

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK DI MADRASAH  
ALIYAH MODERN AL-MUSYAWIRIN WERU CIREBON**



**IAIN PURWOKERTO**

**TESIS**

Disusun dan diajukan kepada pascasarjana  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Untuk Memperoleh Gelar  
Magister Pendidikan (M.Pd)



**IAIN PURWOKERTO**

Disusun oleh :  
**NOVI WULANDARI**  
**NIM. 1717651022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
TAHUN 2020**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553  
Website : [www.pps.ainpurwokerto.ac.id](http://www.pps.ainpurwokerto.ac.id) Email : [pps@ainpurwokerto.ac.id](mailto:pps@ainpurwokerto.ac.id)

**PENGESAHAN**

Nomor: 074/In.17/D.Ps/PP.009/3/2021

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Novi Wulandari  
NIM : 1717651022  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon

Telah disidangkan pada tanggal **18 Januari 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.



Purwokerto, 2 Maret 2021

Direktur,

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.  
NIP. 19681008 199403 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
PASCASARJANA**

Alamat Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624. 628250 Fax. 0281-636553  
Website: [www.iainpurwokerto.ac.id](http://www.iainpurwokerto.ac.id) Email: [pps.iainpurwokerto@gmail.com](mailto:pps.iainpurwokerto@gmail.com)

**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

Nama : Novi Wulandari

NIM : 1717651022

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Judul : Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah

Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon

No	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Sunhaji, M.Ag. NIP. 19681008 199403 1 001 Ketua Sidang Merangkap Penguji		22 Februari 2021
2	Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd. NIP. 19720420 200312 1 001 Sekretaris Merangkap Penguji		22 Februari 2021
3	Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd. NIP. 19640916 199803 2 001 Pembimbing Merangkap Penguji		22 Februari 2021
4	Dr. H. M. Najib, M.Hum. NIP. 19570131 198603 1 002 Penguji Utama		22 Februari 2021
5	Dr. Subur, M.Ag. NIP. 19670307 199303 1 005 Penguji Utama		22 Februari 2021

Purwokerto, 22 Februari 2021  
Mengetahui,  
Ketua Program Studi MPI

**Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd**  
NIP. 19720420 20002131 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

HAL : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.  
Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto  
Di Purwokerto

Assalamau'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa :

Nama : Novi Wulandari  
NIM : 1717651022  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Judul : Pengembangan Sumber Daya Pendidik dalam Peningkatan  
Kompetensi di Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin  
Weru Cirebon

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Purwokerto,  
Pembimbing,



**Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd**  
**NIP. 19640916 199803 2 001**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul :  
“Pengembangan Sumber Daya Pendidik dalam Peningkatan Kompetensi di  
Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon” seluruhnya merupakan  
hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari  
hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan  
norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan  
hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya  
bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan  
sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa  
paksaan dari siapapun.

Purwokerto,

Hormat saya,



(Novi Wulandari)

Pengembangan Sumber Daya Pendidik  
Di Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon  
Novi Wulandari/NIM. 1717651022  
Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

**ABSTRAK**

Pendidik adalah kunci dari sebuah keberlangsungan proses pendidikan, sebuah kunci keberhasilan dari meningkatnya mutu suatu lembaga pendidikan secara khusus. Oleh karena itu, kualitas suatu pendidik perlu selalu dikembangkan agar kualitas *output* dari lembaga pendidikan dapat berkualitas juga. Kualitas dari *output* lembaga pendidikan adalah barometer dari mutu lembaga pendidikan tersebut. Sayangnya, banyak lembaga pendidikan yang sering meremehkan hal ini, mereka hanya terfokus pada kuantitas peserta didik dengan menghiraukan kualitas pendidik. Dalam hal ini sekolah memiliki peran yang strategis dalam mengembangkan sumber daya pendidik baik dengan melalui kegiatan di sekolah ataupun bekerjasama dengan organisasi pendidikan/lembaga pendidikan tinggi. Peneliti melihat ada MA yang telah menerapkan optimalisasi empat dasar dalam mengembangkan sumber daya pendidik, yaitu MA Modern Al- musyawirin Weru Cirebon.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang implementasi pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-musyawirin Weru Cirebon.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field reseacrh*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan *triangulasi* data yang terdiri dari: *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing*.

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa MA Modern Al-musyawirin melakukan optimalisasi empat dasar wajib dalam pengembangan sumber daya pendidiknya. Optimalisasi empat dasar tersebut diaplikasikan melalui kegiatan seperti: Pengembangan Kompetensi pedagogik (Supervisi, Workshop, MGMP), Pengembangan Kompetensi kepribadian (shalat duha, khutbah jum'at, perayaan hari besar Islam, perayaan hari raya Idul Fitri dan Idul Adha), Pengembangan Kompetensi sosial (pelaksanaan prinsip kekeluargaan, meningkatkan tiga unsur kompetensi sosial yaitu, komunikasi, bergaul dan berempati, serta mengoptimalkan peran HUMAS), Pengembangan Kompetensi profesional (Kegiatan Belajar Mengajar, Optimalisasi pengadministrasian kelas, Optimalisasi pengadministrasian sekolah, Evaluasi dan Pengawasan).

**Kata kunci: Pengembangan, Sumber daya, Pendidikan**

Educator Resource Development  
At Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon  
Novi Wulandari/NIM. 1717651022  
Islamic Education Management

### **ABSTRACT**

Educators are the key to a sustainable educational process, a key to the success of increasing the quality of an educational institution in particular. Therefore, the quality of an educator needs to always be developed so that the quality of output from educational institutions can be of high quality. The quality of the output of educational institutions is a barometer of the quality of the educational institution. Unfortunately, many educational institutions often underestimate this, they only focus on the quantity of students regardless of the quality of educators. In this case the school has a strategic role in developing teaching resources either through activities in schools or in collaboration with educational organizations / higher education institutions. Researchers see that there is an MA that has implemented four basic optimization in developing teaching resources, namely MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.

This study aims to obtain an overview of the implementation of the development of educator resources in improving competence in Modern MA Al-musyawirin Weru Cirebon.

This research is included in the type of field research (field research) using a descriptive qualitative approach. Data collection techniques using interview, observation and documentation. While the data analysis technique uses data triangulation which consists of: data reduction, data display, and conclusion drawing.

Based on the results of data analysis, it was found that MA Modern Al-Musyawirin did the optimization of the four mandatory bases in developing its teaching resources. The optimization of these four bases is applied through activities such as: Development of pedagogical competencies (supervision, workshops, MGMP), personal competency development (prayer duha, Friday sermons, celebration of Islamic holidays, celebrations of Eid al-Fitr and Eid al-Adha), development of social competence (implementation of kinship principles, improving three elements of social competence, namely, communication, socializing and empathy, and optimizing the role of Public Relations), Professional Competency Development (Teaching and Learning Activities, Optimizing Class Administration, Optimizing School Administration, Evaluation and Supervision).

**Keywords:** Development, Resources, Education

## TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi Arab-Latin pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	-
ت	Tā'	T	-
ث	Śā'	Ś	S (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	-
ح	H(ā'	(H	H (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	-
د	Dāl	D	-
ذ	Ẓāl	Ẓ	Z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	-
ز	Zai	Z	-
س	Sīn	S	-
ش	Syīn	Sy	-
ص	S)ād	(S	S (dengan titik di bawah)
ض	D(ād	(D	D (dengan titik di bawah)
ط	T(ā'	(T	T (dengan titik di bawah)
ظ	Z(ā'	(Z	Z (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-



ف	Fā'	F	-
ق	Qāf	Q	-
ك	Kāf	K	-
ل	Lām	L	-
م	Mīm	M	-
ن	Nūn	N	-
و	Wāwu	W	-
ه	Hā'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Y

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan fokal rangkap atau diftong.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat yang transliterasinya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
َ---	<i>Fath(ah</i>	a	a		
ِ---	<i>Kasrah</i>	i	i	مُنِيرَا	<i>Munira</i>
ُ---	<i>D(ammah</i>	u	u		

### 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
يَ---	<i>Fath(ah dan ya</i>	Ai	a dan i	كَيْفَا	<i>Kaifa</i>
وِ---	<i>Kasrah</i>	I	i	هَوُلَا	<i>Haula</i>

C. Maddah (vokal panjang)

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Fath(ah + Alif, ditulis ā	Contoh سَالٌ ditulis <i>Sāla</i>
◌fath(ah + Alif maksūr ditulis ā	Contoh يَسْعَىٰ ditulis <i>Yas'ā</i>
◌Kasrah + Yā' mati ditulis ī	Contoh مَجِيدٌ ditulis <i>Majīd</i>
D(ammah + Wau mati ditulis ū	Contoh يَقُولُ ditulis <i>Yaqūlu</i>

D. Ta' Marbūṭ)ah

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	Ditulis <i>hibah</i>
جزية	Ditulis <i>jizyah</i>

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله	Ditulis <i>ni'matullāh</i>
-----------	----------------------------

E. Syaddah (Tasydīd)

Untuk konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap:

عَدَّة	Ditulis <i>'iddah</i>
--------	-----------------------

F. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *qamariyah* atau *syamsiyah* ditulus al-

الرجل	Ditulis <i>al-rajulu</i>
الشمس	Ditulis <i>al-Syams</i>

G. Hamzah

Hamzah yang terletak di akhir atau di tengah kalimat ditulis apostrof.

Sedangkan hamzah yang terletak di awal kalimat ditulis alif. Contoh:

شَيْئٌ	Ditulis <i>syai'un</i>
تَأْخِذٌ	Ditulis <i>ta'khuẓu</i>
أَمْرٌ	Ditulis <i>umirtu</i>

#### H. Huruf Besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan ejaan yang diperbaharui (EYD).

- I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapan atau penulisannya.

أهل السنة	Ditulis <i>ahlussunnah</i> atau <i>ahl al-sunnah</i>
-----------	--

#### J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak penulis berlakukan pada:

- a. Kata Arab yang sudah lazim dalam bahasa Indonesia, seperti: al-Qur'an.
- b. Judul dan nama pengarang yang sudah dilatinkan, seperti Yusuf Qardawi.
- c. Nama pengarang Indonesia yang menggunakan bahasa Arab, seperti Munir.
- d. Nama penerbit Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya al-bayan.



IAIN PURWOKERTO

**MOTTO**

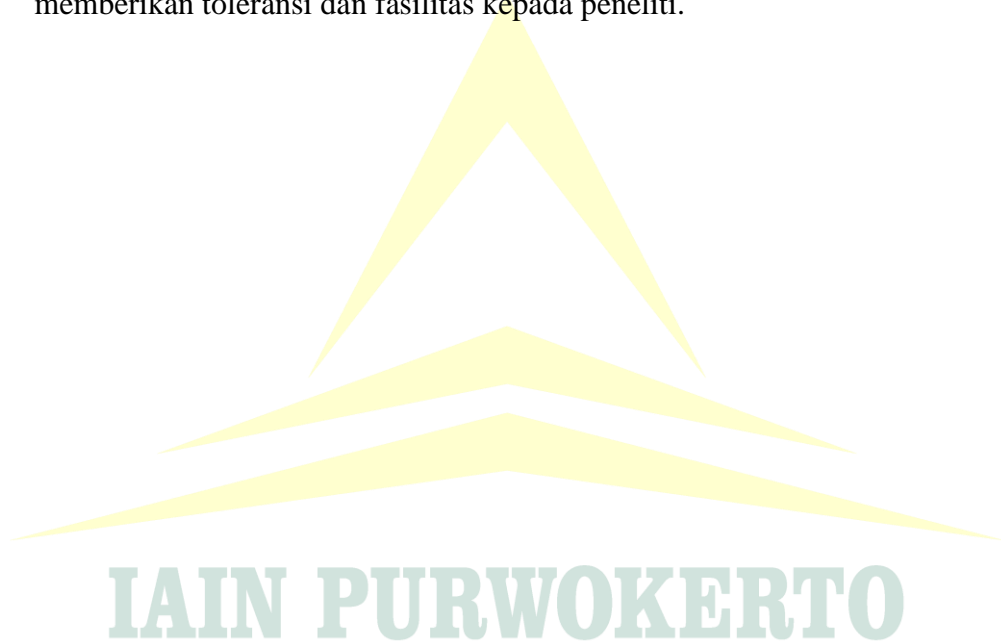
Dengan Ilmu, Hidup Menjadi Mudah,  
Dengan Seni, Hidup Menjadi Indah  
Dengan Agama, Hidup Menjadi Terarah &  
Bermakna



## **PERSEMBAHAN**

Penelitian dan tugas akhir (tesis) ini peneliti persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberi Rahmat, Nikmat, dan Barokah-Nya pada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Kedua orang tua yang telah dengan sabar dan perhatian selama peneliti menyelesaikan penelitian ini.
3. Keluarga besar MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon yang telah memberikan toleransi dan fasilitas kepada peneliti.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis telah selesai menyusun tesis dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.” Penyusunan tesis ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pendidikan. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Junjungan Nabi besar Muhammad SAW. beserta para sahabat dan para pengikut-pengikutnya hingga akhir zaman.

Tesis ini dapat terselesaikan oleh penulis dengan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Dengan ini maka penulis sampaikan terimakasih yang tulus kepada Yth:

1. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto.
2. Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Purwokerto.
3. Dr. Hj. Tutuk Nisngsih, M.Pd selaku Dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing penulis.
4. Dr. H. M. Najib, M.Hum. selaku penguji utama yang telah memberikan kritik dan saran dalam penulisan ini agar menjadi sempurna.
5. Dr. Subur, M.Ag. selaku penguji utama yang telah memberikan kritik dan saran dalam penulisan ini agar menjadi sempurna.
6. Kedua orangtua dan adik tercinta yang selalu mendukung, memotivasi, dan mendoakan setiap langkah penulis dalam menyusun tesis.
7. Suami tercinta yang selalu memberikan motivasi dan mendoakan penulis dalam penyusunan tesis.
8. Teman-teman seperjuangan IAIN Purwokerto yang telah bekerjasama dengan baik selama menuntut ilmu.
9. Keluarga Besar MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon yang telah memberikan toleransi dan fasilitasi.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kesalahan, maka dari itu penulis mohon kritik dan saran agar dikemudian hari akan dapat disempurnakan. Semoga Allah SWT. membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan balasan yang setimpal dan barokah. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca.

Purwokerto, 18 Februari 2021



**Novi Wulandari**

**NIM. 1717651022**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN DIREKTUR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II SUMBER DAYA PENDIDIKAN .....</b>	<b>9</b>
A. Deskripsi Konseptual .....	9
1. Manajemen dan Manajemen Pendidikan .....	9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	40
C. Kerangka Berpikir .....	43



<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	45
	A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
	B. Jenis dan Pendekatan .....	45
	C. Sumber Data Penelitian .....	45
	D. Teknik Pengumpulan Data .....	46
	E. Teknik Analisis Data .....	47
<b>BAB IV</b>	<b>PEMBAHASAN .....</b>	50
	A. Profil Setting Penelitian .....	50
	B. Pandangan Sekolah Terkait Kompetensi Pendidik.....	56
	C. Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MAM Al-Musyawirin .....	60
	1. Pengembangan Sumber Daya Pendidik melalui Kompetensi Pedagogik.....	61
	2. Pengembangan Sumber Daya Pendidik melalui Kompetensi Kepribadian .....	67
	3. Pengembangan Sumber Daya Pendidik melalui Kompetensi Sosial.....	72
	4. Pengembangan Sumber Daya Pendidik melalui Kompetensi Profesional .....	76
	D. Analisis Pembahasan .....	84
	1. Pengembangan sumber daya pendidik melalui kompetensi pedagogik di MA Modern Al-Musyawirin .....	84
	2. Pengembangan sumber daya pendidik melalui kompetensi kepribadian di MA Modern Al-Musyawirin .....	88
	3. Pengembangan sumber daya pendidik melalui kompetensi sosial di MA Modern Al-Musyawirin .....	89
	4. Pengembangan sumber daya pendidik melalui kompetensi profesional di MA Modern Al-Musyawirin .....	93
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	101
	A. Kesimpulan .....	101
	B. Rekomendasi .....	102

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>104</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>106</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Keadaan pendidik dan karyawan MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	53
Tabel 4.2	Nama dan identitas pendidik/pendidik MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	54
Tabel 4.3	Nama dan identitas karyawan/tenaga pendidikan MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	54
Tabel 4.2	Keadaan peserta didik tiga tahun terakhir MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	55
Tabel 4.5	Gedung dan Bangunan MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	55
Tabel 4.6	Tanah MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	55
Tabel 4.7	Alat kantor dan rumah tangga MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon	56

**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir .....	44
Gambar 4.1	Struktur Organisasi MA Modern Al-Musyawirin Weru Kabupaten Cirebon .....	53



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pedoman/Instrumen Wawancara

Lampiran 2 Pedoman/Instrumen Observasi

Lampiran 3 Catatan Lapangan Hasil Wawancara

Lampiran 4 Catatan Lapangan Hasil Observasi

Lampiran 5 Dokumen Pendukung (Foto dan dokumen)



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu bangsa dalam memperoleh tujuannya tidak hanya ditentukan oleh melimpah ruahnya sumber daya alam, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Bahkan ada yang mengatakan bahwa “Bangsa yang besar dapat dilihat dari kualitas manusia itu sendiri.”

Menjadi bangsa yang maju tentu merupakan cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap negara di dunia. Sudah bukan menjadi rahasia lagi bahwa maju atau tidaknya negara dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Pasalnya, mutu pendidikan seringkali menjadi sebuah barometer berkembang atau tidaknya sebuah bangsa. Sesuai dengan pernyataan di atas bahwa “Bangsa yang besar dapat dilihat dari kualitas manusia itu sendiri.” Jelas, bahwa *output* dari pendidikan menjadi sebuah ukuran apakah pendidikan sudah mencetak manusia-manusia yang berkualitas? Hal ini menjadi sebuah tantangan yang sangat besar untuk para praktisi pendidikan dan pemangku kebijakan dalam pendidikan, di mana mereka harus berfikir keras untuk dapat mencetak para penerus bangsa menjadi manusia yang berkualitas.

Melihat kondisi pendidikan yang ada di Indonesia saat ini, dirasa sangat jauh dari kata manusia berkualitas atau *output* pendidikan yang berkualitas. Pasalnya, baru-baru ini seringkali disaksikan di layar kaca, media cetak atau di internet bahwa pelajar SMA atau sederajat di Indonesia sangat mahir sekali dalam bertawuran atau berdemonstrasi secara anarkis dengan dalih menuntut sebuah keadilan di depan gedung DPR. Hal ini menjadi sebuah keprihatinan bangsa, di mana mereka yang seharusnya belajar di sekolah malah melakukan kegiatan demonstrasi secara anarkis. Ilmu-ilmu tentang bagaimana bermusyawarah dengan baik yang mereka dapatkan di bangku sekolah seakan tidak tertanam pada dirinya.

Dari kondisi yang terjadi saat ini, perlulah lembaga pendidikan melakukan sebuah inovasi atau melakukan strategi yang jitu sehingga kejadian-kejadian yang dapat merugikan tidak terjadi lagi. Selain meningkatkan manajemen mutu pendidikan, pendidik sebagai aktor utama dalam mendidik peserta didik perlu terus dilakukan pengembangan sehingga ilmu-ilmunya dapat terus ter *up date* dan dapat menciptakan suatu kondisi lembaga pendidikan lebih kondusif sehingga cita-cita pendidikan dapat mencetak peserta didik yang berkualitas baik dari segi kognitif, afektif maupun psikomotor dapat tercapai.

Pendidik merupakan salah satu potensi penting di madrasah yang tentunya meniscayakan penataan dan manajemen yang baik demi meningkatkan kualitas pendidikan. Apalagi pendidik pun yang memangku nilai-nilai moral keagamaan dan karakter yang merupakan dasar kenegaraan, sila pertama dari Pancasila.

Zakiah Daradjat dalam Sukring menjelaskan, bahwa pendidik adalah guru profesional, karena secara implicit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul tanggung jawab pendidikan yang dipikulnya di pundak para orang tua. Lebih lanjut Nana Syaodih Sukmadinata mengemukakan, kedudukan guru sebagai pendidik dan pembimbing tidak bisa dilepaskan dari guru/pendidik sebagai pribadi. Kepribadian pendidik sangat mempengaruhi perannya sebagai pendidik dan pembimbing.

Dalam hal ini berkaitan dengan profesionalitas seorang pendidik. Pendidik yang tidak kompeten akan mengalami kesulitan dalam menyampaikan isi materi yang akan diajarkan dalam proses pembelajaran di kelas. Ketidakmampuan seorang pendidik dalam mengajar dan mendidik berimplikasi langsung pada peserta didiknya, yaitu kurang berkembangnya seluruh potensi yang dimiliki peserta didik.<sup>1</sup>

Selain faktor profesionalitas, terdapat faktor-faktor lain menjelaskan bahwa secara umum para pendidik ini mengalami ketidak berdayaan, yaitu:

---

<sup>1</sup> Sukring, *Pendidik dan Peserta Didik dalam Pendidikan Islam*, (Graha Ilmu: Yogyakarta, 2013), hal. 112-113.

*Pertama*, ketidak berdayaan dalam karir yang tidak jelas, promosi jabatan tidak secara terbuka. *Kedua*, ketidak berdayaan dalam kemampuan. *Ketiga*, ketidak berdayaan secara psikologis yang berkaitan dengan tiga hal; yakni perilaku peserta didik, beban kurikulum dan keseragaman tugas. *Keempat*, ketidakberdayaan dalam kesejahteraan.<sup>2</sup>

Upaya ke arah peningkatan profesionalitas pendidik dengan sistem manajemen yang baik menjadi satu hal yang sangat urgen untuk dilakukan. Karena hanya dengan pelaksanaan manajemen yang baik sikap profesional pendidik yang dicirikan dengan adanya otonomi, keahlian yang memadai, komitmen pendidik yang tinggi terhadap tugas dan adanya semangat untuk meningkatkan kemampuan secara berkelanjutan, pendidik akan bisa memberikan kontribusinya yang berarti bagi upaya perbaikan kualitas pendidikan Nasional. Dalam kerangka penataan dan manajemen inilah, maka dibutuhkan strategi yang tepat agar para pendidik dapat benar-benar trampil secara lebih profesional dalam mengemban tugasnya.

Pendidik sangat diharapkan peran dan kontribusinya dalam menyelesaikan problematika tersebut. Pendidik memiliki peran strategis dalam upaya menyiapkan peserta didik menjadi generasi penerus yang memiliki integritas moral dan akhlak serta keberagamaan yang kokoh. Peran strategis pendidik ini sangatlah beralasan karena Pendidikan Agama berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan, diungkapkan bahwa pendidikan agama adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan membentuk sikap, kepribadian, dan keterampilan peserta didik dalam mengamalkan ajaran agamanya, yang dilaksanakan sekurang-kurangnya melalui mata pelajaran/kuliah pada semua jalur, jenjang, dan jenis pendidikan.<sup>3</sup> Pendidikan agama berfungsi membentuk manusia Indonesia

---

<sup>2</sup> Indonesia menempati peringkat ke 37 di bawah Malaysia (16), Thailand (30), Filipina (33). Lihat Faisal Jalal dan Dedi Supriyadi (ed) *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adicita, 2001) hal. 341-342.

<sup>3</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang *Pendidikan Agama Dan Pendidikan Keagamaan Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 (1)*.



yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia dan mampu menjaga kedamaian dan kerukunan hubungan inter dan antar umat beragama.<sup>4</sup> Pendidik juga berfungsi mengisi ruang-ruang kosong yang menjadi jarak antara realitas empiris dengan yang diidealkan dan mengubah kelemahan-kelemahan peserta didik menjadi kekuatan di masa mendatang.<sup>5</sup>

Berkait dengan paparan di atas, digulirkanya kebijakan desentralisasi bidang pendidikan dengan beberapa tawaran wacana pola penyelenggaraan manajemen pendidikan menjadi sebuah harapan yang menjanjikan, sekaligus tantangan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sekolah. Implementasi pola-pola manajemen tersebut akan sangat sulit dilakukan atau gagal berfungsi menjadi alternatif bagi upaya perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia jika tanpa adanya dukungan dari sumber daya pendidik yang berkualitas.

Manajemen sumber daya pendidik di sekolah harus diimplementasikan secara konsisten. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan meningkatnya mutu pendidikan. Sekolah harus melaksanakan proses manajemen sumber daya pendidik dengan baik. Muhamad, menyatakan bahwa masih banyak Madrasah Aliyah yang belum melaksanakan fungsi manajemen sumber daya pendidik secara konsisten menurut aspek dan fungsi manajemen secara utuh. Selain itu, permasalahan utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman kalangan pengelola madrasah dan unsur-unsur terkait tentang konsep madrasah sebagai sistem.<sup>6</sup>

Pengembangan tenaga pendidik adalah upaya memperbaiki kinerja pendidik di masa kini maupun di masa yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan pendidik untuk bertugas mengajar, melalui pembelajaran dan melalui kegiatan-kegiatan pengembangan lainnya.

---

<sup>4</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang *Pendidikan Agama Dan Pendidikan Keagamaan Bab I Ketentuan Umum Pasal 2 (1)*

<sup>5</sup> Darmaningtyas, *Pendidikan Rusak-rusakan*, (Yogyakarta: LKiS, 2005), hal. 196.

<sup>6</sup> Muhammad, *Manajemen Perlengkapan Madrasah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 10.

Berbagai upaya pengembangan pendidik secara informal maupun secara formal agar dapat merealisasikan visi sekolah, tergambar dalam tataran praksis dilapangan, maka dibutuhkan suatu institusi yang diselenggarakan dan dikelola secara baik dan berkualitas. Untuk itu, salah satu prasyarat pokok yang harus dipenuhi adalah tersedianya sumber daya pendidik yang profesional dan berkualitas. Dalam hal ini peningkatan produktifitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku pendidik di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern. Sekolah harus dikelola oleh orang-orang yang profesional pada semua lini dan jenjang, baik kepala sekolah, pendidik maupun karyawan lainnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan salah satu Madrasan Aliyah (MA) di daerah Cirebon yang memaksimalkan pengembangan pendidik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. MA tersebut MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon. Di bawah naungan yayasan Pondok Pesantren Karsa Pembangunan Abu Manshur, pengembangan pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon tidak hanya dilakukan pada kegiatan formal maupun informal atau pengembangan yang dilakukan secara interen atau ekstren, tetapi pengembangan pendidik di MA Modern Al-Musyawirin ini dilakukan pada pondok pesantren juga, karena pada dasarnya peserta didik di MA tersebut juga kebanyak sebagai santri di pondok pesantren tersebut. Selain itu, menurut bapak H. Moh. Alimudin, Lc selaku kepala sekolah MA Modern Al-Musyawirin menjelaskan bahwa para pendidik di MA Modern Al-Musyawirin ini perlu dibekali kemampuan keagamaan juga, sehingga antara dunia dan ukhrowinya seimbang.

Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin meneliti dan ingin mengetahui gambaran bagaimana implementasi pengembangan sumberdaya pendidik yang ada di MA Modern Al-Musyawirin tersebut. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang peneliti ingin angkat yaitu dengan tema "Pengembangan Sumber Daya Pendidik." Dari hal tersebut, peneliti

bermaksud mengangkat sebuah judul penelitian sebagai berikut: “Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.”

## **B. Fokus Penelitian**

Dari beberapa permasalahan mutu sumber daya pendidikan, di mana telah dijabarkan di atas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah pendidikan sebagai berikut :

1. Optimalisasi pelaksanaan manajemen mutu sekolah.
2. Pengelola manajemen mutu sumber daya pendidik.
3. Strategi peningkatan mutu pendidik.
4. Peningkatan sumber daya pendidik.
5. Komitmen pendidik dalam mendidik siswa.
6. Pengetahuan pendidik dalam mendidik siswa.
7. Kesejahteraan para pendidik.
8. Karier pendidik yang tidak jelas.

Dari beberapa identifikasi masalah terkait dengan mutu sumber daya pendidikan di atas dan sehubungan penelitian yang sedang dilakukan, peneliti menganggap bahwa pengembangan sumber daya pendidik adalah pokok dari permasalahan dalam penelitian ini. Pasalnya, mutu sumber daya pendidik ini memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu dari sebuah lembaga pendidikan, di mana bila pendidik dapat melaksanakan tugasnya secara professional maka akan memiliki pengaruh terhadap *output* yang berkualitas. Selain itu, perlu diketahui bahwa pada dasarnya guru atau pendidik adalah sebuah profesi maka pekerjaan sebagai guru harus memiliki keterampilan khusus. Oleh karena itu pendidik haruslah memiliki jiwa profesionalitas dalam bekerja.

Jadi, sehubungan dengan penelitian kali ini, peneliti membuat sebuah batasan penelitian agar penelitian ini dapat terfokuskan sehingga tidak terjadi perluasan pembahasan penelitian hanya akan meneliti terkait

pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.

### **C. Rumusan Masalah**

Untuk memudahkan kajian dan membuat sistematisasi yang tersusun dengan baik, maka berbagai persoalan yang muncul dalam deskripsi di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana implementasi pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon?

### **D. Tujuan Penelitian**

Mengetahui tingkat sumber daya pendidik menjadi suatu keniscayaan dan urgen untuk melihat sebuah kualitas, termasuk pendidikan di dalamnya. Untuk dapat menghasilkan sumber daya pendidik yang berkualitas, diperlukan sistem dan praktik pendidikan yang juga berkualitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan ingin mengetahui gambaran pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.

### **E. Manfaat Penelitian**

Mengingat masih langkanya kajian penelitian tentang pendidikan Islam khususnya dari perspektif manajemen pengelolaan kelembagaan dan sumber daya manusia, maka hasil penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat bagi :

1. Secara praktis, penelitian ini sangat berguna untuk mendapatkan model dalam mengembangkan madrasah menuju terciptanya madrasah yang berkualitas dengan melaksanakan manajemen sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.
2. Secara teoritis, penelitian ini sangat berguna untuk menggali dan mengembangkan teori manajemen sumber daya pendidik yang selama ini masih belum optimal untuk kepentingan pembangunan dan pengembangan madrasah. Padahal di tanah air ini, apalagi komunitas pendidikan, modal sumber daya pendidik ini sangat banyak tetapi dibiarkan berserakan belum dikelola dengan baik.

3. Bagi para pelaku dalam proses pendidikan di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon (kepala madrasah, pendidik, karyawan dan siswa) penelitian ini berguna untuk melakukan *self empowering* bagi peningkatan kualitas diri, institusi, lulusan, dan pendidikan Islam secara umum.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Pembahasan penelitian ini terdiri atas enam bab. Dalam bab *pertama* sebagai pendahuluan dikemukakan sub-sub bab mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum dari penelitian ini sebagai arahan bagi bab-bab selanjutnya.

Bab *kedua* membahas tentang Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik, dimaksudkan untuk mendapatkan landasan teori bagi pembahasan bab berikutnya.

Bab *ketiga* membahas tentang metode penelitian yang meliputi: tempat dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan, sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data. Bab ini dimaksudkan sebagai alat untuk mencari fakta-fakta terkait dengan penelitian.

Bab *keempat* membahas mengenai gambaran umum tentang MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon dan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, yang meliputi sejarah berdirinya, letak geografis, Visi misi dan tujuan pendidikan, struktur organisasi, keadaan pendidik dan karyawan, sarana dan prasarana yang ada. Selain itu, juga akan memaparkan, mendeskripsikan, membahas hasil temuan-temuan mengenai penelitian yang dilaksanakan di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon.

Bab *kelima*, berisi kesimpulan. Kemudian berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, diberikan saran-saran yang konstruktif lalu dilanjutkan dengan kalimat penutup.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disinggung pada bab sebelumnya terkait pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin Weru Cirebon serta hasil analisis yang peneliti lakukan berdasarkan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Ditemukan bahwa pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin dengan menggunakan pengembangan sumber daya pendidik yang dikemas melalui optimalisasi empat kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh seorang pendidik, seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Optimalisasi empat kompetensi dasar tersebut diaplikasikan melalui kegiatan baik yang diselenggarakan oleh pihak sekolah maupun kegiatan yang diselenggarakan di luar sekolah. Kegiatan-kegiatan dalam pengembangan kompetensi pendidik di MA Modern Al-Musyawirin seperti: (1) Pengembangan kompetensi pedagogik: optimalisasi supervisi, kegiatan workshop, kegiatan MGMP, (2) Pengembangan kompetensi kepribadian: kegiatan Shalat duha yang dilanjutkan dengan pengajian atau istighosah, pendidik sebagai pengisi khutbah shalat jum'at, perayaan hari besar Islam dengan mengadakan pengajian akbar, perayaan hari raya Idul Fitri dengan mengadakan pembagian zakat fitrah dan halal bi halal keluarga besar MA Modern Al-Musyawirin, perayaan hari raya Idul Adha dengan memotong dan membagikan hewan kurban, (3) Pengembangan kompetensi sosial: pelaksanaan dengan prinsip kekeluargaan, meningkatkan tiga unsur kompetensi sosial yaitu, komunikasi, bergaul dan berempati, mengoptimalkan peran HUMAS, (4) Pengembangan kompetensi profesional: Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), optimalisasi pengadministrasian kelas, optimalisasi pengadministrasian sekolah, dan evaluasi serta pengawasan

## B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat direkomendasikan terkait pengembangan sumber daya pendidik di MA Modern Al-Musyawirin sebagai berikut:

1. Pihak sekolah dan yayasan harus selalu berkolaborasi dalam memberikan sebuah treatment-treatment atau memperbanyak stimulus-stimulus kepada para pendidik khususnya baik dari segi keilmuan kependidikan maupun keimanan dan ketakwaan serta hubungan sosial kemasyarakatannya. Dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan mutu sumber daya pendidik dan menjalin kerja sama dengan organisasi pendidikan atau lembaga pendidikan tinggi untuk mengadakan kegiatan peningkatan mutu pendidikan. Agar selalu terbentuk pendidik yang berkompentensi, memiliki etos kerja tinggi, bersosial, berkepribadian luhur serta dapat menjadi suri tauladan yang baik. Maka, bila konsep itu terbentuk dalam diri setiap pendidik maka patutlah seorang pendidik dikatakan sebagai pendidik profesional.
2. Pengembangan pendidik harus berlangsung secara berkesinambungan, karena prinsip mendasar adalah pendidik harus merupakan *a learning person*, belajar sepanjang hayat. Pengembangan profesi pendidik secara terus menerus (*continuous profesional development*) menggunakan wadah pendidik yang sudah ada, yaitu musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Aktivitas pendidik di MGMP tidak saja untuk menyelesaikan persoalan pengajaran yang dialami pendidik dan berbagi pengalaman mengajar antar pendidik, tetapi dengan strategi mengembangkan kontak akademik dan melakukan refleksi diri.
3. Pendidik harus selalu sadar diri bahwa pendidik adalah kunci dari suatu keberlangsungan proses pendidikan, kunci dari keberhasilan meningkatnya mutu pendidikan. Oleh karena itu selalu disiplin dalam bekerja, selalu meningkatkan etos kerja, kreatif dan inovatif dalam mengajar serta mendidik, administrasi yang efektif dan efisien, selalu mengembangkan mutu diri dengan berperan aktif mengikuti kegiatan

pengembangan baik di sekolah, melalui media sosial secara mandiri, ataupun kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi pendidikan di luar sekolah.





## DAFTAR PUSTAKA

Abdur Rozaq, *Manajemen Sumber Daya Guru (Studi Kasus MAN Pemalang)*. Tesis. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2006).

Arikunto, Suharsimi. 1988. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Cet. IV. Jakarta: Bina Aksara

Darmaningtyas. 2005. *Pendidikan Rusak-rusakan*. Yogyakarta: LkiS

Dewi Hajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus MAN Karangarum Klaten)*. Tesis. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2005).

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hassan, Fuad. 1993. *Heteronomia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset

Indonesia menempati peringkat ke 37 di bawah Malaysia (16), Thailand (30), Filipina (33). Lihat Faisal Jalal dan Dedi Supriyadi (ed) *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adicita, 2001)

Juliasandi, Mousafi. "Analisis Trend Pendidikan Anak usia Dini sebagai Informasi Untuk Inovasi Kebijakan Pendidikan", dikutip dari <http://www.eprints.uny.ac.id/>, diakses pada hari Minggu tanggal 15 April 2019 jam 08.45 WIB.

Masyhud, Sulthon. 2014. *Manajemen Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta

Muh Hanif, *Manajemen Kultural dan Pengembangan sumber daya Manusia di SMU Muhammadiyah 1 Yogyakarta*. Tesis. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kaliaga Yogyakarta, 2005).

Muhammad. 2003. *Manajemen Perlengkapan Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara

Nasution, Siti Aisyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pengajar Di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 12 Pebangunan Kabupaten Serdang Bedagai*, Tesis tidak diterbitkan, (Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan)

Ngadino, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri Patikraja Banyumas Jawa Tengah*, Tesis. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2005)

Nurkancana, Wayan dan Sumartana. 1986. *Evaluasi Pendidikan*. Cet. IV, Surabaya: Usaha Nasional

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang *Pendidikan Agama Dan Pendidikan Keagamaan Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 (1)*.

Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Suhardan, Dadang dkk. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta  
Sukring. 2013. *Pendidik dan Peserta Didik dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sulistiyorini. 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: eLKAF

Sunhaji. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Senja

Syamsi, Ibnu. 1994 *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya

Wasitohadi, *Otonomi Daerah Bidang Pendidikan di Kota Salatiga (Studi tentang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SMA 1 Pabelan)*. Tesis. (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2003).