

**DAMPAK KEBIJAKAN MAGANG ALUMNI TERHADAP
MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIR SUMBER
DAYA MANUSIA DAN EFEKTIVITAS KINERJA
LEMBAGA DI PONDOK PESANTREN AL-IKHLASH
KUNINGAN**

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memenuhi Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



**Disusun Oleh :
Pipih Indah Permatasari
NIM 17086010017**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON
2021**

**DAMPAK KEBIJAKAN MAGANG ALUMNI TERHADAP
MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIR SUMBER
DAYA MANUSIA DAN EFEKTIVITAS KINERJA
LEMBAGA DI PONDOK PESANTREN AL-IKHLASH
KUNINGAN**

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memenuhi Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



**Disusun Oleh :
Pipih Indah Permatasari
NIM 17086010017**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON
2021**

ABSTRAK

PIPIH INDAH PERMATASARI : Dampak Kebijakan Magang Alumni Terhadap Manajemen Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kinerja Lembaga di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan. **Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mendeskripsikan kebijakan magang alumni di pondok pesantren Al-Ikhlash Kuningan, (2) Mendeskripsikan manajemen pengembangan karir sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Ikhlash Kuningan, dan (3) Mendeskripsikan efektivitas kinerja lembaga di pondok pesantren Al-Ikhlash Kuningan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian ini yaitu Staf Sekertaris Pondok, Ustadz, dan Ustadzah di Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model Miles dan Huberman yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan atau Verifikasi.

Hasil penelitian didapatkan bahwa secara umum manajemen pengembangan karir sumber daya manusia yang dilakukan oleh staf sekertaris pondok pesantren Al-Ikhlash Kuningan sudah baik dalam meningkatkan efektivitas kinerja lembaga di pondok pesantren. Namun untuk beberapa hal ada yang harus diperbaiki. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Dampak kebijakan magang alumni di pondok pesantren Al-Ikhlash Kuningan sudah efektif dilakukan, hal ini dibuktikan dengan tercapainya visi dan misi dari tujuan pondok pesantren yang ditetapkan. Selain itu juga di buktikan dengan pelaksanaan setiap tahun dengan diadakannya perekrutan untuk alumni yang siap untuk mengabdikan di berbagai bidang. Namun hendaknya lembaga melakukan perencanaan dengan menganalisis semua kebijakan yang akan dilaksanakan sesuai kebutuhan., (2) Manajemen pengembangan karir sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Ikhlash Kuningan sudah berjalan dengan baik karena lembaga sendiri sudah menyediakan perguruan tinggi untuk alumni magang yang mengabdikan di pondok pesantren juga memberikan pengalaman baru sebagai pendidik setelah menjadi peserta didik. Lembaga sebaiknya memberikan kebijakan yang tepat dengan memberikan perencanaan karir yang sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia, sehingga nantinya alumni magang akan lebih termotivasi dalam mengajar, dan (3) Efektivitas kinerja lembaga di pondok pesantren Al-Ikhlash Kuningan sudah efektif karena adanya kerjasama antara satu dengan yang lainnya dalam menghadapi suatu masalah dan mejadi program magang ini menjadi lebih baik. Mereka memandang kerja bukan semata-mata sebagai sumber penghasilan tetapi merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri, mencari pengalaman, belajar ilmu baru dan hal bermanfaat lainnya. Namun perlu adanya peningkatan kuantitas kerja untuk mencapai efektivitas kinerja lembaga.

Kata kunci: Kebijakan, Manajemen Pengembangan, Efektivitas.

ABSTRACT

PIPIH INDAH PERMATASARI: Impact of Alumni Apprenticeship Policy on Human Resource Career Development Management and Performance Effectiveness of Institutions at Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan. Thesis. Islamic Education Management Study Program. IAIN Postgraduate Syekh Nurjati Cirebon.

This study aims to: (1) Describe the alumni apprenticeship policy at the Al-Ikhlash Kuningan boarding school, (2) Describe the management of human resource career development at the Al-Ikhlash Kuningan boarding school, and (3) describe the effectiveness of the performance of the institution at the Al-Ikhlash boarding school.

This research is a qualitative research. Data collection was carried out through interviews, observation and documentation. The subjects of this study were the Secretarial Staff, the Ustadz, and the Ustadzah. The data analysis technique used is the Miles and Huberman model which consists of data reduction, data presentation, and conclusion or verification.

The results showed that in general the management of human resource career development carried out by the secretary staff of the Al-Ikhlash Kuningan Islamic boarding school was good in increasing the effectiveness of the performance of the institution at the Al-Ikhlash Kuningan Islamic boarding school. However, there are some things that need to be fixed. The results of the study can be concluded that: (1) The impact of the alumni apprenticeship policy at the Al-Ikhlash Kuningan Islamic boarding school has been effectively carried out, this is evidenced by the achievement of the vision and mission of the set objectives of the boarding school. Besides that, it is also proven by the implementation every year with the holding of recruitment for alumni who are ready to serve in various fields. However, the institution should plan by analyzing all policies that will be implemented as needed., (2) The management of human resource career development at the Al-Ikhlash Kuningan Islamic boarding school has been going well because the institution itself has provided colleges for internship alumni who serve at the boarding school. Islamic boarding schools also provide new experiences as educators after becoming students. Institutions should provide the right policies by providing career planning that is in accordance with human resource planning, so that later internship alumni will be more motivated in teaching, and (3) The effectiveness of institutional performance at Al-Ikhlash Kuningan boarding school has been effective because of the collaboration between others in dealing with a problem and making this apprenticeship program even better. They see work not solely as a source of income but an opportunity to develop themselves, gain experience, learn new knowledge and other useful things. However, it is necessary to increase the quantity of work to achieve the effectiveness of institutional performance.

Keywords: Policy, Development Management, Effectiveness.

نبذة مختصرة

التطوير إدارة على للخريجين الصناعية التلمذة سياسة تأثير: PIPHI INDAH PERMATASARI: Pondok Pesantren Al-Ikhlash Kuningan. Syekh Nurjati Cirebon العليا للدراسات IAIN الإسلامية التربية إدارة دراسة برنامج. أطروحة

تهدف هذه الدراسة إلى: (1) وصف سياسة تدريب الخريجين في معهد الإخلاص كونيغان ، (2) وصف إدارة التطوير الوظيفي للموارد البشرية في معهد الإخلاص كونيغان ، و (3) وصف فعالية أداء المؤسسة في معهد الإخلاص - الإخلاص براس.

هذا البحث هو بحث نوعي. تم جمع البيانات من خلال المقابلات والملاحظة والتوثيق. كانت موضوعات هذه الدراسة هي سكرتارية في معهد الإخلاص كونيغان الإسلامية ، والأستاذ ، والأستاذة في معهد الإخلاص كونيغان الإسلامية. تقنية في تحليل البيانات المستخدمة هي نموذج Miles and Huberman الذي يتكون من تقليل البيانات وعرض البيانات والاستنتاج أو التحقق.

أظهرت النتائج بشكل عام أن إدارة التطوير الوظيفي للموارد البشرية التي قام بها موظفو سكرتارية معهد الإخلاص كونيغان الإسلامية كانت جيدة في زيادة فاعلية أداء المؤسسة في معهد الإخلاص كونيغان الإسلامية. ومع ذلك ، هناك بعض الأشياء التي تحتاج إلى إصلاح. يمكن أن تستنتج نتائج الدراسة ما يلي: (1) أثر سياسة في التفاني للخريجين في معهد الإخلاص كونيغان الإسلامية بشكل فعال ، ويتضح ذلك من خلال تحقيق رؤية ورسالة الأهداف المعلنة المقررة بمعهد الإسلامية. ومع ذلك ، ثبت أيضًا من خلال التنفيذ كل عام مع عقد التوظيف للخريجين المستعدين للعمل في مختلف المجالات. ويجب أن تخطط المؤسسة من خلال تحليل جميع السياسات التي سيتم تنفيذها حسب الحاجة. (2) تسير إدارة التطوير الوظيفي للموارد البشرية في معهد الإخلاص كونيغان الإسلامية بشكل جيد لأن المؤسسة نفسها قدمت كليات للتدريب الداخلي. الخريجين الذين يخدمون في المعهد ، كما تقدم المعاهد الإسلامية خبرات جديدة كمعلمين بعد أن أصبحوا طلابًا. يجب أن توفر المؤسسات السياسات الصحيحة من خلال توفير التخطيط الوظيفي الذي يتوافق مع تخطيط الموارد البشرية ، بحيث يكون خريجو التدريبات اللاحقة أكثر تحفيزًا في التدريس ، و (3) فعالية الأداء المؤسسي في مدرسة الإخلاص كونيغان الإسلامية كانت فعالة بسبب التعاون بين أحد الآخرين في التعامل مع مشكلة وجعل برنامج التدريب المهني أفضل. إنهم لا يرون العمل كمصدر للرزق فحسب ، بل فرصة لتطوير أنفسهم واكتساب الخبرة وتعلم المعرفة الجديدة وأشياء أخرى المفيدة. ومع ذلك ، فمن الضروري زيادة حجم العمل لتحقيق فاعلية الأداء المؤسسي. الكلمات المفتاحية: السياسة ، إدارة التنمية ، الفعالية.

KATA PENGANTAR

Bismillâhirrahmânirrahîm

Alhamdulillah penulis panjatkan puja dan puji syukur ke hadirat Ilahi Rabbi, Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang tak pernah terputus sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Tak lupa shalawat dan salam selalu tercurahkan pada baginda Muhammad saw. beserta keluarganya.

Penulisan tesis ini tentunya tak lepas dari peran berbagai pihak. Tanpanya penulis tidak dapat menyelesaikan berbagai kesulitan dan hambatan yang penulis temui saat menyusun tesis ini. Pada kesempatan kali ini perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Dedi Djubaedi, M.Ag, sebagai direktur Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati.
2. Bapak Dr. Hj. Huriyah, M.Pd, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan kepada penulis.
3. Bapak Dr. Muslihudin, M.Ag, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, dukungan, dan motivasi kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
4. Seluruh dosen, staf, dan karyawan di lingkungan Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
5. Bapak KH. Dr. M. Tata Taufik, M.Ag, Selaku Pimpinan Pondok Pesanten Modern Al-Ikhlash Kuningan yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian dilembaga tersebut.
6. Ustadz Hamid Abdillah, yang telah banyak membantu memberikan banyak informasi untuk melengkapi tesis ini.
7. Seluruh Ustadz dan Ustadzah di Pondok Pesanten Modern Al-Ikhlash Kuningan

8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis sangat menyadari bahwa tesis yang disusun oleh penulis belum sempurna, baik dari segi sistematika maupun isi tesis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun untuk menjadikan tesis ini lebih baik lagi. Terlepas dari kekurangan yang ada, penulis berharap tesis ini dapat berguna kepada para pembaca dan dapat memberikan sumbangsih bagi almamater tercinta Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, Maret 2021

Penulis



PERSEMBAHAN

- Dengan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT yang tak henti memberikan segala nikmatNya untuk peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ini. Peneliti mempersembahkan karya tulis ini untuk orang-orang yang tak pernah lelah dalam mendoakan dan mendukung peneliti.
- Untuk suamiku, yang selalu bertanya “kapan tesisnya selesai” ku persembahkan untuknya. Terimakasih yang tak terhingga sudah mensupport segalanya agar karya tulis ini bisa selesai. Love you.
- Keluarga tercinta, ibukku, mimih dan papah mertua, yang memeberikan do’a, dukungan serta motivasi.
- Sodara-sodaraku, teruntuk Tuti Isnani yang selalu siap untuk diajak teman lembur dan diskusi guna menyelesaikan karya tulis ini. Semoga Tuhan membalasnya.
- Sahabat-sahabatku termasuk Bayt Al-Ikhmah yang selalu memberikan semangat dan membantu peneliti dalam menyelesaikan karya tulis ini. Terima kasih.

Tidak ada yang bisa peneliti lakukan untuk membalas semua kebaikan

kalian. Peneliti hanya dapat berdo’a semoga Allah memberi balasan

kebaikan berkali-kali lipat. Aamiin

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Tahun 1987

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (denan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ص	Svin	Sv	es dan ve
ض	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ط	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ظ	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Ea	F	Ef
ق	Oaf	O	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza	‘	Anostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

a. Vokal Tunggal

Tanda	Nama	Huruf Latin	Contoh
◌َ	Fathah	A	كُتِبَ
◌ِ	Kasrah	I	كِرِمَ
◌ُ	Dhammah	U	كُرِمَ

b. Vokal Rangkap

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Contoh
يَ ◌َ	Fathah dan ya	Ai	كَيْفَ : kaifa
وَ ◌َ	Fathah dan wau	Au	هَوْلَ : haula

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA DINAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
ملخص	viii
KATA PENGANTAR	ix
PERSEMBAHAN	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Perumusan dan Fokus Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
 BAB II MANAJEMEN PENDAYAGUNAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN	 13
A. Tinjauan Kepustakaan	13

1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2. Penyelenggaraan Pendidikan	29
B. Kerangka Pemikiran	42
C. Penelitian Terdahulu	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	50
A. Tujuan Umum Penelitian	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
C. Metode Penelitian	51
D. Data dan Sumber Data	52
E. Instrumen Penelitian	53
F. Teknik Pengumpulan Data	54
G. Teknik Analisis Data	55
H. Teknik Auditing	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Hasil Penelitian	59
1. Gambaran Umum MTs Salafiyah Kota Cirebon	59
2. Manajemen Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan Di MTs Salafiyah Kota Cirebon	67
3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen Pendayagunaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan di MTs Salafiyah Kota Cirebon	91

4. Upaya MTs Salafiyah Kota Cirebon Menanggulangi Faktor Penghambat dalam Mendayagunakan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan	93
B. Pembahasan	96
1. Manajemen Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan Di MTs Salafiyah Kota Cirebon	96
2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen Pendayagunaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan di MTs Salafiyah Kota Cirebon	142
3. Upaya MTs Salafiyah Kota Cirebon Menanggulangi Faktor Penghambat dalam Mendayagunakan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan	148
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	154
A. Kesimpulan	154
B. Saran	156
DAFTAR PUSTAKA	159
LAMPIRAN-LAMPIRAN	164

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1	Tingkat Kompetensi dan Jenjang Pendidikan33
3.1	Proses bimbingan dan konsultasi dengan pembimbing57
4.1	Data Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Salafiyah Kota Cirebon Tahun Pelajaran 2018/201962
4.2	Keadaan Siswa MTs Salafiyah Kota Cirebon Tahun Pelajaran 2018/201964



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran Penelitian46
4.1	Bagan Struktur Organisasi MTs Salafiyah Kota Cirebon Tahun Pelajaran 2018/201961

