

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
UNTUK MEMPERBAIKI PELAYANAN PENDIDIKAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF BEGO YOGYAKARTA**



Disusun Oleh :

NURLENA

NIM: 18204090023

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

TESIS

Diajukan Kepada Program Magister (S2)

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk

Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar

Magister Pendidikan (M.Pd.)

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurlena, S. Pd.
NIM : 18204090023
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis yang saya buat secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 4 November 2020

Saya yang menyatakan,



Nurlena, S. Pd.

NIM: 18204090023

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurlena, S. Pd.
NIM : 18204090023
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak akan menuntut kepada manajemen pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah strata dua saya) seandainya terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan penuh kesadaran.

Yogyakarta, 4 November 2020

Saya menyatakan,



Nurlena, S. Pd.
NIM. 18204090023

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurlena, S. Pd.
NIM : 18204090023
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas plagiasi, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 4 November 2020

Saya yang menyatakan,



Nurlena

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1155/Un.02/DT/PP.00.9/11/2020

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNTUK MEMPERBAIKI PELAYANAN PENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF BEGO YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NURLENA, S.Pd
Nomor Induk Mahasiswa : 18204090023
Telah diujikan pada : Rabu, 11 November 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

 Ketua Sidang
Dr. Sabarudin, M.Si
SIGNED
Valid ID: 5fc7f5786f2ff

 Penguji I
Dr. H. Suwadi, S.Ag., M.Ag., M.Pd.
SIGNED
Valid ID: 5fbb706421f3d

 Penguji II
Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I
SIGNED
Valid ID: 5fba5d86ad05f



 Yogyakarta, 17 November 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED
Valid ID: 5fcdb3767d94e

PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Tesis Judul : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan untuk Memperbaiki Pelayanan Pendidikan di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta

Nama : Nurlena, S.Pd

NIM : 18204090023

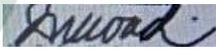
Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Tanggal Ujian : 11 November 2020

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosah:

Ketua/ Pembimbing : Dr. Sabarudin, M. Si ()

Sekretaris/ Penguji I : Dr. H. Suwadi, S. Ag, M. AG, M. Pd. ()

Penguji II : Dr. Zainal Arifin, S. Pd. I, M. S.I ()

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 11 November 2020

Hari : Kamis

Tanggal : 11 November 2020

Waktu : 08.00-09.00 WIB

Hasil : A-

*Coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah
dan Keguruan UIN Sunan
Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb,

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia
dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan
untuk Memperbaiki Mutu Pendidikan
di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta**

yang ditulis oleh :

Nama : Nurlena, S. Pd.
NIM : 18204090023
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd).

Wassalamu 'alaikum wr. wb,

Yogyakarta, 4 November 2020
Pembimbing



Dr. H. Sabarudin, M. Si.
NIP. 19680405 199403 1 003

ABSTRAK

Nurlena, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan untuk Memperbaiki Pelayanan Pendidikan di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta*, Tesis, Program Magister Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.

Latar Belakang penelitian ini yaitu karena kelancaran administrasi di sekolah dapat memperbaiki pelayanan pendidikan, sumber daya manusia terutama tenaga kependidikannya harus mempunyai kemampuan dan kecakapan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini perlunya manajemen pengembangan SDM untuk mewujudkannya, karena manajemen pengembangan SDM mempunyai banyak program yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan dan pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen pengembangan SDM, prestasi pendidikan tenaga kependidikan yang ada, dan pelayanan pendidikan di madrasah. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan *naturalistic inquiry*. Yang menjadi data primer pada penelitian ini yaitu kepala madrasah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan data sekunder adalah data dan arsip yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, manajemen pengembangan SDM belum terealisasikan karena perlunya perencanaan yang matang dalam pembiayaan, sarana dan prasarana, waktu, siapa saja yang bertanggung jawab untuk mengembangkan program pengembangan SDM, koordinasi yang baik dari kepala madrasah dan tenaga kependidikan yang ada agar kegiatan dapat berjalan dengan lancar, dan perlunya pengawasan agar dapat diketahui kegiatan pengembangan SDM telah berjalan sesuai dengan perencanaan atau belum. Kepala madrasah telah menjalankan tugasnya dengan baik menggunakan pendekatan sosial. Dalam strategi pengembangan tenaga kependidikan yaitu seleksi, penempatan pegawai, dan kesejahteraan tenaga kependidikan telah mendapatkan perhatian oleh madrasah. *Kedua*, dalam prestasi kerja tenaga kependidikan masih diperlukan perhatian khusus karena penilaian prestasi kerja tenaga kependidikan telah ada di madrasah namun untuk data belum terdokumentasikan. *Ketiga*, faktor pendukung manajemen pengembangan SDM dalam meningkatkan prestasi kerja untuk memperbaiki pelayanan pendidikan yaitu dukungan dari pemerintah dan yayasan terkait dana dan pelaksanaan program pengembangan SDM, serta sarana dan prasarana yang memadai. Sedangkan faktor penghambat manajemen pengembangan SDM dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego yaitu sarana prasarana yang tidak memadai, tenaga kependidikan yang tidak sesuai bidang, dan kurangnya motivasi untuk maju dari tenaga kependidikan. Maka dalam hal ini, hasil dari manajemen pengembangan sumber daya manusia yang belum maksimal, belum bisa meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan dan memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego.

Kata Kunci: Manajemen, sumber daya manusia, madrasah, pelayanan pendidikan

ABSTRACT

Nurlena, Human Resource Development Management in Improving the Work Performance of Education Personnel to Improve Educational Services in MI. Ma'arif Bego Yogyakarta, Thesis, Master Program of the State Islamic University of Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.

The background of this research is that because the smooth running of the school administration can improve education services, human resources, especially education personnel, must have the ability and skills to carry out their duties and responsibilities. In this case there is a need for human resource development management to make it happen, because human resource development management has many programs which are expected to improve the work performance of education personnel and educational services in MI. Ma'arif Bego.

The purpose of this study was to determine the management of human resource development, the educational achievements of existing education personnel, and educational services in madrasah. This study uses qualitative research with a naturalistic inquiry approach. The primary data in this study are the head of madrasah, teaching staff and education staff. Meanwhile, secondary data are data and archives related to this research. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques were performed by data reduction, data presentation, and data verification.

The results showed that: First, human resource development management has not been realized because of the need for careful planning in financing, facilities and infrastructure, time, who is responsible for developing HR development programs, good coordination of the head of madrasah and existing education personnel for activities can run smoothly, and the need for supervision so that it can be seen that HR development activities have been going according to plan or not. The head of the madrasah has carried out his duties properly using a social approach to make it easy for education staff to express their opinions. In the education staff development strategy, namely selection, placement of employees, and the welfare of education personnel, it has been running and has received attention by madrasahs. Second, in terms of the work performance of the teaching workforce, special attention is still needed because the assessment of the work performance of education personnel is already in madrasah, but the data has not been documented. Third, the supporting factors for human resource development management in improving work performance to improve education services, namely support from the government and foundations related to funds and implementation of HR development programs, as well as adequate facilities and infrastructure. Meanwhile, the inhibiting factor for the management of human resource development in improving the work performance of education personnel is to improve education services in MI. Ma'arif Bego, namely inadequate facilities and infrastructure, educational staff who are not suitable for their

fields, and lack of motivation to move forward from education personnel. So in this case, the results of the management of human resource development that have not been maximal, have not been able to improve the work performance of teaching personnel and improve educational services in MI. Ma'arif Bego.

Keywords: Management, human resources, madrasah, education services



MOTTO

﴿٥٦﴾ وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia, melainkan untuk beribadah kepada-ku”¹

(Q.S.Az-Zariyat: 56)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama RI, *Qur'an Tajwid; juz 1-30*, (Magfirah Pustaka: Jakarta Timur, 2006), hal. 523.

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

Almamater Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Alhamdulillah, puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya jualah saya dapat menyelesaikan penelitian dan Tesis yang berjudul “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan untuk Memperbaiki Mutu Pendidikan di MI M'arif Bego Yogyakarta*”. Shalawat dan salam senantiasa terlimpah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, teladan bagi umat manusia dalam menjalani kehidupan.

Dalam Menyelesaikan penulisan tesis ini tentu banyak kesulitan dan halangan yang menyertai, sehingga penulis tidak terlepas dari doa, bantuan dan bimbingan banyak pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis haturkan kepada:

1. Ibu Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak ketua dan sekretaris S2 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam **PPS FITK**
3. Bapak Dr. H. Sabarudin, M.Si selaku Pembimbing yang telah memberikan ilmu, nasehat, waktu, tenaga, dan pikiran selama penelitian dan penulisan tesis ini.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar, serta karyawan yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (PPS FITK) Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta
5. Bapak Susetya, S. Pd selaku Kepala madrasah MI Ma'arif Bego Yogyakarta yang telah memberikan bantuan selama penulis melakukan penelitian

6. Pegawai Tenaga Kependidikan, Guru-Guru, dan siswa-siswi MI Ma'arif Bego Yogyakarta yang telah memberikan bantuan selama penulis melakukan penelitian
7. Ayahanda dan ibunda tercinta, Ayahanda Junaidi dan Ibunda Rahmawati yang selalu ikhlas tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moral, material, nasehat-nasehat, serta lantunan doa di setiap waktu
8. Yuk Pit, Yuk Eva, Yuk Dewi, dan Kak Nashri yang selalu memberikan arahan, semangat dan dukungan
9. Sahabatku Poetri, Lily, Nyayu, dan Alma yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa
10. Teman-teman seperjuanganku Magister MPI angkatan 2018 terkhusus untuk MPI A2 terimakasih atas kebersamaan selama perkuliahan berlangsung. Semoga ukhuwah yang telah terjalin tidak pernah putus dan akan terus berlanjut.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian dan penulisan yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan ini, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan tesis ini. Dan semoga tesis ini bisa bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Yogyakarta, 4 November 2020

Penulis,



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	v
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	vi
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vii
ABSTRAK	viii
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN.....	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Metodologi Penelitian.....	12
1. Pendekatan Penelitian.....	12
2. Jenis Penelitian	12
3. Sumber Penelitian.....	13
4. Teknik Pengumpulan Data	13
5. Teknik Analisis Data	14
F. Sistematika Pembahasan.....	16

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
B. Tenaga Kependidikan.....	25
C. Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan	33
D. Pelayanan Pendidikan.	41

BAB III GAMBARAN UMUM MADRASAH

A. Sejarah Berdirinya MI Ma'rif Bego	43
B. Keadaan Guru, Pegawai, Siswa, dan Keadaan Sarana dan Prasarana.	46
C. Prestasi-Prestasi Madrasah	52

BAB IV MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	56
B. Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan.....	80
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan untuk Memperbaiki Pelayanan Pendidikan	88
D. Hasil Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan untuk Memperbaiki Pelayanan Pendidikan	96

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	114
B. Saran	116
DAFTAR PUSTAKA.	118

LAMPIRA-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen keorganisasian, karena ia lebih memusatkan perhatiannya pada unsur manusia (*man*). Maka dari itu manajemen sumber daya manusia menjadi cara dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga memberikan dampak positif yang memberikan pengaruh kepada lembaga/ organisasi.²

Dewasa ini, sumber daya manusia mempunyai peran yang cukup besar khususnya didalam rangka tercapainya suatu tujuan organisasi. Tujuan tersebut tercapai tidak luput dari adanya kontribusi sumber daya manusia. Pada berbagai bidang dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia dituntut untuk dapat mengemban tugas maupun tanggung jawabnya. Dalam rangka mencapai tujuan itu, sumber daya manusia yang ada harus mempunyai kinerja dan perilaku yang baik dalam membentuk sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan dapat mengelola organisasi.³

Tidak disangsikan lagi SDM mempunyai peranan yang sangat menentukan hidup dan matinya suatu perusahaan, organisasi, maupun lembaga. Dalam perkembangannya SDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan masyarakat untuk bersaing dalam menghasilkan produk barang maupun jasa terbaik.⁴

² I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 3.

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2012), hal. 4.

⁴ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya...*, hal. 8.

Dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia, ada suatu proses yang diharapkan dapat menjadi cara agar organisasi dapat mencapai tujuan tersebut yaitu dengan melalui pengembangan sumber daya manusia. Karena pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Istilah pengembangan (*development*) yang dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan sumber daya manusia berarti segala upaya untuk lebih meningkatkan potensi sumber daya manusia agar dapat lebih berkualitas, profesional, dan juga dapat diartikan sebagai penyiapan seseorang agar dapat memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi serta dapat memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi maupun lembaga yang semakin meningkat.⁵

Mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Baik pemerintah dan kalangan swasta mereka berlomba untuk mewujudkan hal tersebut dengan berbagai usaha pembangunan yang lebih berkualitas. Salah satunya yaitu memberikan pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan.⁶

Dalam suatu lembaga maupun organisasi pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar dapat menguasai pengetahuan, memperbanyak wawasan, mengasah keterampilan, dan keahlian sesuai dengan perkembangan pada zaman sekarang ini.⁷ Dalam pekerjaan pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, program supervisi, program pemberdayaan (misalnya musyawarah guru mata pelajaran), dan lain-lain seperti symposium, menulis karya

⁵ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2016), hal. 138.

⁶ A. Samad Usman, Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah, *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Volume. 15, Nomor.1, Agustus 2014. Hal.15.

⁷ *Ibid.*, hal. 138.

ilmiah, berpartisipasi dalam forum ilmiah, melakukan penelitian, magang, mengikuti berita aktual di media pemberitaan, berpartisipasi dalam organisasi profesi, dan menggalang kerja sama dengan sejawat.⁸

Secara ideal lembaga pendidikan berfungsi membina dan menyiapkan peserta didik yang berilmu, berteknologi, berketerampilan tinggi, maka dari itu madrasah harus bisa mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang professional. Organisasi dan lembaga harus memperhatikan *skill, knowledge, dan ability* (SKA) atau kompetensi yang harus dimiliki seorang tenaga kependidikan.⁹

Dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 pasal 39 tentang pendidik dan tenaga kependidikan yaitu:¹⁰

1. Tenaga kependidikan yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan
2. Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas dan merencanakan serta melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan, dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi

⁸ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen ...*, hal. 140.

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2009), hal. 70.

¹⁰ UU Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

3. Di dalam UU Sisdiknas Pasal 40 juga dijelaskan tenaga pendidik dan kependidikan berhak memperoleh pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitasnya.

Pengembangan Sumber daya manusia tenaga kependidikan adalah untuk mempersiapkan tenaga kependidikan dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan lebih mengarah kepada kesempatan belajar yang bertujuan untuk membantu kepada pengembangan tenaga kependidikan. Dengan meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, tentu dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan itu sendiri. Sehingga, tenaga kependidikan yang mempunyai profesionalisme yang tinggi dan sesuai dengan standar nasional tenaga kependidikan. Prestasi kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung keberhasilan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja yang tidak terasah dapat merugikan lembaga pendidikan, apabila dibiarkan tanpa dicarikan solusi untuk mengatasinya.

Setelah tenaga kependidikan bekerja maka perlu dilaksanakan penilaian dan apabila memang ada yang kurang dari sistem penilaian tersebut, maka dari itu perlu ada pengembangan sumber daya manusia. Agar prestasi kerja tenaga kependidikan dapat meningkat yang memberikan pengaruh positif kepada lembaga pendidikan. Pengembangan SDM juga dirasa penting karena karena manfaatnya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan di berbagai bidang, dan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat.¹¹

Maka SDM juga harus lebih mengasah kemampuannya agar dapat memberikan sumbangsi terbaiknya untuk lembaga yang dinaungi. Tentu dalam merealisasikan pengembangan Sumber daya Manusia akan ada faktor pendukung dan penghambatnya. Namun diharapkan faktor penghambat dapat menjadi evaluasi untuk

¹¹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 3.

lembaga agar tercapainya pelaksanaan yang lancar, dan faktor pendukung menjadi tolak ukur untuk lembaga agar dapat memanfaatkannya dengan baik. Sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga pendidikan di lembaga tersebut.

Pengembangan Sumber daya manusia tenaga kependidikan adalah untuk mempersiapkan tenaga kependidikan dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan lebih mengarah kepada kesempatan belajar yang bertujuan untuk membantu pengembangan para tenaga kependidikan. Dengan meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, tentu dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan itu sendiri. Sehingga, tenaga kependidikan yang mempunyai profesionalisme yang tinggi dan sesuai dengan standar nasional tenaga kependidikan, maka diharapkan dapat memperbaiki pelayanan pendidikan di lembaga sekolah tersebut. Prestasi kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung keberhasilan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja yang tidak terasah dapat merugikan lembaga pendidikan, apabila dibiarkan tanpa dicarikan solusi untuk mengatasinya. Maka, pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan dan lembaga dapat memperbaiki pelayanannya. Melalui manajemen pengembangan sumber daya manusia diharapkan semua tujuan tersebut dapat terpenuhi.

Pengembangan tenaga kependidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan tenaga kependidikan, agar lebih produktif. Dengan dilakukan pelatihan-pelatihan melalui program pengembangan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja individu dan mempersiapkan pegawai untuk menjabat lebih tinggi.¹²

¹² Sri Minarti, *Manajemen Sekolah; Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hal. 139.

Pengembangan tenaga kependidikan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan ataupun jabatan dan semakin sadarnya masyarakat akan pentingnya pendidikan. Pengembangan ketenagaan pendidikan adalah juga usaha untuk meningkatkan maupun memperbaiki pelayanan pendidikan serta efisiensi kerja seluruh tenaga sekolah yang berada dalam suatu lembaga pendidikan.¹³

MI. Ma'arif Bego adalah sekolah Islam yang berdiri di bawah Yayasan Pondok Pesantren Pangeran Diponegoro. MI Ma'arif Bego terletak di Desa Sembego, Maguwoharjo, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Pernah hampir ditutup, namun dengan usaha dari yayasan, lembaga madrasah, dan warga sekolah akhirnya MI Ma'arif Bego dapat kembali bangkit dan menjadi madrasah yang berkembang pesat dan bermutu baik. Tentu dalam hal tersebut, ada kebijakan-kebijakan dan strategi yang digunakan madrasah, salah satunya dalam peningkatan prestasi kerja tenaga kependidikan.

Hasil observasi awal penulis dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia, saat perencanaannya, rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan disesuaikan dengan bidangnya masing-masing, agar pembagian tugas sesuai dengan bidang sehingga tenaga kependidikan dapat menyelesaikan tugasnya tanpa hambatan. Tenaga kependidikan di MI Ma'arif Bego telah mengikuti pelatihan-pelatihan seperti sosialisasi dan *workshop*. Dalam penilaian prestasi kerja, setiap tahun diadakan penilaian kinerja tenaga kependidikan dilihat dari peningkatan kemampuan dan keahlian tenaga kependidikan tersebut. Untuk tenaga kependidikan yang masih belum maksimal dalam penilaian prestasi kerja, akan diberikan pengembangan atau pelatihan kembali supaya dapat meningkatkan prestasi kerjanya pada tahun berikutnya.¹⁴

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tesis di MI. Ma'arif Bego dengan judul "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*

¹³ *Ibid.*, hal. 139.

¹⁴ Hasil Wawancara dengan bapak Susetya, S. Pd. Selaku Kepala Madrasah Yogyakarta, 16 Desember 2019.

dalam meningkatkan Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan untuk Memperbaiki Pelayanan Pendidikan di MI. Maarif Sembego Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta ?
2. Bagaimana prestasi kerja tenaga kependidikan di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta ?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta?
4. Bagaimana hasil manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan MI Ma'arif Bego Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta
2. Untuk mengetahui prestasi kerja tenaga kependidikan di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta
3. Untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta
4. Untuk mengetahui hasil manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan MI. Ma'arif Bego Yogyakarta

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan praktis

Penelitian ini dilakukan sebagai masukan dan menjadi sumber informasi untuk semua pihak yang berkepentingan dan yang akan melanjutkan penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia

2. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan objek kajian ilmiah lebih lanjut, sehingga dapat bermanfaat dan dapat digunakan oleh peneliti berikutnya

D. Tinjauan Pustaka

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dan berhubungan dengan fokus yang akan diambil oleh peneliti dan dijadikan tinjauan adalah:

Pertama, Muh Ghufran Faqih (2004) dalam tesisnya yang berjudul “*Pengaruh Sikap, Motivasi, dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2004*”. Penelitian ini membahas tentang pengaruh sikap, motivasi, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah dan jenis penelitian ini adalah penelitian survey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap dan motivasi kerja guru tergolong tinggi, sedangkan iklim dan prestasi kerja mereka tergolong sedang. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan sikap, motivasi dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah.¹⁵

Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti menggunakan penelitian *field research* dan fokus penelitian pada manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam

¹⁵ Muh Ghufran Faqih, “*Pengaruh Sikap, Motivasi, dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2004*”, “*Tesis*”, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005).

meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Maarif Bego Yogyakarta.

Kedua, Ali Daud Ramby (2013) dalam tesis yang berjudul “*Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di PadangSidimpuan*”. Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di PadangSidimpuan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik non statistik dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan rancangan studi kasus (*case study*). Data diperoleh melalui pengamatan, dimana peneliti berfungsi sebagai instrumen untuk melakukan observasi non partisipan, wawancara mendalam dengan sumber data primer dan dokumentasi.¹⁶ Yang membedakan penelitian peneliti dengan terdahulu adalah peneliti fokus terhadap manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma’arif Bego Yogyakarta. sedangkan peneliti terdahulu lebih terfokus kepada pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di PadangSidimpuan.

Ketiga, Rahmi Pata (2017) dalam tesisnya yang berjudul “*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar*”. Penelitian ini membahas tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan *field research* yang berlokasi di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar, dengan menggunakan pendekatan fenomenologi, pedagogis, sosiologis dan psikologis. Sumber data dari kepala sekolah, guru (data primer), dan dokumen serta buku-buku

¹⁶ Ali Daud Ramby dalam tesis yang berjudul “*Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di PadangSidimpuan*”, “*Tesis*”, (Sumatera Utara: IAIN Sumatera Utara, 2013).

yang relevan (data sekunder). Metode pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: sumber daya manusia di SD Unggulan Puri Taman Sari dapat dikategorikan baik atau memadai baik kuantitas maupun kualitas. Kinerja guru cukup baik dengan melihat kegiatan yang dilakukan oleh para guru baik pembelajaran di kelas ketika jam pelajaran berlangsung maupun di luar jam mengajar pada kegiatan-kegiatan ekstra kurikuler. Penerapan manajemen sumber daya manusia oleh Kepala Sekolah di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar dilaksanakan dengan baik terutama dalam hal; penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja menggunakan penilaian kualitatif dan kuantitatif, serta kompensasi/pemberian honor insentif sesuai tugas, beban kerja dan kegiatan guru.¹⁷

Yang membedakan penelitian peneliti dengan penelitian terdahulu adalah peneliti lebih terfokus kepada manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Maarif Bego Yogyakarta. Sedangkan penelitian terdahulu lebih terfokus kepada penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar.

Keempat, Suyadi (2016) dalam tesisnya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Negeri Delunggu*”. Penelitian ini membahas tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Delunggu. Penelitian ini menggunakan *pendekatan deskriptif kualitatif*. Metode pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian yaitu sistem manajerial

¹⁷ Rahmi Pata, “*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar*”. “Tesis”, (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2017).

yang ada tidak terpusat pada kepala sekolah saja, tetapi dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen.¹⁸

Yang membedakan penelitian peneliti dengan penelitian terdahulu adalah peneliti lebih terfokus kepada manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Maarif Bego Yogyakarta. Sedangkan penelitian terdahulu lebih terfokus kepada manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan guru di SD Negeri Delenggu.

Kelima, Rahman Yurisyah (2017) dalam jurnal berjudul “*Management Of Human Resource Development on Education Quality Efforts in Pesantren Al-Muslimun Sumberagung, Plaosan Magetan*”.

*This research is field research with qualitative approach. the data are generated from interviews, observations, and documentation. while the steps of data analysis in this research with the process, data collection, data reduction, display data, take conclusions and verifications. from the results of the research it is known that managerial and operational, the function of human resource management has been done in Pesantren Al-Muslimun Sumberagung, Plaosan Magetan and proved to play a very positive role. this can be seen in process, implementation, and procedures in the stages of planning, management, employment, compensation, development and training, evaluations, and dismissal. although there are some light evaluation notes as well as a few inhibiting factors that should be solved and become the concern to be improved in the future.*¹⁹

(Penelitian ini berjudul “*Pengelolaan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kualitas pendidikan di pesantren Al-Muslimun Sumberagung Plaosan magetan*”. Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan kualitatif. Data dihasilkan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini dengan proses, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi.

¹⁸ Suyadi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Negeri Delenggu*”, “*Tesis*”, (Surakarta: IAIN Surakarta, 2016).

¹⁹ Rahman Yurisyah, *Management Of Human Resource Development on Education Quality Efforts in Pesantren Al-Muslimun Sumber Agung Plaosan Magetan*, *Studia Religia*, Volume. 1, No. 1, 2007.

Hasil penelitian diketahui bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia telah terlaksana di Pesantren Al-Muslimun Sumberagung, dilihat dari pelaksanaan fungsi manajemen di sekolah tersebut. Ini dapat dilihat dalam proses manajemen pengembangan sumber daya manusia yaitu tahap perencanaan, kompensasi, pengembangan dan pelatihan, evaluasi, dan pemberhentian yang telah terlaksana. serta evaluasi mengenai faktor penghambat manajemen tersebut telah diperhatikan agar di masa depan tidak menjadi penghambat.

Yang membedakan penelitian peneliti dengan penelitian terdahulu adalah peneliti lebih terfokus kepada manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Maarif Bego Yogyakarta. Sedangkan penelitian terdahulu lebih terfokus kepada pengelolaan pengembangan sumber daya manusia pada upaya Meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren al-muslimun Sumberagung, Plaosan magetan.

E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.²⁰

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *naturalistic inquiry*. yaitu penelitian yang menggunakan metode pendekatan secara langsung berdasarkan aktivitas yang terjadi secara langsung di lapangan. ciri yang menonjol dari penelitian kualitatif adalah cara mengamati dan

²⁰ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta, Kencana Prenamedia Group, 2008), hal. 34.

pengumpulan data yang dilakukan secara alamiah artinya tanpa memanipulasi subjek yang diteliti.²¹

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ada dua macam yaitu sumber data primer dan sumber data skunder. Sumber data primer yaitu sebagai sumber data utama sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data pendukung. Dalam penelitian ini, yang menjadi data primer adalah kepala madrasah, 2 tenaga pendidik dan 3 tenaga kependidikan yang memahami fenomena yang akan diteliti. Sedangkan yang menjadi data sekunder adalah buku, data-data, dan arsip yang berkaitan tentang penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah cara untuk mengadakan penilaian dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dan sistematis.²² Pada tahap ini Peneliti melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung untuk memperoleh data dan informasi di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta terkait tentang proses kerja tenaga kependidikan yaitu bagian tata usaha dan bagian perpustakaan, dan ketertiban para tenaga kependidikan mengenai jam kerja, serta mencari data mengenai prestasi kerja tenaga kependidikan dan pelatihan untuk tenaga kependidikan.

b. Wawancara

²¹ Salim dan Syahrin, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Citapustaka Media, 2011), hal. 47.

²² Tukiren Taniredja, *Penelitian Kuantitatif; Sebuah Pengantar*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 47.

Metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.²³ Pada tahap ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan 3 tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya, serta 2 tenaga pendidik yang berkaitan dengan penelitian ini untuk menggali informasi tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia, prestasi kerja tenaga kependidikan, dan faktor pendukung serta penghambat manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah kegiatan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya yang dapat menjawab masalah penelitian.²⁴ Pada tahap ini peneliti mengumpulkan data objektif mengenai sejarah singkat berdirinya sekolah, visi, misi, tujuan, jumlah guru, pegawai, siswa, keadaan sarana, prasarana, prestasi-prestasi madrasah, dan gambar mengenai ruang dan lingkungan di MI. Ma'arif Bego.

5. Teknik Analisis Data

²³ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal. 108.

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 274.

Teknik analisis data yang peneliti gunakan adalah menggunakan teknik analisis data Matthew B. Miles & A. Michael Huberman, yaitu:²⁵

a. Reduksi data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Sebagaimana diketahui tahap reduksi data berlangsung secara terus menerus dimana selama proses penelitian berlangsung.

b. Penyajian data

Penyajian data yaitu kegiatan membatasi suatu “penyajian” sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c. Menarik kesimpulan/ verifikasi

Tahap keabsahan data dapat dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

Beberapa cara triangulasi yaitu:²⁶

- 1) Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.
- 2) Triangulasi sumber, berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.
- 3) Triangulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data.

²⁵ Matthew B. Miles & A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru / Matthew B. Miles, A. Michael Huberman; Penerjemah. Tjejep Rohendi Rohidi*, (Jakarta: UI press, 1992), hal. 16-19.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), ha.l. 373.

F. Sistematika Pembahasan

Bab pertama merupakan bab pendahuluan, meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teoritis, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua merupakan landasan teoritis yang berisikan tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan dalam rangka memperbaiki pelayanan pendidikan di MI Ma'arif Bego Yogyakarta

Bab ketiga merupakan gambaran umum madrasah yang berisikan tentang sejarah berdirinya MI. Ma'arif Bego, visi, misi, tujuan, jumlah guru, pegawai, siswa, keadaan sarana, prasarana, prestasi-prestasi madrasah, dan gambar mengenai ruang dan lingkungan di MI. Ma'arif Bego.

Bab keempat merupakan data hasil analisis dan pembahasan antara teori dan lapangan yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan untuk Memperbaiki pelayanan Pendidikan di MI. Ma'arif Bego. Membahas tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia, prestasi kerja tenaga kependidikan, faktor pendukung dan faktor penghambat manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta, dan hasil manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta.

Bab kelima penutup yang terdiri dari Simpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari pembahasan rumusan masalah pada bab terdahulu, maka dapat disimpulkan;

1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan prestasi kerja Tenaga Kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego belum terlaksana secara maksimal terlihat dari dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia yang belum terealisasikan karena perlunya perencanaan yang matang dan siap dalam segala hal terutama dalam pembiayaan, sarana dan prasarana, waktu, siapa saja yang bertanggung jawab untuk mengembangkan program pengembangan SDM, koordinasi yang baik dari kepala madrasah dan tenaga kependidikan yang ada agar kegiatan dapat berjalan dengan lancar, dan perlunya pengawasan agar dapat diketahui kegiatan pengembangan SDM seperti sosialisasi telah berjalan sesuai dengan perencanaan atau belum sesuai dengan perencanaan. Sebelum membuat program pengembangan baik kepala madrasah dan tenaga kependidikan telah memikirkan hal tersebut, sehingga saat program pengembangan SDM nanti telah terealisasikan dapat berjalan dengan lancar dan memberikan manfaat kepada tenaga kependidikan yang ada, yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego Yogyakarta.

Pendekatan SDM yang digunakan kepala madrasah adalah pendekatan sosial. Meskipun kepala madrasah memberikan kesempatan kepada para pegawai tetapi pegawai masih perlu dorongan dan motivasi agar berani untuk mengemukakan pendapatnya demi kemajuan madrasah dan lancarnya program pengembangan SDM. Dalam pengembangan tenaga kependidikan telah

diperhatikan oleh madrasah dalam seleksi, penempatan pegawai, dan kesejahteraan tenaga kependidikan.

2. Dalam prestasi kerja tenaga kependidikan masih diperlukan perhatian lebih. Penilaian prestasi kerja tenaga kependidikan belum terdokumentasikan. Hanya tenaga pendidik yang telah PNS yang memiliki SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), sedangkan tenaga kependidikan penilaian prestasi kerjanya dengan sistem voting atau sistem manual.
3. faktor pendukung manajemen pengembangan SDM dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego yaitu : dukungan dari pemerintah dan yayasan terkait dana dan pelaksanaan program pengembangan SDM dan sarana dan prasarana yang memadai. Sedangkan faktor penghambat manajemen pengembangan SDM dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI. Ma'arif Bego yaitu sarana prasarana yang tidak memadai, tenaga kependidikan yang tidak sesuai bidang, dan kurangnya motivasi untuk maju dari tenaga kependidikan menyebabkan kurang disiplin dan memahami mengenai tugas dan tanggung jawabnya dapat menjadi penghambat dalam menjalankan tugas dalam menjalankan pelayanan pendidikan.
4. Hasil observasi mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan di MI Ma'arif Bego Yogyakarta telah baik. Namun dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia belum terealisasi secara maksimal, dikarenakan madrasah masih fokus terhadap tenaga pendidik dalam meningkatkan kemampuan terutama dalam proses belajar mengajar, karena tujuan madrasah juga ingin mencetak lulusan yang berprestasi tentu diperlukan profesionalitas guru yang baik dalam menyampaikan pembelajaran dan dengan media yang sesuai, maka madrasah mengadakan program *workshop* dalam setiap bulan atau tiga bulan sekali. Sedangkan untuk tenaga kependidikan sendiri dalam

program pengembangan berasal dari undangan diluar madrasah dan belum rutin dilaksanakan. Sehingga tenaga kependidikan harus memiliki motivasi dalam diri agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya, dengan memperbanyak belajar dan mengasah kemampuan secara baik melalui buku, mengikuti seminar, dan lain-lain yang ada diluar madrasah.

Maka dari hasil di atas manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan belum berjalan secara maksimal di MI. Ma'arif Bego.

B. Saran

Sehubungan kesimpulan yang diuraikan diatas, maka hal-hal dapat diperhatikan dalam implementasi manajemen kinerja tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 4 Palembang sebagai berikut:\

1. Bagi Kepala Madrasah MI. Ma'arif Bego Yogyakarta

Hendaknya kepada kepala madrasah, merealisasikan program pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan agar tenaga kependidikan mendapatkan pengetahuan yang lebih kaya dalam meningkatkan prestasi dan menjalani tugasnya dalam melayani pendidikan.

2. Bagi Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bego Yogyakarta

Hendaknya kepada madrasah, memberikan penilaian prestasi kerja tenaga kependidikan berbentuk SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) atau dalam arsip kepegawaian secara berkala agar dapat terdokumentasikan dengan rapi, sehingga semua data lengkap tidak ada yang kurang, yang mana dalam hal ini, akan memberikan umpan balik kepada tenaga kependidikan untuk memperbaiki prestasi kerjanya maupun kinerjanya..Dalam perbaikan pelayanan pendidikan hendaknya madrasah memenuhi standar sarana dan prasarana yang ada dan menyesuaikan dengan kebutuhan pada zaman sekarang, terutama teknologi

seperti komputer maupun LCD. Agar tenaga kependidikan yang ada dapat memahami teknologi dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penulis berharap peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian secara luas pada jenjang lembaga pendidikan yang lebih tinggi dan sekolah Negeri yang unggul. Agar dapat menambah khasanah keilmuan yang lebih luas dan dapat mendalami lebih mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan untuk memperbaiki pelayanan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Ardana, I komang, dkk. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Batjo, Nurdin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur
- Bungin, Burhan. 2008. *Penelitian Kuliitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Inovasi Pendidikan; Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Daryanto. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto dan Bintoro. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daulay, Haidar Putra. 2014. *Pendidikan Islam; Dalam Perspektif Filsafat*. Jakarta: Kencana.
- Departemen Agama RI. 2006. *Qur'an Tajwid; juz 1-30*. Maghfirah Pustaka: Jakarta Timur
- Diatprasojo, Lantip. 2018. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: UNY. Press.
- Engkoswara. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta CV.
- Farid, Mohammad. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Farikhah, Siti. 2015. *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo

- Fathurrohman, Pupuh dan A Suryana, MM. 2011. *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, Ara dan Imam Machali. 2012. *Pengelolaan Pendidikan; Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Penerbit Kaukaba.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Juliansyah, Noor. 2008. *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta, Kencana Prenamedia Group.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahmud, Hilal. 2015. *Administrasi Pendidikan; Menuju Sekolah Efektif*. Makassar: Aksara Timur.
- Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru / Matthew B. Miles, A. Michael Huberman; Penerjemah. Tjejep Rohendi Rohidi*. Jakarta: UI press.
- Minarti, Sri. 2011. *Manajemen Sekolah; Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mustari, Mohammad. 2015. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muthohar, Prim Masrokan. 2017. *Manajemen Pendidikan: Substansi Inti Pengelolaan Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: IAIN Tulungagung Press.

- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rasyid, Moh. Zaiful dan Aminol Rosid Abdullah. 2018. *Reward & Punishment dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB. Press.
- Rohiat, 2008. *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik dilengkapi dengan contoh Rencana Strtegis dan Rencana Operasional*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ruslan Mas'ud, LCA, Robin Jonathan, dkk. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kbaupaten Kutai Timur*
- Saebani, Beni Akhmad. 2012. *Filsafat Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sarimaya, Farida. 2008. *Sertifikasi Guru; Apa, Mengapa, dan Bagaimana?* Bandung: Yrama Widya.
- Saondi, Ondi. 2014. *Membangun Manajemen Pendidikan; Berbasis Sistem Informasi*. Bandung: PT. Refika Utama.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryobroto. 2002. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM; dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syahrudin dan Salim, 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media.

Taniredja, Tukiren. 2011. *Penelitian Kuantitatif; Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.

Permendiknas No 24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah

UU Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

UU Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen

Jurnal

Abd Wahid Tahir, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal UIN Alauddin Makassar*. Volume VI, Nomor 1, Januari-Juni, Tahun. 2017.

Annisa Wijayanti, Supra Wimbarti, Evaluasi dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada PT HKS. *Jurnal Psikologi Undip*. Volume. 11, Nomor. 2, Oktober 2012.

Devira Pusparani, Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume. 58, Nomor. 2, Mei 2018, Hal. 103.

Hidayat dan Nurasyiah, Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Economos*. Volume. 6, No. 1, Januari 2017.

Ibnu Yarham Yamanie dan Syaharudin Y, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*. Volume.8, Nomor 1, Tahun 2016.

Junaidin Basri, Mutu dan Kesejahteraan Guru di Indonesia. *JPI Rabbani*. Volume.2, No.1, Tahun 2018.

- Kalista Sekar Widena, Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Dimesiasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Volume. 61, Nomor.1, Agustus 2018.
- K.A. Rahman, Ardiansyah, dkk, Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. *Nadwa*. Volume. 9, Nomor. 1, April 2015.
- Maswan, Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah. *Tarbawi*. Volume. 12, No. 2, Juli-Desember 2015.
- Muhammad Zulkifli, Arif Darmawan, dkk, Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan, dan Kinerja Guru. *Persona*. Volume. 3, Nomor 2, Mei 2014.
- Mohammad Arief, Spiritual Manajemen: Sebuah Refleksi Dari Pengembangan Ilmu Manajemen. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Volume.6, Nomor. 2, Juni 2010.
- Moh. Saifulloh, dkk, Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. *JSH*. Vol. 5, No.2, November 2012.
- Muwafiqus Shobri, Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan di Masdrasah Aliyah Hasan Jufri. *Cendekia*. Volume 3, Nomor 1, Tahun 2017.
- Suprayekti & Septyara Dwi Anggraeni, “Pelaksanaan Program Workshop “Belajar Efektif” Untuk Orang Tua”. *Jurnal Ilmiah Visi PGTK Paud dan Dikmas*. Volume.12, Nomor. 2, Desember 2017.
- Stefanus Rumangkit, Pengaruh Sosialisasi Organisasi Pada Komitmen Afektif yang Dimediasi oleh Kesesuaian Nilai,. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Volume. 2, No. 01, Januari 2016.
- Sri Winarsih, Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Cendekia*. Volume. 15, Nomor. 1, Januari-Juni 2017.
- Rahman Yurisyah, Management Of Human Resource Development on Education Quality Efforts in Pesantren Al-Muslimun Sumber Agung Plaosan Magetan. *Studia Religia*. Volume. 1, No. 1, 2017.

Rina Milyati Yuniastuti, Pengaruh Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Oganik Agro System di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume. 1, Nomor 2, April 2011.

Usman, A. Samad. Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Ilmiah Didaktika*. Volume. 15, Nomor.1, Agustus Tahun. 2014.

Tesis

Muh Ghufran Faqih, *Pengaruh Sikap, Motivasi, dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2004*. "Tesis", Surakarta: PPS. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005.

Ali Daud Ramby dalam tesis yang berjudul, *Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di PadangSidempuan*. "Tesis", Sumatera Utara: PPS. IAIN Sumatera Utara, 2013.

Rahmi Pata, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar*. "Tesis", Makassar: PPS. UIN Alauddin Makassar, 2017.

Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Negeri Delenggu*. "Tesis";: PPS. IAIN Surakarta, 2016.