

PENGEMBANGAN MANAJEMEN DIKLAT DI BP2IP SURABAYA.

Muh. Harliman Saleh

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengembangkan manajemen kehidupan asrama di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya, yang mencakup masalah yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan, dan pengendalian. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif dengan fokus penelitian adalah perlengkapan, disiplin, peraturan, hukuman dan hadiah. Setelah dikembangkan perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan, serta pengendalian yang dilakukan telah mengalami peningkatan, baik terhadap penyediaan perlengkapan, disiplin, peraturan, hukuman dan hadiah.

Kata kunci : *Manajemen, pelatihan dan pendidikan.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen kehidupan asrama di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan, dan pengendalian berjalan belum maksimal tentang pelaksanaan suatu kegiatan. Contoh suatu kegiatan keagamaan yang sudah direncanakan selanjutnya dibentuk kepanitiaan lalu dilaksanakan, namun pada pelaksanaannya tidak sesuai dengan yang direncanakan, yang akhirnya mengakibatkan proses pengendaliannya sulit. Idealnya bila melakukan suatu kegiatan, jauh sebelumnya sudah direncanakan apa yang akan dilaksanakan, cara melaksanakannya diatur sedemikian rupa sehingga akan memudahkan dalam pengendaliannya dan hasilnya akan sesuai yang direncanakan.. Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya merupakan bagian dari lembaga diklat pelayaran di Indonesia sederajat Sekolah Menengah Kejuruan berstatus sekolah negeri. Di Indonesia

ada 3 (tiga) lembaga diklat pelayaran yang setara dengan Sekolah Menengah kejuruan, yaitu (1) Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong yang terletak di Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan, (2) Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya yang terletak di Surabaya, dan (3) Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Mauk Tangerang Jawa Barat. Yang kesemuanya diakui keberadaannya oleh *International Maritime Organisation* (IMO)

Pelaksanaan pendidikan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya yang terbagi dalam dua pokok yaitu teori dan praktek harus dapat melatih kemampuan dan motivasi afeksi yang positif sebagai modal utama didalam mengembangkan kemampuan kognisi dan psikomotorik peserta didik untuk mengikuti perkembangan kemajuan ilmu dan teknologi.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka fokus permasalahan adalah bagaimana

mengembangkan manajemen asrama Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya, selanjutnya fokus dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana manajemen kehidupan asrama di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya sebelum dan sesudah dikembangkan yang mencakup:
 - a. Perencanaan tentang perlengkapan, disiplin.
 - b. Pengorganisasian tentang personalia.
 - c. Pengaktifan tentang personalia.
 - d. Pengendalian tentang disiplin.
2. Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pengembangan manajemen kehidupan asrama di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Kehidupan Asrama

Ada beberapa teori dari para pemerhati manajemen yang sudah dijadikan dasar dari pembahasan masalah manajemen, satu diantaranya adalah Terry (2000) ia mengatakan bahwa fungsi-fungsi fundamental dari sebuah manajemen yaitu (1) perencanaan (*planning*), (2) pengorganisasian (*organizing*), (3) memberi dorongan (*actuating*), dan (4) pengawasan (*controlling*). Berikut dijelaskan pembagian manajemen Terry (2000):

1. Perencanaan perlengkapan. Pendidikan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran BP2IP Surabaya direncanakan ditempuh selama 6 (enam) semester, 4 (empat) semester teori di asrama dan 2 (dua) semester di kapal dalam bentuk praktek berlayar. Program tersebut paling lama dapat diselesaikan 10 (sepuluh) semester atau 5 (lima) tahun

Seperti yang diungkapkan Garrison (1988) perencanaan adalah pengembangan tujuan dalam suatu organisasi dan persiapan berbagai budget untuk mencapai tujuan, sedangkan Winardi (2000) mengemukakan perencanaan meliputi (1) hal-hal yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang, (2) mengkonkretkan dan mengefektifkan hal-hal tersebut, pengkoordinasian. Perencanaan manajemen kehidupan asrama adalah proses merumuskan terlebih dahulu terhadap apa yang akan dilakukan dalam memanagermen kehidupan asrama yang akan datang. Perencanaan manajemen merupakan hal yang penting dilakukan secara seksama karena sebagai dasar dalam menjalankan program-program manajemen untuk mencapai tujuan manajemen.

2. Pengorganisasian personalia. Nawawi (2000) mengatakan pengorganisasian adalah sistem kerjasama sekelompok orang yang dilakukan dengan pembidangan dan pembagian seluruh pekerjaan atau tugas. Engler (1988) menjelaskan pengorganisasian adalah mengkombinasikan dan mengatur sumber daya manusia dan material dalam suatu tindakan yang akan mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Pengaktifan personalia. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan dalam proses pendidikan, maka diterbitkanlah surat perintah pelaksanaan tugas kepada semua karyawan ke bagian masing-masing. Surat perintah ini penjabaran dari tugas pokok organisasi, yang mengarahkan kepada setiap karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Robbins (1996) pengaktifan adalah kemampuan mempengaruhi suatu

kelompok orang-orang yang diarahkan pencapaian tujuan. Greena (1985) penggerak atau pengaktifan adalah mengatur individu-individu dan organisasi ke dalam suatu kegiatan dengan memberikan arah dan perintah, Mulyasa (2003) pengaktifan dapat diartikan sebagai kegiatan mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan. Pengaktifan kehidupan asrama adalah proses pemberian tugas tanggung jawab kepada karyawan atau bawahan yang bersangkutan untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditentukan dengan jalan selalu berkomunikasi secara horizontal dan mengharap arahan dan bimbingan dari tiap atasan yang merupakan bagian dari proses manajemen agar sesuai dengan pengarahan.

4. Pengendalian disiplin.

Wagner dan Hollenbeek (dalam Mantja, 2002) pengendalian merupakan fungsi manajemen yang diperlukan untuk mengevaluasi kinerja organisasi atau unit-unit dalam suatu organisasi guna menetapkan kemajuan sesuai dengan arah yang dikehendaki. Engler (1988) pengendalian adalah proses yang memastikan hasil operasi berlangsung secara teratur sesuai rencana, Pidarta (1990) mengatakan bahwa pemanfaatan gerakan akuntabilitas dalam perencanaan pendidikan meningkatkan sifat operasional perencanaan itu, sebab bukan saja programnya yang dioperasionalkan beserta tujuannya yang spesifik, melaikan juga performan para petugas implementasinya. Lanjut diutarakan prinsip-prinsip yang relatif eksak dalam akuntabilitas, tidak memberi peluang banyak untuk berubah ketika konsep perencanaan itu diimplementasikan baik terhadap programnya maupun terhadap alt dan metode kerjanya.

Pengendalian program kerja di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya berdasarkan sistim manajemen mutu yang terdapat dalam tiap kelompok kerja pada proses pelaksanaannya mengikuti aturan manajemen untuk memberikan suatu jaminan terhadap rencana yang akan dilaksanakan berdasarkan peraturan yang berlaku yang dijalankan oleh para karyawan berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang diemban secara performan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

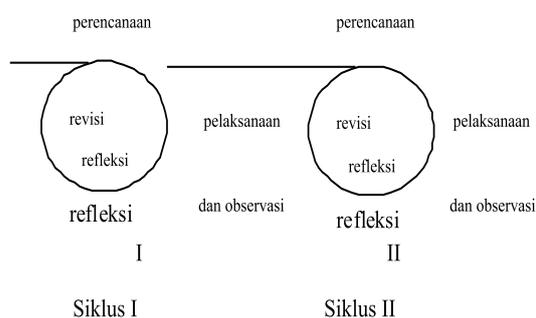
Penelitian ini difokuskan pada pengembangan manajemen kehidupan asrama Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya. Pendekatan yang paling sesuai digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian pengembangan. Riyanto (2001) mengungkapkan penelitian perkembangan merupakan penelitian yang memuaskan pada variabel-variabel dan perkembangannya selama beberapa kurun waktu. Penelitian ini menyelidiki pola-pola pada perurutan perkembangan dan pertumbuhan, dan bagaimana variable berhubungan satu sama lain dan mempengaruhi sifat-sifat pertumbuhan dan perkembangan itu.

B. Disain Penelitian

Menurut Pidarta (2004) ada dua macam penelitian kualitatif, yaitu (1) penelitian kualitatif positivistik, dan (2) penelitian kualitatif naturalistik. Pada penelitian ini didisain menggunakan penelitian kualitatif positivistik. Salah satu bentuk penelitian kualitatif positivistik adalah

penelitian pengembangan dengan memakai penelitian aksi atau *action research* sebagai berikut :

1. Studi awal tentang manajemen asrama mencakup :
 - a. Perencanaan tentang perlengkapan.
 - b. Pengorganisasian tentang personalia.
 - c. Pengaktifan tentang personalia.
 - d. Pengendalian tentang disiplin.
2. Pengembangan dengan penelitian aksi



a. Perencanaan

Semua fokus direncanakan cara pengembangannya untuk mempermudah pelaksanaan dan observasinya. Fokus tersebut adalah inti dari penelitian yang akan dilakukan sehingga sipeneliti harus memahami lebih mendalam dari fokus tersebut. Keberhasilan pelaksanaan dan observasi untuk mengembangkan tiap fokus akan sangat tergantung kepada cara kita untuk mengembangkannya.

b. Pelaksanaan dan observasi

Setelah fokus direncanakan cara pengembangannya, selanjutnya dilaksanakan dan diobservasi. Saat melaksanakan pengembangan focus, disarankan mengikuti cara yang sudah ditentukan untuk mencapai hasil pengembangan yang diinginkan. Pelaksanaan dan observasi yang dilakukan dengan cara baik dan benar menurut aturan merupakan informasi yang berharga dan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan refleksi

terhadap pengembangan fokus selanjutnya.

c. Refleksi

Hasil pengembangan yang dilakukan selanjutnya direfleksi untuk mengetahui fokus yang mana berkembang dengan baik, berkembang setengah, dan mana yang sulit dikembangkan. Perkembangan dari tiap fokus ini diharapkan berkembang dengan baik sehingga mempermudah bagi sipeneliti untuk melanjutkan pengembangan ke fokus berikutnya. Refleksi ini merupakan informasi secara menyeluruh dari pelaksanaan pengembangan fokus yang dilaksanakan.

d. Revisi

Untuk fokus-fokus yang belum berkembang dengan baik cara pengembangannya direvisi. Dalam mengembangkan suatu manajemen biasanya dilakukan lebih dari satu siklus, Hal ini diakibatkan adanya beberapa fokus yang akan dikembangkan. Ada fokus yang berkembang cukup dengan satu cara dan adapula tidak cukup hanya dengan satu cara.

BAB IV PEMBAHASAN

A. Manajemen asrama Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya mencakup :

1. Perencanaan perlengkapan.

Dalam pembahasan ini diuraikan bahwa untuk merencanakan dan mengadakan perlengkapan yang baik tidak hanya 1 (satu) unit yang merencanakannya tetapi semua unsur dan dilakukan dalam suatu pertemuan dari lembaga ini. Adanya pertemuan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada hadirin membaca dan memahami berkas penyediaan perlengkapan

perlengkapan yang sudah direalisasi tahun sebelumnya untuk dibahas bersama dalam rangka mendapatkan hasil yang maksimal. Pertemuan adalah satu langkah maju yang dilakukan oleh manajemen didalam memasyarakatkan berkumpul dan mengeluarkan pendapat baik secara tertulis maupun secara lisan. yaitu adanya tanggapan dari peserta lain yang intinya memberikan masukan yang dapat dijadikan pokok bahasan dalam pertemuan selanjutnya. Hal tersebut sejalan dengan Handoko (2001) bahwa perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metoda, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Dalam setiap perencanaan selalu terdapat tiga kegiatan yang meskipun dapat dibedakan, tetapi tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya dalam proses perencanaan. Ketiga kegiatan itu adalah (1) perumusan tujuan yang ingin dicapai, (2) pemilihan program untuk mencapai tujuan itu, (3) identifikasi dan pengerahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas Fattah (2001). Perencanaan penyediaan perlengkapan adalah proses merumuskan terlebih dahulu terhadap apa yang akan dilakukan dalam penyediaan perlengkapan yang akan datang, menetapkan prosedur pelaksanaan. identifikasi dan pengerahan sumber daya yang jumlahnya selalu terbatas. Perencanaan penyediaan perlengkapan merupakan hal yang penting dilakukan secara seksama karena sebagai dasar dalam menjalankan program-program untuk mencapai tujuan manajemen.

2. Pengorganisasian personalia.

Personalia yang akan melaksanakan proses pendidikan dari tiap unit sudah diatur sesuai tugas dan tanggung jawab. Pengaturan tersebut diharapkan membantu dengan sebaiknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa tiap unit sudah menentukan personalia yang akan membantu sesuai beban yang dilimpahkan kepadanya. Bertalian dengan hal tersebut Nawawi (2000) mengatakan pengorganisasian adalah sistem kerjasama sekelompok orang yang dilakukan dengan pembidanaan dan pembagian seluruh pekerjaan atau tugas

Seksi Penyelenggara Pendidikan dalam melaksanakan suatu kegiatan misalnya melaksanakan ujian semester untuk peserta didik, unit-unit terkait menyiapkan perlengkapan sesuai tugasnya. Personalia dari unit administrasi pengajaran yang menyiapkan permintaan soal, penyeleksian soal, pengetikan soal, dan penyediaan alat tulis. Personalia dari unit program pendidikan menyiapkan jadwal ujian, pengawas, ruangan, ujian, ruangan sidang ujian. Jadi rencana tersebut dilaksanakan menurut tugas dan tanggung jawab dari tiap personalia.

Seperti Garrison (1988) menuturkan pengorganisasian adalah proses peletakan manusia dan sumber daya lainnya secara teratur dalam suatu cara yang efektif membawa pencapaian rencana. Engler (1988) menjelaskan pengorganisasian adalah mengkombinasikan dan mengatur sumber daya manusia dan material dalam suatu tindakan yang akan mencapai tujuan yang diinginkan. Serta menurut Burhanuddin (2002) adalah (1) mengatur tugas, wewenang dan tanggung jawab dan

institusi sekolah, (2) memperlancar jalannya usaha kerja sama di sekolah, dan (3) mengatur lalu lintas hubungan antara orang-orang, badan-badan, unit-unit kerja yang ada di sekolah sehingga tercipta *team work* yang baik. Fungsi pengorganisasian sekolah sebagai wahana bagi sekolah untuk membagi pekerjaan, memperlancar jalannya kerja sama dan mengatur lalu lintas hubungan.

Demikianlah pengorganisasian personalia dalam melaksanakan proses pendidikan. Setiap personalia dari tiap unit melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diemban untuk satu tujuan. Sistem kerjasama berbentuk sekelompok orang yang dilakukan dengan pembagian bidang masing-masing dan pembagian seluruh pekerjaan atau tugas bekerjasama ke arah pencapaian sasaran tertentu.

3. Pengaktifan personalia.

Pengaktifan personalia dari suatu rencana kegiatan berdasarkan perintah atau surat perintah. Hal ini walaupun personalianya sudah dibagi tugas dan tanggung jawab menurut kemampuan kebutuhan pelaksanaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menggerakkan personalia yang sudah ada perlu adanya perintah yang tertulis atau tidak tertulis.

Di lembaga ini bahwa setiap mau mengadakan suatu acara seperti acara wisuda ada panitianya, jadi susunan kepanitiaan tersebut menjadi dasar tiap personalia yang termasuk dalam struktur kepanitiaan melakukan kegiatan sesuai tugasnya dalam kepanitiaan tersebut. Disamping susunan tersebut menjadi dasar untuk

bertindak juga sebagai pembagi tugas dari banyaknya tugas yang harus dilakukan dalam kegiatan tersebut.

Seperti yang diungkapkan oleh Terry (2000) pengarahan merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota-anggota dari satu kelompok, sehingga melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan-tujuan pribadi dan kelompoknya. Pengarahan yang baik bukanlah suatu kediktatoran. Mulyasa (2003) pengaktifan dapat diartikan sebagai kegiatan mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan. Fungsi pengaktifan menurut Siagian (1999) adalah (1) penentuan arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan, terhadap wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi, (2) komunikasi yang efektif, (3) mediator yang andal khususnya dalam hubungan ke dalam terutama konflik, dan (4) integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral. Menurut Senge (2000) penggerakan atau pengaktifan *principal do right* adalah (1) tetap dalam kontrol setiap saat, memenangkan semua konfrontasi tetapi tetap memikirkan nasib anggotanya, (2) perasaan negatif harus selalu ditekan sehingga tidak kehilangan kontrol, dan (3) menjadi orang yang rasional karena pendidikan. Pengaktifan personalia adalah proses pemberian tugas tanggung jawab kepada karyawan atau bawahan yang bersangkutan untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditentukan dengan jalan selalu berkomunikasi secara horizontal dan mengharap arahan dan bimbingan

dari tiap atasan yang merupakan bagian dari proses manajemen agar sesuai dengan pengarahan.

4. Pengendalian disiplin.

Disiplin menjadi salah satu tujuan dari lembaga ini untuk diterapkan guna membantu pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan dari proses pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin menjadi hal yang penting untuk dibahas dalam kesempatan ini.. Seperti yang diungkapkan Pidarta (1990) mengatakan bahwa pemanfaatan gerakan akuntabilitas dalam perencanaan pendidikan meningkatkan sifat operasional perencanaan itu, sebab bukan saja programnya yang dioperasionalkan beserta tujuannya yang spesifik, melaikan juga performan para petugas implementasinya.

Berorientasi pada upaya peningkatan kinerja organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya, monitoring (pemantauan) terhadap kesiapan dan kesiagaan kerja pegawai (tenaga kependidikan dan administatif) mutlak perlu dilakukan.

D e n g a n d e m i k i a n pengendalian disiplin yang diterapkan berorientasi pada upaya peningkatan kinerja organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya, monitoring (pemantauan) terhadap kesiapan dan kesiagaan kerja pegawai (tenaga kependidikan dan administatif) mutlak perlu dilakukan demi kelancaran dan kesuksesan pelaksanaan pendidikan.

B. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan manajemen kehidupan asrama di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya.

1. Faktor pendukung.

Faktor pendukung berdasarkan temuan peneliti pada pelaksanaan sebagai berikut :

- a. Kepala Balai beserta jajaran struktural yang senantiasa memberikan pembinaan mental moral berupa saran dan kritik serta sarannya.
- b. Informan yang terkait langsung dengan memberikan Informasi yang dibutuhkan bertalian dengan materi pokok bahasan baik secara lisan maupun tertulis (dokumen).

2. Faktor penghambat.

Faktor penghambat berdasarkan temuan peneliti pada pelaksanaan sebagai berikut :

- a. Informan yang dibutuhkan sering tidak ditempat.
- b. Informan masih kurang memahami tujuan dari penelitian ini sehingga menyulitkan proses penelitian.
- c. Iklim kerja yang padat, Peneliti harus melaksanakan tugas pokok sebagai pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Perencanaan perlengkapan.

Perencanaan perlengkapan dalam menunjang proses

pelaksanaan pendidikan dilakukan tiap tahun oleh tiap unit yang didahului oleh suatu pertemuan antar unit dalam rangka membahas perencanaan tersebut sebelum mengajukannya ke Kepala Balai. Kehadiran pegawai sudah mulai membaik setelah dikeluarkannya pengumuman dari Kepala Balai tentang pengaktifan kembali apel pagi.

2. Pengorganisasian personalia.

Pengorganisasian personalia dalam melaksanakan proses pendidikan di lembaga ini berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Setiap personalia dari tiap unit melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diemban untuk satu tujuan. Sistem kerjasama berbentuk sekelompok orang yang dilakukan dengan pembagian bidang masing-masing dan pembagian seluruh pekerjaan atau tugas bekerjasama ke arah pencapaian sasaran tertentu.

3. Pengaktifan personalia.

Personalialia yang melaksanakan tugas mengikuti perintah dari Kepala Balai sesuai kemampuan yang dimiliki. Perintah pelaksanaan tugas dari pimpinan dijadikan sebagai pedoman tiap personalia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menggerakkan personalia yang sudah ada perlu adanya perintah yang tertulis atau tidak tertulis.

4. Pengendalian disiplin.

Disiplin yang diterapkan berorientasi pada upaya peningkatan kinerja organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya, monitoring (pemantauan)

terhadap kesiapan dan kesiagaan kerja pegawai (tenaga kependidikan dan administratif) mutlak perlu dilakukan demi kelancaran dan kesuksesan pelaksanaan pendidikan. Disiplin menjadi salah satu tujuan dari lembaga ini untuk diterapkan guna membantu pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan dari proses pendidikan.

B. Saran.

Dari uraian di atas maka dapat disarankan untuk :

1. Perencanaan perlengkapan.

Dalam menunjang proses pelaksanaan pendidikan perencanaan terhadap perlengkapan dan disiplin sebaik mungkin harus dilakukan. Semua unsur yang bertalian bersama-sama melakukan perencanaan, hal tersebut dapat di tempuh dalam suatu pertemuan. Pertemuan dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun. Melakukan pemeriksaan tiap bulannya terhadap dokumentasi perlengkapan. dan menjamin ketersediaan perlengkapan yang akan digunakan.

2. Pengorganisasian personalia.

Pengorganisasian personalia dapat dilakukan penyegaran atau pergantian personalia di unit kerja. untuk bawahan minimal dilakukan dalam kurung waktu 2 (dua) tahun sekali. Pengorganisasian personalia hendaknya dilakukan dengan memperhatikan disiplin ilmu dan kemampuan yang dimiliki oleh personalia Kemampuan personalia dalam suatu bidang ditingkatkan dengan jalan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang bertalian dengan disiplin ilmu yang dimiliki.

3. Pengaktifan personalia.

Pengaktifan personalia berdasarkan perintah dari atasan langsung atau surat perintah dari pimpinan. Setiap

personalia dimintai keterangan tentang tugas dan tanggung jawabnya. Mengadakan pengecekan terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap saat dan memperbaiki saat itu juga jika ada kesalahan yang dilakukan.

4. Pengendalian disiplin. Berorientasi pada upaya peningkatan kinerja organisasi Balai Pendidikan

dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Surabaya, pengendalian disiplin mutlak harus dikembangkan cara pengendaliannya. Setiap kebijakan yang diambil dalam rangka mengendalikan disiplin selalu disertai dengan evaluasi sampai dimana kebijakan itu mempengaruhi pencapaian tujuan dari lembaga ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, H, Imron,A, Maisyarah. 2002. *Manajemen Pendidikan Wacana, Proses dan Aplikasinya di Sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Engler, Calvin. 1988. *Managerial Accounting*. Illion: Irwin
- Fattah, Nanang. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Garrison, R. 1998. *Managerial Accounting Concepts For Planning, Control, Devicion Making. Fifth Edition*. Boston: BPI-Irwin.
- Greena, C., N., Adam., E. Ebert. 1985. *Management for Effective Performance*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Manja, W. 2002. Organisasi dan Mekanisme Kerja dan Pengawasan Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Th 29 (1) 27
- Mulyasa, E. 2003. *Manajemen berbasis sekolah*. Bandung: Tarsito
- Nawawi, H. 2000. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dan Ilustrasi dibidang Pendidikan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pidarta, Made. 1990. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pidarta, Made. 2004. *Pengembangan Pendidikan Informal*. Makalah pada Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia V Di Universitas Negeri Surabaya tanggal 6-8 oktober 2004.

- Riyanto, Yatim. 1996. *Metodologi Penelitian Pendidikan Suatu Tinjauan Dasar*. Surabaya. Sic Surabaya
- Robbins, S. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Senge, P. 2000. *Schools That Learn*. London: Nicholas Brenley Publishing.
- Siagian, S.P. 1999. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Terry, George. R. 2000. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Karsa.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.