

**MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK  
DI MADRASAH ALIYAH AL HIKMAH 1  
BENDA SIRAMPOG BREBES**



**TESIS**

Disusun dan Diajukan Kepada Program Pascasarjana  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

Oleh:

**MUSLICHAN NOOR**

**NIM. 1717651049**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
IAIN PURWOKERTO  
2019**

## ABSTRAK

### MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DI MADRASAH ALIJAH AL HIKMAH 1 BENDA SIRAMPOG BREBES

**Muslichan Noor**, NIM. 1717651049, judul tesis: “Manajemen Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes”, Tesis: Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2019.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran proses rekrutmen manajemen pendidik, gambaran proses pelatihan dan pengembangan pendidik, gambaran proses analisis karir pendidik, gambaran proses evaluasi kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes yang berlokasi di Jl. Raya Benda Desa Benda Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes Provinsi Jawa Tengah. Dan dilaksanakan pada bulan Februari-April 2019.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode kualitatif deskriptif. Adapun respondennya adalah kepala sekolah, kepala bidang akademik yayasan dan guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Setelah data terkumpul dilakukan pengolahan data dengan cara menganalisa data yang ada. Lalu kemudian diinterpretasikan dengan mengacu pada kerangka pikiran penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan oleh kepala madrasah sudah cukup baik. Kegiatan perekrutan ini diawali dengan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik yang ada dan keadaan jumlah siswa pada tahun berjalan dan perkiraan pada tahun berikutnya sampai dengan penempatan pegawai baru. Metode yang digunakan tersebut dapat dikatakan sudah cukup efektif bagi lembaga, hal ini terbukti dengan tidak adanya guru yang mangkir dari tugas, demikian seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah selaku pelaksana dan pengambil keputusan dalam kegiatan perekrutan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes.

Demi perbaikan dimasa mendatang penulis menyarankan agar kegiatan perekrutan tenaga pendidik di madrasah ini dilakukan dengan lebih objektif, materi seleksi pegawai baru juga harus lebih di tingkatkan kualitasnya dan kegiatan perekrutan harus di rancang secara matang agar dapat memenuhi lembaga dengan maksimal dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

**Kata kunci** : Manajemen, Sumber Daya Pendidik, Madrasah Aliyah Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes.

## ABSTRAC

### EDUCATION RESOURCES MANAGEMENT IN MADRASAH ALIYAH AL HIKMAH 1 BENDA SIRAMPOG BREBES

**Muslichan Noor**, NIM. 1717651049, thesis title: "Management of Educator Resources in Madrasah Aliyah Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes", Thesis: Management of Islamic Education Purwokerto State Islamic Institute of Religion, 2019.

The purpose of this study was to find out the description of the educator management recruitment process, an overview of the training and development process of educators, an overview of the educator career analysis process, an overview of the process of evaluating the performance of educators in Madrasah Aliyah Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes located on Jl. Raya Benda Village Benda Sirampog District Brebes Regency Central Java Province. And carried out in February-April 2019.

This research uses a qualitative approach, with descriptive qualitative methods. The respondents are the principal, the foundation's academic head and teachers. Data collection techniques used were interviews, observation, and study documentation. After the data has been collected, the data is processed by analyzing existing data. Then interpreted with reference to the research framework.

The results showed that the recruitment strategy carried out by the madrasa head was good enough. This recruitment activity begins by analyzing the needs of existing teaching staff and the condition of the number of students in the current year and estimates in the following year until the placement of new employees. The method used can be said to be quite effective for the institution, this is evidenced by the absence of teachers who are absent from the task, as revealed by the madrasa head as executor and decision maker in the recruitment of teaching staff in Madrasah Aliyah Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes . For the sake of improvement in the future the authors suggest that the recruitment activities of educators in the madrasa be carried out more objectively, the selection of new employee materials must also be improved in quality and recruitment activities must be carefully designed in order to meet the institution to the maximum and in accordance with educational objectives.

**Keywords:** Management, Educator Resources, Madrasah Aliyah Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA) .....	ii
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS) .....	iii
ABSTRAK (BAHASA ARAB) .....	iv
PENGESAHAN TIM PEMBIMBING .....	v
LEMBAR PERNYATAAN .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
HALAMAN MOTTO .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	xii
DAFTAR ISI .....	xvi
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	8
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK</b>	
A. Konsep Dasar Manajemen .....	11
1. Pengertian Manajemen .....	11
2. Fungsi-fungsi Manajemen .....	13
3. Unsur-unsur manajemen .....	18
B. Konsep Dasar Sumber Daya Manusia .....	19
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	19
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
3. Urgensi Manajemen Pendidikan .....	25
C. Manajemen Pendidik .....	32
1. Pengertian Manajemen Pendidik .....	32

2. Rekrutmen Pendidik .....	34
3. Pelatihan dan Pengembangan .....	43
4. Analisis Karir Pendidik .....	50
5. Evaluasi Kinerja Pendidik .....	42
D. Hasil Penelitian yang Relevan .....	62
E. Kerangka Berfikir .....	71
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	73
B. Jenis dan Pendekatan .....	73
C. Subyek Penelitian .....	74
D. Teknik Pengumpulan Data .....	74
E. Teknik Analisis Data .....	76
F. Pemeriksaan Keabsahan Data .....	78
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Profil MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog .....	80
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	109
1. Rekrutmen Pendidik di MA Alhikmah 1 Benda .....	109
2. Pelatihan dan Pengembangan .....	115
3. Pengembangan Karir .....	121
4. Evaluasi Kinerja .....	126
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	156
B. Saran .....	157

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**  
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Jumlah Peserta Didik MA Alhikmah 1 Benda Sirampog Brebes Kondisi peserta didik	83
Tabel 4.2	Jumlah Pendaftaran dan Diterima di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes	84
Tabel 4.3	Data Prosentase Kelulusan Peserta Didik di MA Alhikmah 1 Benda Sirampog Brebes	84
Tabel 4.5	Data Sarana Prasarana yang dimiliki MA AL Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes	86
Tabel 4.6	Hasil Angket Rekrutmen Pendidik Di MA AL Hikmah 1 Benda Brebes	87
Tabel 4.7	Hasil Angket Pelatihan dan Pengembangan Pendidik Di MA AL Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes	94
Tabel 4.8	Data Pendidik dan Kependidikan yang Mengikuti Pelatihan dan pengembangan di MA AL Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes	99
Tabel 4.9	Hasil Angket Analisis Karir Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MA AL Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes	101
Tabel 4.10	Tabel Hasil Angket Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MA AL Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes	105

**IAIN PURWOKERTO**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu upaya yang dilakukan manusia untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan untuk mengatasi, memanfaatkan, mengembangkan dan ilmu pengetahuan teknologi untuk mendukung pembangunan ekonomi, sosial budaya, serta bidang-bidang yang lain. Dalam konteks ini, pendidikan harus mampu menyiapkan sumber daya manusia yang handal, kreatif, dan produktif yaitu manusia yang mampu menerima, mengolah, menyesuaikan dan mengembangkan segala hal yang diterima melalui arus informasi.

Sumber daya pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal I ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan pendidik adalah sumber daya pendidik yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>1</sup>

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 mengamanatkan bahwa sebagai agen pembelajaran guru harus berfungsi untuk meningkatkan pendidikan nasional. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai sumber daya profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung

---

<sup>1</sup> *Himpunan Lengkap Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Saufa, 2016), hlm. 10.

jawab.<sup>2</sup>

Dalam pelaksanaan pendidikan tidak terlepas dari peningkatan kualitas sumber daya pendidik. Oleh karena itu, peran sumber daya pendidik untuk menghasilkan mutu pendidikan akan sangat berarti. Terlebih lagi, sumber daya pendidik juga diberdayakan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang diharapkan. Sumber daya pendidik merupakan insan berpendidikan yang mempunyai kehormatan posisi dan daya tarik yang tinggi dalam mencerdaskan sumber daya manusia.

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang bermutu, penyelenggara pendidikan di Indonesia masih dihadapkan banyak masalah. Diantara permasalahan dan tantangan menyangkut pendidik adalah kualifikasi dan kompetensi yang belum memenuhi standar nasional pendidikan serta manajemen sumber daya pendidikan yang belum efektif dan efisien di era otonomi daerah.<sup>3</sup>

Berdasarkan pemahaman tentang tugas sumber daya pendidik di atas, maka fungsi manajemen pendidik adalah untuk menyediakan sumber daya pendidik yang profesional, kreatif dan memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu menciptakan proses pembelajaran yang kondusif dan efektif.<sup>4</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> *Himpunan Undang-Undang...*, hlm. 148.

<sup>3</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka elajar, 2014), hlm. 22.

<sup>4</sup> Jaja Jahari dan Amirullah Syarbini, *Manajemen Madrasah Teori Strategi Dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 34.

<sup>5</sup> Chusnul Chotimah dan Muhamad fathurrohman, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2014), hlm. 130.



Manajemen sumber daya manusia pada masa kini memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi para sumber daya pendidik kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis. Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya pendidik & kependidikan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi untuk memperbaiki kompetensi, adaptabilitas dan komitmen para sumber daya pendidik dan kependidikan. Dengan cara demikian sekolah memiliki kekuatan bukan saja sekedar berada (*survival*), melainkan tumbuh (*growth*), produktif (*productive*), dan kompetitif (*competitive*). Dan dalam proses demikian, dukungan sumber daya manusia yang kuat melahirkan sekolah yang memiliki adaptabilitas dan kapasitas memperbaharui dirinya (*adaptability and self-renewal capacity*).

Telah dijelaskan pada awal bahwa keberlangsungan dunia pendidikan bergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM) yaitu sumber daya pendidik atau guru. Sumber daya pendidik atau guru menjadi salah satu faktor utama dari semua sumber daya manusia yang terlibat dalam mensukseskan pendidikan. Faktor sarana prasarana, system, modal merupakan komponen pelengkap dalam sebuah organisasi. Karena semua fasilitas, sarana, asset, modal, dan prasarana lainnya tidak dapat berfungsi optimal, jika tidak dibarengi dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas pendidikan atau prestasi belajar siswa sangat ditentukan, oleh peran sumber daya pendidik atau guru dalam proses pembelajaran. Secara teknis guru dapat melakukan proses perbaikan dalam satu kegiatan belajar mengajar di kelasnya. Besarnya peran guru hampir tidak dapat digantikan oleh kecanggihan teknologi dan beragam media pembelajaran berbasis komputer, internet, dan media sosial.

Mulyasa berpendapat jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah strategik yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggungjawab. Sebab itu, peran pendidikan dianggap terpenting, karena dengan pendidikanlah keberadaan ilmu

pengetahuan itu mampu kita kuasai.<sup>6</sup>

Sumber daya manusia (pendidik) merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia (pendidik) yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas.<sup>7</sup> Dalam hal ini sumber daya manusia (pendidik) menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dunia pendidik.

Agar sekolah bisa merealisasikan visi sekolah dalam tataran praktis di lapangan, maka dibutuhkan suatu lembaga yang diselenggarakan dan dikelola secara baik dan berkualitas. Oleh karena itu salah satu prasyarat pokok yang harus dipenuhi adalah tersedianya sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk meningkatkan mutu pendidikan secara umum dan meningkatkan profesionalitas sumber daya pendidik yang berada di bawah tanggung jawabnya.

Lebih dari itu, keberadaan guru merupakan faktor yang sangat dominan dalam pendidikan formal pada umumnya, karena guru memegang peran utama dalam melaksanakan proses belajar mengajar, dimana proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.

Perkembangan baru terhadap pandangan proses belajar mengajar membawa konsekuensi kepada guru untuk meningkatkan peran dan kompetensinya karena kualitas proses belajar dan hasil belajar siswa sangat ditentukan oleh peranan dan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Guru yang profesional akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat optimal yang pada akhirnya menghasilkan *out put* .

Apapun upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas pendidikan di sebuah sistem persekolahan akan menjadi tidak berarti jika tidak adanya

---

<sup>6</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis ...* , hlm. 5

<sup>7</sup> Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar; Kepemimpinan Transformasional lam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta; PT. Bumi Aksara, 2003), hlm. 113-114

figur pendidik. Dalam hal ini salah satunya guru yang profesional yang terpenuhi kesejahteraannya.<sup>8</sup> Sesuai dengan pertanyaan tersebut, langkah pemerintah saat ini sudah tepat, yakni mulai dilaksanakannya tunjangan bagi guru profesional. Selain itu yang kalah pentingnya sistem manajemen. Karena setiap upaya yang dilakukan untuk membenahi dan meningkatkan kualitas akan tidak terarah jika tidak diterapkan manajemen yang baik dan benar dalam penelitian ini terfokus untuk memenej pemberdayaan sumber daya manusia bagi pendidik.

Upaya kearah peningkatan profesionalitas menjadi satu hal yang sangat urgen untuk dilakukan dalam penataan pendidik. Karena hanya dengan sikap professional yang berciri khas memiliki keahlian yang memadai, komitmen yang tinggi terhadap tugas dan adanya semangat untuk selalu meningkatkan kemampuan secara berkelanjutan, sumber daya manusia akan dapat memberikan kontribusinya yang sangat berarti bagi upaya perbaikan kualitas pendidikan Nasional. Dalam rangka memenej sumber daya manusia inilah maka diperlukan strategi yang tepat agar para pendidik dapat benar-benar terampil secara lebih professional dalam mengemban tugasnya. Menurut Ibnu Khaldun, sumber daya manusia itu terdiri dari akar kreatif, ketrampilan, kerjasama, kewibawaan dan kedaulatan. Kelima unsur tersebut harus dimiliki oleh seseorang apabila ingin tetap survive eksistensinya di tengah-tengah komunitas masyarakat dunia yang terus maju dan berkembang.<sup>9</sup>

UU Sisdiknas No. 20/2003 Pasal 42 ayat (1) menyebutkan pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Uraian pasal 42 itu cukup jelas bahwa untuk menjadi pendidik, sebagai tahapan awal harus memenuhi persyaratan kualifikasi minimal (latar belakang berpendidikan keguruan atau umum yang memiliki akta mengajar). Setelah seorang pendidik memiliki

---

<sup>8</sup> M. Surya, "Aspirasi Peningkatan Kemampuan Profesional dan Kesejahteraan Guru" dalam jurnal *Pendidikan dan Kebudayaan*, no. 021 th. Ke 5 Januari 2000, hm. 1.

<sup>9</sup> Syamsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam, Pendekatan Hisoris, Teritis & Praktis* (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), hlm.117.

persyaratan kualifikasi, maka pendidik akan berada pada tahapan kompetensi.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak pendidik yang tidak berlatar belakang pendidikan keguruan, juga masih banyaknya para pendidik yang pendidikannya belum memenuhi persyaratan standar minimum. Dan yang lebih parah lagi, belum adanya manajemen yang diterapkan untuk mengelola para pendidik yang ada. Yang sering kita lihat di beberapa lembaga pendidikan, belum menerapkan sistem manajemen yang baik, dapat dikatakan sekedar berjalan begitu saja, sehingga hal itu menjadi salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di negara kita.

Keberhasilan atau kegagalan pendidik di suatu lembaga pendidikan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat melalui profil para lulusan atau output lembaga tersebut, ketika memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi maupun yang akan mencari lapangan pekerjaan. Dan secara moral pendidik yang bersangkutan akan dapat menunjukkan profesionalisme dan etos kerjanya secara maksimal atau belum.<sup>10</sup>

Sementara itu, berdasarkan hasil uji kompetensi (UK) yang diselenggarakan Kemendikbud tahun 2013, hasilnya yang masih jauh di harapan. Menurut Syahwal Gultom masih banyak guru-guru yang belum lulus uji kompetensi dan sertifikasi sebagai akibat rendahnya kualitas kompetensi mereka. Buruknya hasil ujian Nasional (UN) pada beberapa provinsi juga sebagai salah satu indikator rendahnya kualitas guru. Banyak guru yang tidak memahami substansi keilmuan yang dimiliki maupun pola pembelajaran yang tepat diterapkan kepada anak didik. Contoh dari sisi kualifikasi pendidikan. hingga saat ini dari 2, 92 juta guru, sekitar 51 % yang berpendidikan S I atau lebih, sedangkan sisanya 49% belum berpendidikan S-1 (*under qualified*).<sup>11</sup>

Melihat dengan banyaknya jumlah guru yang dinilai tidak layak mengajar (*unqualified*) seperti data di atas itu masih banyak jumlah guru yang

---

<sup>10</sup> Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003). hlm. 219

<sup>11</sup> Syawal Gultom adalah Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Peningkatan Mutu Pendidikan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud).

(*under qualified*), serta guru salah kamar (*mismatch*) maka wajar jika menimbulkan kegelisahan di kalangan praktis, pemerhati pendidikan, dan masyarakat umum. Tidak dapat dipungkiri bahwa guru menjadi salah satu kunci yang menentukan kualitas pendidikan. Pendidikan berkualitas lahir dari guru berkualitas dan berkompeten.

Meskipun semua guru bukan berasal dari lulusan Fakultas Pendidikan. Tetapi kemampuan dan kompetensi guru-guru di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog yang berasal dari lulusan non fakultas pendidikan tidak jauh berbeda dengan guru-guru yang berlatar belakang dari fakultas pendidikan. Namun demikian, dengan berbagai keanekaragaman lulusan, tidak menjadikan kompetensi guru-guru di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog ketinggalan dari sekolah-sekolah lain.

Peneliti ingin menggambarkan lebih jauh tentang manajemen sumber daya pendidik. Selain itu peneliti memilih MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog sebagai lokasi penelitian. Ada beberapa alasan pemilihan MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog dijadikan sebagai lokasi penelitian, *pertama*, berdasarkan pengamatan peneliti melihat MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog merupakan salah satu madrasah tervaforit yang ada di kota Brebes, ini dilihat dengan banyaknya orang tua yang memasukan anaknya ke lembaga ini bahkan banyak dari mereka yang berasal dari luar kabupaten Brebes.

Sekolah ini telah membuka kelas Excellent yaitu sebagai kelas yang berisi peserta didik dengan kemampuan lebih unggul dibandingkan peserta didik lain yang berada dikelas reguler.. *Kedua* prestasi yang dimiliki oleh MA Al Hikmah 1 Benda seperti juara lomba Bahasa Arab dan Bahasa Inggris tingkat Propinsi Jawa Tengah, MA Al Hikmah 1 Benda juga sering menerima kunjungan untuk study banding dari lembaga lain diseluruh Indonesia.

*Ketiga* profesionalitas yang dimiliki para guru, ini bisa di lihat dari proses pendidikan yang semakin berkembang. Dengan berbekal petunjuk ini maka peneliti tertarik meneliti di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog, karena peneliti akan melihat manajemen pendidik yang dilaksanakan oleh MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog dengan memiliki ciri khas yang belum dimiliki

lembaga pendidikan lain sehingga tercipta sekolah yang berkualitas, unggul dan mendapatkan sambutan positif dari masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memfokuskan penelitian ini tentang manajemen pendidik di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog dilihat dari perekrutan, pelatihan dan pengembangan, analisis karir yang ada di MA Al Hikmah 1 Benda.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan hasil pengayaan di lapangan bahkan sampai pada perolehan berkali-kali terdapat dimensi-dimensi menarik di lapangan, sehingga dari banyaknya dimensi tersebut untuk pembatasan lingkup penelitian maka perlu ditentukan fokus penelitian yaitu tentang pengadaan (recruitment) pendidik, pelatihan dan pengembangan pendidik, analisis karir pendidik, dan evaluasi kinerja pendidik yang ada di MA Al Hikmah 1 Benda.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen pendidik di MA Al Hikmah 1 Benda yang meliputi:

1. Bagaimana pengadaan (*recruitment*) pendidik yang ada di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog?
2. Bagaimana pelatihan dan pengembangan pendidik di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog?
3. Bagaimana analisis karir pendidik di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog ?
4. Bagaimana pemutusan hubungan kerja pendidik di MA Alhikmah 1 Benda Sirampog?

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan proses rekrutmen manajemen pendidik di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog.

2. Untuk menggambarkan proses pelatihan dan pengembangan pendidik di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog.
3. Untuk Menggambarkan proses analisis karir pendidik di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog.
4. Untuk menggambarkan proses pemutusan hubungan kerja pendidik di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog.

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi konstruktif terhadap pendidikan. Adapun secara detail, manfaat penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat teoritis, secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada sumber daya manusia pendidik diantaranya :
  - a. Sekolah maupun sumber daya manusia diharapkan menjadi rujukan untuk meningkatkan mutu pendidikan.
  - b. Peneliti, diharapkan dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.
2. Secara Praktis
  - a. Untuk memberikan masukan bagi lembaga atau sekolah untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki
  - b. Untuk memberikan sumbangan bagi kalangan akademisi yang menyadarkan penelitian berikutnya.
  - c. Bermanfaat bagi penulis, guru, menejer, dan lembaga-lembaga yang *concern* dalam pendidikan.

### **F. Sistematika Pembahasan**

Pada bab pertama, peneliti memulai dengan latar belakang masalah, , focus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi kajian teoritik dari berbagai literatur dan beberapa teori dari para ahli yang relevan dengan judul Manajemen Sumber Daya Pendidik yang meliputi: 1) Rekrutmen Pendidik, 2) Pelatihan dan

Pengembangan Pendidik, 3) Analisis Karir Pendidik, 4) Pemutusan hubungan kerja Pendidik. Dalam bab ini dibahas tentang konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (pendidik) yang meliputi: 1) Rekrutmen dan Seleksi Pendidik 2) Pelatihan dan pengembangan pendidik, 3) Analisis karir pendidik, 4) Pemutusan hubungan kerja pendidik.

Bab tiga berisi tentang metode penelitian yang meliputi; tempat dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan dalam penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pemeriksaan keabsahan data.

Pada bab empat, peneliti akan memaparkan hasil penelitian meliputi; profil MA Al Hikmah 1 terdiri dari sejarah berdirinya, visi, misi, struktur organisasi, jumlah peserta didik, keadaan pendidik dan sumber daya kependidikan MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog dan program unggulan di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog . Peneliti juga akan memaparkan tentang temuan penelitian dan membahasnya secara detail hasil penelitian yang meliputi: rekrutmen dan seleksi pendidik, pelatihan dan pengembangan pendidik, analisis karir pendidik , evaluasi kinerja pendidik di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog.

Bab kelima berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

**IAIN PURWOKERTO**



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan analisis dari penelitian yang menulis lakukan atas judul Manajemen Pendidik di Madrasah Aliyah Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes, yang mana mengacu pada rumusan masalah, dan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengadaan (*recruitment*) pendidik yang ada di MA Alhikmah 1 Benda Sirampog Brebes berdasarkan hasil angket dan wawancara dengan kepala madrasah, kepala bidang akademik, dan guru senior maka didapatkan data bahwa rekrutmen dan seleksi di MA Alhikmah 1 Benda Sirampog Brebes telah berjalan dengan baik, dengan tidak terlepas dari prosedur mutu sebagai pedoman dalam pelaksanaan rekrutmen pendidik.
2. Pelatihan dan pengembangan pendidik di MA Alhikmah 1 Benda Sirampog Brebes berdasarkan hasil penelitian dapat penulis paparkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan dan upaya untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada peserta pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengembangan SDM di MA Alhikmah 1 Benda Sirampog Brebes mengalami peningkatan dari tahun ke tahun misalnya dalam hal kedisiplinan dan peningkatan kompetensi pendidik.
3. Analisis karir pendidik di MA Alhikmah 1 Benda Sirampog Brebes adanya pengembangan karir bagi pendidik akan dapat memenuhi standar dan mengembangkan kompetensinya sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas utamanya secara efektif dan memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik dan berkualitas. walaupun

seorang pendidik naik jabatan menduduki jabatan struktural tertentu akan tetapi tugas pokoknya sebagai pengajar atau pendidik tetap menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain seorang pendidik tidak serta merta meninggalkan profesi mengajar ketika ia naik jabatan.

4. Evaluasi kinerja pendidik di MA Alhikmah 1 Benda Sirampog Brebes evaluasi kinerja yang ada di MA Alhikmah 1 Benda Sirampog Brebes dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Kegunaan penilaian kinerja untuk memastikan apakah pendidik melaksanakan tugasnya dengan baik. Evaluasi kinerja tersebut bisa dilihat berupa angka. Hasil evaluasi dapat mempengaruhi citra pendidik.

## **B. Saran**

1. Bagi Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes, disarankan agar selalu berupaya dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikannya yaitu dengan mengembangkan terus kompetensi para pelaku perubahan yaitu pengurus yayasan, guru, ustadz, melalui berbagai pelatihan-pelatihan pengembangan dan ketrampilan pendidik yang ada di madrasah.
2. Bagi pihak Madrasah Aliyah Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes, agar selalu menjaga eksistensi lembaga yang berkualitas, yaitu dengan meningkatkan terus kualitas pendidik yang ada di lingkungan madrasah.
3. Bagi pemerintah, diharapkan lebih memperhatikan lagi pendidikan pada tingkat madrasah, karena madrasah merupakan salah satu bentuk lembaga pendidikan yang mengajarkan nilai-nilai keislaman di Indonesia.
4. Bagi para pembaca tesis ini, penulis mengharapkan dengan sangat kritik dan saran yang membangun demi sempurnanya tesis ini dan menjadi bahan pengembangan penelitian kedepannya.

5. Peneliti lain diharapkan mampu melakukan penelitian yang lebih mendalam terkait manajemen Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah yang justru sering kali memiliki sumber daya pendidik yang jauh lebih baik, kreatif, inovatif, dan loyal di bandingkan sumber daya di MA Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ardial, *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta: Rineka Cipta, 2006,
- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Arsyad, Azhar, *Pokok-Pokok Manajemen : Pengetahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif* Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2002
- Cardosa Gomes Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Andi Ofset, 1997
- Cholik, Abdul, *Diskursus Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, TrusMedia, 2011
- Chotimah, Chusnul dan Muhamad fathurrohman, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2014
- Danim, Sudarwan, *Menjadi Komunitas Pembelajar; Kepemimpinan Transformasional lam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, Jakarta; PT. Bumi Aksara, 2003
- Danim, Sudarwan, *Menjadi peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2002
- Dessler Garry, *Human Resourch Managemen alih bahasa Diana Angelica*, Jakarta: Penerbit Salemba, 2015
- Dessler Gerry, *Human Resource Management*, New Jerrsey: Pearson Prentice Hal, 2008
- Dessler, Gerry., *Human Resources Managemen*, New Jersey: Practice Hall, 2008
- Farida, Asna, *Manajemen Sumber Daya Guru Pada Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional* di SMA As-Salam Sukoharjo, Tesis, UIN Sunan Kalijaga, 2011
- Fatah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2004
- Fuad Syukron Enceng, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo*, Tesis Yogyakarta; PPs UIN Sunan Kalijaga, 2012

- Gultom, Syawal adalah *Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Peningkatan Mutu Pendidikan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kemendikbud.*
- Hajar, Dewi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik dan Tenaga Kependidikan), (studi kasus di MAN Karanganyar Klaten)*, Tesis Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2005
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru: Konsep dan Strategi*, Bandung: CV Mandar Maju, 2001
- Hamidi, *Penelitian Kualitatif Pendekatan Praktis Penelitian Proposal dan Penelitian* Malang: UMM Press, 2008
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2014
- Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia dan SDM*, edisi 2, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hanis Thariq, Ahmad, *Implementasi Sumber Daya Manusia dan Implikasinya Bagi Kompetensi Guru ( Studi di MTs Ali Maksum Kranyak Yogyakarta)*, Tesis Yogyakarta: PPs UIN, 2009
- Himpunan Lengkap Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Saufa, 2016
- Ikhwanudin, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Mu'alimin Muhammadiyah Yogyakarta: Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Tesis Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2009
- J Jones James dan Donald Walter, *Human Resourch Management in Education*, Yogyakarta: Q-Media, 2008
- Jahari Jaja dan Amirullah Syarbini, *Manajemen Madrasah Teori Strategi Dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Jalal Faisal dan Dede Supriadi, *Reformasi Pendidikan Dalam Era Otonomi Daerah* (Yogyakarta: Adicita, 2001), hlm. 94.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*, Bandung: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.

- M Echols Jhon dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia* Jakarta: Gramedia, 1986.
- M. Surya, "Aspirasi *Peningkatan Kemampuan Profesional dan Kesejahteraan Guru*" *alam jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, no. 021 th. Ke 5 Januari 2000
- Malayu, Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : PT Toko Gunung Agung, 2001
- Moh, Iskarini, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Tentang Rekrutmen dan Pemberdayaan Guru di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Limpung Batang, Tesis Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010.
- Moriyadi, Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTA Al-Furqon Pampangan Palembang*, Tesis Yogyakarta: PPs UIN Sunan kalijaga, 2012
- Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2007.
- Munir, Misbah, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang*, Tesis Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2011
- Narbuku, Cholid dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Rumi Aksara, 2004
- Nizar, Syamsul, *Filsafat Pendidikan Islam, Pendekatan Hisoris, Teritis & Praktis* Jakarta: Ciputat Pers, 2002.
- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Nurhadi, *Manajemen Pengembangan SDM di SD Terpadu Ma'arif Gunungpring Magelang*, Tesis Yogyakarta: PPs UNY, 2009.
- Pawito, *Peneliti Komunikasi Kualitatif, CetII*, Yogyakarta: LKis, 2008
- Prabu Mangkunegara, Anwar, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2014
- Putra, Adi, *Pengembangan SDM ( Tenaga Pendidik dan Kependidikan) dalam*

*upaya meningkatkan mutu pendidikan di SD Muhamadiyah Sapen Yogyakarta*, Tesis, UIN Sunan Kalijaga, 2013

R. Terry, George, *Asas-asas Manajemen, ter . Winardi*, Bandung: PT. Alumni, 2006

R. Terry, Gerry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, terjemah J. Smith D.F.M, Jakarta: Bumi Aksara, 1993

Sahertian, Piet dan Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan* , Surabaya, Usaha Nasional, 1981.

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

Sanjaya, Wina, *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode, dan Prosedur*, Jakarta: Kencana, 2013.

Siagian, P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007

Simamora, Henry, *Manajemen SDM Edisi ke-3*, Yogyakarta: Bagia penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004

Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 111, cet ke 1, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004,

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: ALFABETA, 2014

Suhendra, *Manajemen dan Organisasi dalam Realita Kehidupan*, Bandung: Mandar Maju, 2008

Sunhaji, *Manajemen Madrasah*, Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2008.

Syukur Fatah, *Manajemen Pendidikan*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011

Triyono, Ayon, *Paradigma*.

Ulfatin Nurul dan Teguh Triwinyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Bab IX Pasal 39 ayat (1).

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 Bab IX Pasal 39 ayat 2.

Usman, Husaini, *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi aksara, 2013

Uzer Usman, Moh, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.

Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2008

