*) dimana setiap anggota kelompok kerja dimotivasi untuk mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai pengelola kegiatan sehingga setiap orang dapat memaksimalkan perannya.
 - f. Pencapaian tujuan (*achievement*), yaitu penggerak perlu menyadari bahwa tujuan yang akan dicapai harus menantang para anggota kelompok dan juga dapat dicapai anggota kelompok.
 - g. Perkembangan (*development*), yaitu keinginan para anggota kelompok untuk mengembangkan dan memajukan diri, kelompok, dan organisasi akan berbeda tingkatannya antara satu anggota dengan anggota lainnya, sehingga keinginan dapat direfleksikan dengan tumbuhnya kebutuhan anggota agar potensinya diakui dan dikembangkan.
 - h. Pengakuan (*recognition*), yaitu setiap orang menyukai bahwa kontribusinya terhadap kepentingan kelompok diketahui dan diakui oleh orang lain.
 - i. Tanggung jawab (*responsibility*), suatu tugas tertentu harus jelas penanggungjawabnya sehingga tidak saling melempar tugas.
4. Pembinaan adalah rangkaian upaya pengendalian secara profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur tersebut berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna. Unsur organisasi itu meliputi peraturan, kebijakan, tenaga penyelenggara, staf dan pelaksana, bahan dan alat (*material*), biaya, dan perangkat lainnya. Pembinaan meliputi dua subfungsi, yaitu pengawasan (*controlling*) dan supervisi (*supervising*).
 5. Evaluasi adalah kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, mendeskripsikan, dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai masukan untuk

pengambilan keputusan. Jadi evaluasi dalam fungsi manajemen berkaitan dengan tiga substansi, yaitu :

- a. Penilaian dilaksanakan secara sistematis, yaitu dilakukan melalui prosedur tertentu yang tertib.
 - b. Data atau informasi yang dikumpulkan sebagai fokus kegiatan penilaian diperoleh melalui upaya pengumpulan, pengolahan, analisis, deskripsi dan penyajian dengan menggunakan metode dan teknik ilmiah.
 - c. Pengambilan keputusan menekankan bahwa data atau informasi yang disajikan akan berguna apabila menjadi masukan berharga untuk pengambilan keputusan tentang alternatif yang akan diambil.
6. Pengembangan adalah upaya memperluas atau mewujudkan potensi-potensi, membawa suatu keadaan secara bertingkat kepada suatu keadaan yang lebih lengkap, lebih besar, atau lebih baik, memajukan sesuatu dari lebih awal kepada yang lebih akhir atau dari yang sederhana kepada tahapan perubahan yang lebih kompleks. Dengan kata lain, pengembangan adalah upaya memajukan program pendidikan ke tingkat yang lebih sempurna, lebih luas, dan lebih kompleks. Pengembangan bisa dilihat pada aspek kualitatif dan kuantitatif:
- a. Pengembangan untuk meningkatkan, menekankan segi kualitatif, yaitu peningkatan diarahkan untuk menyempurnakan program pendidikan yang telah atau sedang dilaksanakan menjadi program baru yang lebih baik.
 - b. Pengembangan untuk memperluas program pendidikan, menekankan segi kuantitatif, yaitu memperluas jangkauan program, baik jangkauan wilayah maupun jangkauan sasaran (peserta didik).

3. Manajemen Perilaku SDM di STAIN Kudus

Intisari dari hasil penelitian tentang manajemen perilaku sumber daya pendidikan untuk pendidik di STAIN Kudus, baik pada tingkat individu, tingkat kelompok, dan tingkat organisasi dapat disimpulkan secara singkat sebagai berikut:

1. Pengelolaan perilaku individu yang meliputi motivasi, persepsi, kepribadian, sikap, dan nilai pada pendidik yang

berorientasi proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan umum (*goals*) dan tujuan khusus (*objectives*) pada kinerjanya, disimpulkan termasuk kategori tinggi untuk dosen Ushuluddin dan Dakwah, dan kategori sedang untuk dosen Tarbiyah dan Syari'ah.

2. Pengelolaan perilaku kelompok yang meliputi dinamika tim, keputusan, kekuasaan, politik organisasi, konflik, dan kepemimpinan pada pendidik sebagai usaha mengintegrasikan sumber daya manusia dalam satu kesatuan untuk melaksanakan kegiatan kependidikan, disimpulkan kategori tinggi untuk dosen Tarbiyah dan Syari'ah, dan kategori sedang untuk dosen Ushuluddin dan Dakwah.
3. Pengelolaan perilaku organisasi yang meliputi struktur hubungan kerja, dan interaksi organisasi dengan lingkungan pada pendidik untuk mendorong anggota melakukan tugas atau kegiatan yang diberikan sesuai dengan rencana, disimpulkan sedang untuk dosen semua Jurusan Tarbiyah, Syari'ah, Ushuluddin, dan Dakwah.

Hasil penelitian ini menjadi bagian tak terpisahkan dari semua kajian tentang manajemen perilaku SDM Pendidikan dalam manajemen pendidikan. Aspek-aspek penting dalam kajian dan temuannya bisa bermanfaat bagi para ilmuwan dan praktisi dalam kependidikan, baik pada kajian pengembangan teoritik, maupun pada praktik pengembangan penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan.

Meskipun demikian, tentu saja ada aspek-aspek yang menjadi kekurangan dan kelemahan penelitian ini, baik secara substansi maupun metodologi. Kekurangan dan kelemahan itu justru menjadi pemacu bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya, dan juga akan menjadi tantangan bagi semua pihak dalam melakukan penelitian lainnya dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya manajemen SDM pendidikan.

Semua pihak yakin bahwa manajemen pendidikan yang baik akan memperbaiki kualitas pendidikan. Tentu keyakinan itu bisa menjadi nyata jika kajian, penelitian, dan implementasi manajemen pendidikan selalu mendapat perhatian serius dan dilaksanakan secara

baik. Penelitian sebagai ujung tombak kajian keilmuan harus terus dilaksanakan, bukan hanya untuk kepentingan ilmu, tetapi lebih luas untuk kepentingan hajat hidup umat manusia. Harapan manusia bisa hidup sejahtera dengan ilmu dan amal diantarkan oleh bagaimana cara manusia memahami dan menjalani hidupnya.

C. Simpulan

Dari pembahasan diatas bisa kita ambil kesimpulan berkaitan dengan kualitas manajemen yang berlangsung didalam sebuah lembaga pendidikan sangat tergantung pada bagaimanakah pola perilaku masyarakat yang berada dalam lembaga pendidikan tersebut, atau dengan kata lain bisa dibahasakan sebagai sebuah organisasi yang berkembang di lembaga pendidikan. Melihat begitu pentingnya perilaku sebuah organisasi pendidikan yang berimplikasi pada maju dan tidaknya lembaga pendidikan, maka perilaku harus terorganisir secara sistematis. Untuk mengelola perilaku individu sebagai sumber daya manusia tentunya memerlukan ikhtiar yang sistematis pula mulai dari, yang pertama; dari perilaku individu yang meliputi motivasi, persepsi, kepribadian, sikap, dan nilai pada pendidik. Yang kedua, Pengelolaan perilaku kelompok yang meliputi dinamika tim, keputusan, kekuasaan, politik organisasi, konflik, dan kepemimpinan pada pendidik sebagai usaha mengintegrasikan sumber daya manusia dalam satu kesatuan untuk melaksanakan kegiatan kependidikan, dan yang ketiga, Pengelolaan perilaku organisasi yang meliputi struktur hubungan kerja, dan interaksi organisasi dengan lingkungan pada pendidik untuk mendorong anggota melakukan tugas atau kegiatan yang diberikan sesuai dengan rencana. Ketiga segi diatas perlu dioptimalkan dengan dilaksanakan secara integral holistic mulai dari tataran atas sampai tataran bawahan sehingga akan didapatkan manajemen organisasi yang sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Adiyta Media.
- Assegaf, Abd. Rachman. 2005. *Politik Pendidikan Nasional Pergeseran Kebijakan Pendidikan Agama Islam dari Praproklamasi ke Reformasi*. Yogyakarta: Kurnia Kalam.
- Bass, Bernard M. 1981. *Stogdill's Handbook of Leadership A Survey of Theory and Research*. New York: A Division of Macmillan Publishing Co., Inc.
- Bogdan, Robert C dan Biklen, S Knopp. 1990. *Riset Kualitatif untuk Pendidikan : Pengantar Teori dan Metode*. Terjemahan Munandir. Jakarta: Pusat Antar Universitas untuk Peningkatan dan Pengembangan Aktifitas Instruksional Universitas Terbuka.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Bush, Tony. 2006. *Theories of Educational Leadership and Management*. London: SAGE Publications.
- Denzin, Norman, K and Lincoln, Yvonna S. 2000. *Handbook of Qualitative Research (Second Edition)*. California: Sage Publication, Inc.
- Djuhardi AS. 2007. *Profil Kompetensi Guru Madrasah Diniyah dalam Edukasi Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*. Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Balitbangdiklat Departemen Agama RI.
- Ekosusilo, Madyo. 2003. *Hasil Penelitian Kualitatif Sekolah Unggul Berbasis Nilai*. Sukoharjo: Univet Bantara Press.
- Fullan, Michael G. 1991. *The New Meaning of Educational Change (Second Edition)*. New York: Teachers College Press.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2000. *Behavior In Organization (Seventh Edition)*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hanson, Mark E. 1996. *Educational Administration and Organizational*

- Behavior (Fourth Edition)*. Massachusetts USA: Allyn and Bacon.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (Edisi Keempat)* Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: PT. Gelosa Aksara Pratama.
- Lippitt, Gordon L. 1982. *Organization Renewal A Holistic Approach to Organization Development (Second Edition)*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh)*. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono dkk. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Masyhud, Sulthon, dkk. 2003. *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka.
- Matthew, Miles B, dan Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif . Terjemahan Tjetjep Rohendi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- McMillan, James H and Sally Schumacher. 2001. *Research In Education A Conceptual Introduction*. San Francisco: Longman.
- McShane, Steven L and Mary Ann Von Glinov. 2008. *Organizational Behavior (Fourth Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Nasution, S. 1996. *Metode Penelitian Naturalistik*. Bandung: Tarsito.
- Owens, Robert G. 1981. *Organizational Behavior in Education (Second Edition)*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh)*. Terjemahan Benyamin Molan. Indonesia: PT. Indeks.
- Rogers, Everett M. 1995. *Diffusion of Innovations (Fourth Edition)*. New York: The Free Press.
- Simon, Herbert A. 2000. *Administrative Behavior : A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations (Fourth Edition)*. New York: The Free Press.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudjana, D. 2004a. *Pendidikan Nonformal (Nonformal Education) Wawasan, Sejarah Perkembangan, Filsafat, Teori Pendukung*,

Asas. Bandung: Falah Production.

Sudjana, D. 2004b. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suwarto. 1999a. *Perilaku Keorganisasian Buku Panduan Mahasiswa*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Suwarto. 2010b. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Dihimpun oleh Penerbit Asa Mandiri.

Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.

halaman ini bukan sengaja dikosongkan
