

**STRATEGI REKRUTMEN DAN MOTIVASI KERJA
TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DALAM
MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA**

(Studi Penelitian di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Sindangmekar
Dukupuntang Cirebon)

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister
Pendidikan (M.Pd) Pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Progra
Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon



Disusun Oleh :

Umi Hanifah

(17086010034)

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) SYEKH NURJATI CIREBON**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**STRATEGI REKRUTMEN DAN MOTIVASI KERJA TENAGA
PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU
LEMBAGA DI MADRASAH ALIYAH MANBA'UL ULUM CIREBON**


Tesis

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam


Oleh :
UMI HANIFAH
NIM : 17086010033

Telah disetujui pada 01 September 2022

Pembimbing I,


Prof. Dr. H. Dedi Djubaedi, M.Ag.
NIP : 19590320 198403 1 002

Pembimbing II,


Dr. H. Sumanta, M.Ag.
NIP : 19660516 199303 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah :

Nama : **Umi Hanifah**

NIM : 17086010034

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pada program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul: "*Strategi Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon*" secara keseluruhan adalah **ASLI** hasil penelitian saya, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini dibuat dengan sejujurnya dan dengan penuh kesungguhan hati, disertai kesiapan untuk bertanggung jawab atas segala resiko yang mungkin diberikan, sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada klaim terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 01 September 2022

Yang Menyatakan



UMI HANIFAH
NIM : 17086010034

Prof. Dr. H. Dedi Djubaedi, M.Ag.
Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon

NOTA DINAS

Lampiran : 6 (Enam) Lembar
Perihal : Penyerahan Tesis

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Di
CIREBON

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan merevisi seperlunya, kami berpendapat bahwa tesis Saudara Umi Hanifah NIM. 17086010034 yang berjudul " *Strategi Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon*" telah dapat untuk diujikan. Bersama ini, kami kirimkan naskahnya untuk segera dapat diujikan dalam sidang ujian tesis Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Atas perhatian Saudara, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Cirebon, 01 September 2022
Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Dedi Djubaedi, M.Ag.
NIP. 1955-320 198403 1 002

Dr. H. Sumanta, M.Ag.
Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon

NOTA DINAS

Lampiran : 6 (Enam) Lembar
Perihal : Penyerahan Tesis

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Di
CIREBON

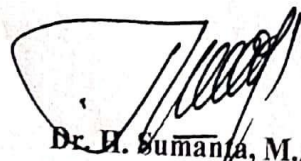
Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan merevisi seperlunya, kami berpendapat bahwa tesis Saudara Umi Hanifah NIM. 17086010034 yang berjudul " *Strategi Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon*" telah dapat untuk diujikan. Bersama ini, kami kirimkan naskahnya untuk segera dapat diujikan dalam sidang ujian tesis Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Atas perhatian Saudara, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Cirebon, 01 September 2022
Pembimbing II,



Dr. H. Sumanta, M.Ag.
NIP : 19660516 199303 1 004

LEMBAR PENGESAHAN

**STRATEGI REKRUTMEN DAN MOTIVASI KERJA TENAGA
PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU
LEMBAGA DI MADRASAH ALIYAH MANBA'UL ULUM CIREBON**

Disusun Oleh :

UMI HANIFAH
NIM : 17086010034

Telah diujikan pada tanggal 09 November Tahun 2021
Dan dinyatakan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar
Magister Pendidikan (M.Pd.)

Cirebon, 09 November 2021

Dewan Penguji,

Ketua/Anggota,


Prof. Dr. H. Dedi Djubaedi, M.Ag.
NIP. 1955-320 198403 1 002

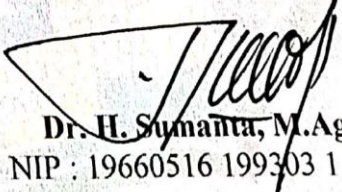
Sekretaris/Anggota,


H. Didin Nurul Rosidin, MA., Ph.D.
NIP. 19730404 199803 1 005

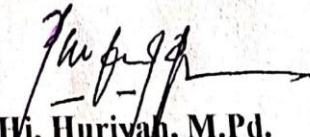
Pembimbing/Penguji I,


Prof. Dr. H. Dedi Djubaedi, M.Ag.
NIP. 1955-320 198403 1 002

Pembimbing/Penguji II,


Dr. H. Sumarta, M.Ag.
NIP : 19660516 199303 1 004

Penguji Utama,


Dr. Hj. Huriyah, M.Pd.
NIP. 19610112 198903 2 005

Direktur,



Prof. Dr. H. Dedi Djubaedi, M.Ag.
NIP. 1955-320 198403 1 002

ABSTRAK

UMI HANIFAH

“Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga di Madrasah Aliyah (MA) Manba’ul Ulum Sindangmekar Cirebon”

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan formal harus memperhatikan betul segala aspek yang berkaitan dengan perkembangan pendidikan itu sendiri, baik dari sumber daya manusia termasuk tenaga pendidik dan kependidikan, sarana prasarana, kurikulum dan lain sebagainya. Tenaga pendidik dan kependidikan sebagai elemen penting dari sumber daya sekolah harus betul-betul kompeten dan profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Maka perlu adanya strategi pengembangan sumber daya manusia. Kepala sekolah pun mengambil peran penting dalam proses pengembangan pendidikan ini. Oleh sebab itu, Madrasah/sekolah membutuhkan strategi untuk menyaring tenaga pendidik dan kependidikan yang berkompeten serta dapat memotivasi antara satu dengan yang lainnya.

Adapun tujuan penelitian ini adalah pertama, untuk mendeskripsikan Strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MA Manba’ul Ulum Cirebon, Kedua, untuk mendeskripsikan bentuk motivasi yang diberikan oleh Kepala Madrasah/Pengawas Madrasah di MA Manba’ul Ulum Cirebon. Ketiga, untuk menganalisis faktor penunjang dan penghambat dalam strategi rekrutmen dan motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di MA Manba’ul Ulum Cirebon.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi partisipasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis datanya menggunakan teknik menyalin data, penafsiran data, lalu pemeriksaan uji keabsahan data.

Hasil penelitian di MA Manba’ul Ulum Cirebon adalah: 1) Strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang dilaksanakan di MA Manba’ul Ulum Cirebon yaitu dengan sistem seleksi secara bertahap sampai pihak Madrasah memberikan keputusan antara diterima atau tidak. Selain itu pihak Yayasan akan memberikan pengesahan jika calon pelamar tersebut diterima. 2) Motivasi yang diberikan oleh Kepala Madrasah kepada tenaga pendidik dan kependidikan berupa bentuk moril dan materil sehingga rasa motivasi senantiasa tumbuh baik dari internal ataupun eksternal. Disisi lain pihak Madrasah melaksanakan kegiatan “Hypnomotivasi” setiap satu semester dan itu menjadi agenda rutin Madrasah, tidak hanya tenaga pendidik dan kependidikan melainkan peserta didik juga ikut serta dalam kegiatan tersebut. 3) Peningkatan Mutu dalam kegiatan strategi rekrutmen dan motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan yaitu MA Manba’ul Ulum merekrut tenaga pendidik dan kependidikan sangat selektif karena dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan mutu lembaga. Kepala Madrasah terbaik dengan prestasi yang dimilikinya sehingga membawa nama Madrasah menjadi Madrasah yang berkualitas dan bermutu. Tenaga pendidik yang terpilih yaitu tenaga pendidik yang berprestasi dan berkompeten dalam menjalankan tugas dari madrasah. Madrasah yang berkualitas dan bermutu akan menghasilkan tenaga pendidik dan peserta didik yang berkualitas dan berprestasi. Begitupun dengan adanya Kepala Madrasah yang berprestasi, maka akan menjadikan Madrasah yang unggul dalam berprestasi sesuai dengan visi dari MA Manba’ul Ulum Cirebon ini. Kepala Madrasah terbaik dengan prestasi yang dimilikinya sehingga membawa nama Madrasah menjadi Madrasah yang berkualitas dan bermutu.

Kata Kunci : Strategi Rekrutmen, Motivasi Kerja, Mutu Lembaga.

ABSTRACT

UMI HANIFAH

"Recruitment Strategy and Work Motivation of Educators and Education Personnel in Improving the Quality of Institutions at Madrasah Aliyah (MA) Manba'ul Ulum Sindangmekar Cirebon"

Schools as formal educational institutions must pay close attention to all aspects related to the development of education itself, both from human resources including educators and education staff, infrastructure, curriculum and so on. Educators and education staff as important elements of school resources must be truly competent and professional in carrying out their duties and obligations. So there is a need for a human resource development strategy. The principal also plays an important role in this educational development process. Therefore, Madrasahs/schools need a strategy to screen competent educators and education personnel who can motivate one another.

The purposes of this study are first, to describe the recruitment strategy for educators and education staff at MA Manba'ul Ulum Cirebon, and second, to describe the form of motivation given by the Madrasah Principal/Madrasah Supervisor at MA Manba'ul Ulum Cirebon. Third, to analyze the supporting and inhibiting factors in the recruitment strategy and work motivation of educators and education staff at MA Manba'ul Ulum Cirebon.

This research uses a qualitative approach with the type of case study research. Data collection was done by participatory observation, in-depth interviews, and documentation. The data analysis uses the technique of copying data, interpreting the data, then checking the validity of the data.

The results of the research at MA Manba'ul Ulum Cirebon are: 1) The recruitment strategy for educators and education staff carried out at MA Manba'ul Ulum Cirebon is a gradual selection system until the Madrasah makes a decision whether to accept it or not. In addition, the Foundation will provide validation if the candidate is accepted. 2) The motivation given by the Madrasah Head to educators and education in the form of moral and material so that a sense of motivation always grows both internally and externally. On the other hand, Madrasahs carry out "Hypnomotivation" activities every semester and it becomes a routine agenda for Madrasahs, not only educators and education staff but students also participate in these activities. 3) Quality improvement in the recruitment strategy and work motivation of educators and education staff, namely MA Manba'ul Ulum recruits educators and educational staff very selectively because it can be a benchmark in improving the quality of the institution. The best Madrasah Principals with their achievements have brought the name of Madrasahs to become high-quality and qualified Madrasahs. The selected educators are educators who excel and are competent in carrying out the duties of the madrasa. Quality and quality madrasahs will produce qualified and accomplished educators and students. Likewise, the presence of an accomplished Madrasah Principal, it will make the Madrasah excel in achieving in accordance with the vision of the MA Manba'ul Ulum Cirebon. The best Madrasah Principals with their achievements have brought the name of Madrasahs to become high-quality and qualified Madrasahs.

Keywords: Recruitment Strategy, Work Motivation, Quality of Institutions.

الملخص

اومي حنيفة

"استراتيجية التوظيف ودوافع العمل للمعلمين والموظفين التربويين في
تحسين جودة المؤسسات في مدرسة عالية منبع العلوم سيندانغ بلومز

سيربون"

يجب على المدارس كمؤسسات تعليمية رسمية أن تولي اهتمامًا وثيقًا لجميع الجوانب المتعلقة بتطوير التعليم نفسه ، سواء من الموارد البشرية بما في ذلك المعلمين وموظفي التعليم والبنية التحتية والمناهج الدراسية وما إلى ذلك. يجب أن يكون اختصاصيو التوعية وموظفو التعليم ، كعناصر مهمة في الموارد المدرسية ، أكفاء ومهنيين حقًا في تنفيذ واجباتهم والتزاماتهم. لذلك هناك حاجة إلى استراتيجية تنمية الموارد البشرية. يلعب المدير أيضًا دورًا مهمًا في عملية التطوير التعليمي هذه. لذلك ، تحتاج المدارس / المدارس إلى استراتيجية لفحص المعلمين الأكفاء والعاملين في مجال التعليم الذين يمكنهم تحفيز بعضهم البعض أهداف هذه الدراسة هي أولاً ، وصف استراتيجية التوظيف للمعلمين وموظفي التعليم في المدرسة العليا منبول العلوم سيربون ، ثانيًا ، لوصف شكل التحفيز الذي قدمه رئيس المدرسة / مشرف المدرسة في ماجستير منبع العلوم. ثالثًا ، تحليل العوامل الداعمة والمثبطة في استراتيجية التوظيف ودوافع العمل للمعلمين وموظفي التعليم في مدرسة عالية منبع العلوم سيربون. يستخدم هذا البحث نهجًا نوعيًا مع نوع بحث دراسة الحالة. تم جمع البيانات من خلال الملاحظة التشاركية والمقابلات المتعمقة والتوثيق. يستخدم تحليل البيانات تقنية نسخ البيانات وتفسيرها ثم التحقق من صحة البيانات. نتائج البحث في مدرسة عالية منبع العلوم سيربون هي: (١) استراتيجية توظيف المعلمين والموظفين التربويين التي تم تنفيذها في مدرسة عالية منبع العلوم سيربون هي نظام اختيار تدريجي حتى تتخذ المدرسة قرارًا بين القبول أو ليس. بالإضافة إلى ذلك ، ستوفر المؤسسة التحقق من صحة إذا تم قبول المرشح. (٢) الدافع الذي قدمه رئيس المدرسة للمعلمين والتعليم على شكل معنوي ومادي بحيث ينمو دائمًا الشعور بالتحفيز داخليًا وخارجيًا. من ناحية أخرى ، تنفذ المدارس أنشطة "التنويم المغناطيسي" كل فصل دراسي وتصبح جدول أعمال روتيني للمدارس ، ليس فقط المعلمين وموظفي التعليم ولكن الطلاب يشاركون أيضًا في هذه الأنشطة. (٣) تحسين الجودة في استراتيجية التوظيف وتحفيز عمل المعلمين وموظفي التعليم ، وتحديدًا مدرسة عالية منبع العلوم ، حيث يعتبر توظيف المعلمين والموظفين التربويين انتقائيًا للغاية لأنه يمكن أن يكون معيارًا في تحسين جودة المؤسسة. لقد جلب أفضل مدراء المدارس بإنجازاتهم اسم المدارس لتصبح مدارس عالية الجودة ومؤهلة. المعلمون المختارون هم معلمون يتفوقون وكفؤون في تنفيذ واجبات المدرسة. تنتج المدارس ذات الجودة والجودة معلمين وطلاب مؤهلين وبارعين. وبالمثل ، فإن وجود مدير مدرسة بارع ، سيجعل المدرسة تتفوق في الإنجاز وفقًا لرؤية مدرسة سيربون عالية منبع العلوم. لقد جلب أفضل مدراء المدارس بإنجازاتهم اسم المدارس لتصبح مدارس عالية الجودة ومؤهلة.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية التوظيف ، الدافع للعمل ، جودة المؤسسات

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan buku Pedoman Transliterasi Arab-Latin yang diterbitkan berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no: 158 tahun 1987 dan nomor 0543/b/U/1987.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian yang lain dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya ke huruf Latin.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|-------------|--------------------|----------------------------|
| ا | <i>Alif</i> | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | <i>Bā`</i> | B | Be |
| ت | <i>Tā`</i> | T | Te |
| ث | <i>Šā`</i> | Š | Es (dengan titik di atas) |
| ج | <i>Jīm</i> | J | Je |
| ح | <i>Hā`</i> | Ḥ | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | <i>Khā`</i> | Kh | Ka dan ha |
| د | <i>Dal</i> | D | De |
| ذ | <i>Žal</i> | Ž | Zet (dengan titik di atas) |
| ر | <i>Rā`</i> | R | Er |
| ز | <i>Zai</i> | Z | Zet |
| س | <i>Sīn</i> | S | Es |
| ش | <i>Syīn</i> | Sy | Es dan ye |

| | | | |
|---|---------------|---|-----------------------------|
| ص | <i>Ṣād</i> | Ṣ | Es (dengan titik di bawah) |
| ض | <i>Dād</i> | Ḍ | De (dengan titik di bawah) |
| ط | <i>Ṭā`</i> | Ṭ | Te (dengan titik di bawah) |
| ظ | <i>Zā`</i> | Ẓ | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | <i>‘ain</i> | ‘ | Koma terbalik di atas |
| غ | <i>Gain</i> | G | Ge |
| ف | <i>Fā`</i> | F | Ef |
| ق | <i>Qāf</i> | Q | Ki |
| ك | <i>Kāf</i> | K | Ka |
| ل | <i>Lām</i> | L | El |
| م | <i>Mīm</i> | M | Em |
| ن | <i>Nūn</i> | N | En |
| و | <i>Wāwu</i> | W | We |
| ه | <i>Hā`</i> | H | Ha |
| ء | <i>Hamzah</i> | ’ | Apostrof condong ke kiri |
| ي | <i>Yā`</i> | Y | Ye |

2. Vokal

Vokal bahasa Arab terdiri dari vokal pendek, vokal rangkap atau diftong, dan vokal panjang.

Dalam transliterasi, sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut transliterasinya.

| | | |
|--------------|---------------|---------------|
| Vokal pendek | Vokal rangkap | Vokal panjang |
|--------------|---------------|---------------|

| Tanda | Latin | Tanda | Latin | Tanda | Latin |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| َ | A | ي...َ | Ai | ا...َ | ā |
| ِ | I | ي...ِ | Au | ي...ِ | ī |
| ُ | U | | | ي...ُ | ū |

Contoh:

قال - يقول /qāla - yaqūlu/

قيل /qīla/

خوف /khaufun/

3. *Tā` Marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā` marbūṭah* ada dua. Pertama, *tā` marbūṭah* hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, atau *ḍammah*, transliterasinya adalah /t/. Sedangkan *ta` marbūṭah* mati atau terletak pada kata terakhir dan *tā` marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* atau mendapatkan harakat *sukun*, maka *tā` marbūṭah* tersebut bisa ditransliterasikan dengan huruf *ha* /h/.

Contoh:

المدينة المنورة /al-Madīnah al-Munawwarah atau al-Madīnatul-Munawwaratu/

4. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* tersebut.

Contoh:

نَزَّلَ /nazzala/

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf al. Transliterasi kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang tersebut.

Contoh:

الشمس /asy-syamsu/

Kata sandang yang diikuti huruf *qamariyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu /l/ ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya.

Contoh:

القمر /al-qamaru/

6. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof jika terletak di tengah dan akhir kata. Bila terletak di awal kata, tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

إِنَّ /inna/ يأخذ /ya`khuzu/ شيء /syai`un/

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya, setiap kata ditulis terpisah, tetapi untuk kata-kata tertentu yang penulisannya dalam huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka transliterasinya dirangkaikan dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وإن الله لهُو خير الرّازقين / *Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn*/ atau dengan
/Wa innallāha lahuwa khairur-rāziqīn/

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab tidak dikenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasinya, huruf kapital digunakan sesuai dengan ketentuan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD). Di antaranya adalah huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang dituliskan dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وما محمد إلا رسول / *Wa mā Muḥammadun illā rasūl*/

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نصر من الله وفتح قريب / *Naṣrun minallāhi wa fathun qarīb*/

الله الأمر جميعا / *Lillāhi al-amru jamī'an* / *Lillāhil-amru jamī'an*/

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji hanya milik Allah yang telah melimpahkan karunia serta kenikmatan yang tiada tara dan atas bimbingan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Proses penulisan ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada:

1. Bapak Dr. H. Sumanta, M.Ag. Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon dan sekaligus dosen pembimbing tesis I yang telah banyak memberikan motivasi, ilmu serta bimbingannya dalam penulisan tesis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Dedi Djubaedi, M.Ag. Selaku direktur pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon dan sekaligus dosen pembimbing tesis II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dengan pengetahuan, motivasi serta ilmu-ilmu barunya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.
3. Bapak H. Didin Nurul Rosidin, MA, Ph.D. Selaku wakil direktur pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang telah banyak memberikan ilmu, motivasi, serta bimbingannya dalam penulisan tesis.
4. Segenap dosen dan staf akademik pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang telah memberikan banyak ilmu dan membantu dalam setiap proses akademik.
5. Segenap karyawan perpustakaan pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang telah membantu dalam penyediaan referensi bagi penulis
6. Bapak Samuri, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian, terimakasih atas dukungan dan bantuannya dalam proses penelitian.

7. Ibu Selviyanti, S.Pd, Ibu Nurlaely, SE.Sy, Bapak Saefurrohman, S.Pd.I, Ibu Chandriyani, S.Si, Bapak Jihad, S.HI segenap wakil kepala kurikulum, kesiswaan, dan kepala tata usaha.
8. Segenap tenaga Pendidik dan Kependidikan MA Manba'ul Ulum yang telah membantu penulis dalam penelitian dan pengumpulan data.
9. Orang tua tercinta Mama dan Bapak dan adik tersayang Nu'man Fadhilah yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, perhatian dan segala hal dalam membantu penulis menyelesaikan tesis ini.
10. Calon suami Mukhammad Nur Rokhman yang selalu memberikan dukungan, semangat dan motivasinya selama proses penulisan tesis ini .
11. Dua sahabat karibku Baitul Nafi'ah, S.Pd dan Eka Damayanti, S.Pd.I terimakasih atas segala dukungan dan motivasinya.
12. Saudara – saudara penulis : Siti solehah, Siti Fatimah, Siti Marwah, S.Hum, Nur fatimah Kurnia Kusuma, M.Pd.I, Dede Salim Nahdi, M.Pd.,
13. Teman-teman MPI : Pak Sutrisno, Pak Abror, Pak Dienha, Pak Ade, Dede Indra, Eka, Teh Maryam, Fithroh, Fikriyah, Ibu Irna, Ibu Heti, Teh Yani.

Penulis menyadari sepenuhnya, walau dengan segala daya dan upaya yang telah penulis ushakan semaksimal mungkin, namun segala kekurangan dan kekhilafan dalam penulisan tesis ini, penulis sangat berterimakasih dan terbuka untuk menerima saran dan kritik yang konstruktif guna penyempurnaan tesis ini.

Karena keterbatasan waktu dan kemampuan yang Penulis miliki, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna, karena itu Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca guna memperbaiki kesalahan serta kekurangan yang ada. Akhirnya semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan inayah-Nya kepada kita semua. *Amin Yarobbalalamin.*

Cirebon, September 2021

UMI HANIFAH
NIM : 17086010034



DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------|-------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| NOTA DINAS | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN | v |
| ABSTRAK | vi |
| PEDOMAN TRANSLITERASI..... | ix |
| KATA PENGANTAR | xv |
| DAFTAR ISI..... | xviii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 9 |
| E. Studi Pendahuluan..... | 10 |
| F. Kajian Teori | 14 |
| G. Metodologi Penelitian | 18 |
| H. Sistematika Penulisan..... | 25 |

BAB II MANAJEMEN KURIKULUM MADRASAH DAN PENERAPAN

PESANTREN

| | |
|------------------------------|----|
| A. Manajemen Kurikulum | 27 |
|------------------------------|----|

| | |
|---|----|
| 1. Pengertian Manajemen Kurikulum | 27 |
| 2. Fungsi Manajemen Kurikulum | 34 |
| 3. Supervisi Pelaksanaan Kurikulum | 53 |
| 4. Kurikulum 2013 | 55 |
| 5. Kurikulum Pembelajaran Pesantren | 63 |
| B. Budaya Pesantren | 73 |
| 1. Pengertian Budaya | 73 |
| 2. Pondok Pesantren | 74 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|---|-----|
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 88 |
| B. Kehadiran Peneliti | 91 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 92 |
| D. Data dan Sumber Data | 93 |
| E. Obyek dan Subyek Penelitian..... | 96 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 98 |
| G. Teknik Analisis Data | 103 |
| H. Teknik Auditing Data | 106 |
| I. Tahap-Tahap Penelitian..... | 111 |

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|-----|
| A. Profil MTs Ar RuhamaKuningan | 113 |
| B. Manajemen Kurikulum Madrasah Berbasis Full Day School Plus di Mts Ar Ruhama-Kuningan | 118 |

| | | |
|----|--|-----|
| C. | Penanaman Budaya Pesantren di Mts Ar Ruhama-Kuningan | 147 |
| D. | Kelebihan dan Kekurangan Manajemen Kurikulum Madrasah Berbasis Full Day School Plus Dalam Penanaman Budaya Pesantren di MTs Ar Ruhama– Kuningan..... | 156 |

BAB V PENUTUP

| | | |
|-----|-----------------|-----|
| 5.1 | Kesimpulan..... | 163 |
| 5.2 | Saran | 164 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Daftar Lampiran

1. Surat keterangan telah melakukan penelitian di MTs Ar Ruhama Kuningan
2. Kalender Akademik MTs Ar Ruhama
3. Daftar Guru dan Pembagian Tugas Mengajar Tahun Pelajaran 2018/2019
4. Daftar Hasil UAMBN
5. Daftar Hasil UN
6. Daftar Prestasi Akademik dan non Akademik MTs Ar Ruhama
7. Foto – foto kegiatan pembelajaran di MTs Ar Ruhama

