

**MANAJEMEN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MAN MODEL CIWARINGIN KABUPATEN CIREBON**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

SARI RAHAYU
NIM. 14136110007

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) SYEKH NURJATI CIREBON
2015**

LEMBAR PERSETUJUAN
MANAJEMEN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MAN MODEL CIWARINGIN KABUPATEN CIREBON

Tesis

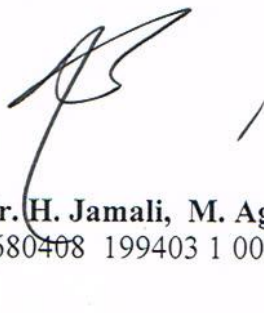
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

oleh:

SARI RAHAYU
NIM: 14136110007

Telah disetujui pada tanggal, 17 Februari 2015

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Jamali, M. Ag
NIP.19680408 199403 1 003

Pembimbing II



Dr. H. Ahmad Asmuni, MA
NIP.19581109 198603 1 006

PERNYATAAN KEASLIAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SARI RAHAYU

NIM : 14136110007

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati
Cirebon

Menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah ASLI hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

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

Cirebon, 2 Maret 2015

Yang menyatakan,



SARI RAHAYU

NIM. 14136110007

Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M. Ag

Program Pascasarjana

Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon

NOTA DINAS

Lamp : 5 eksemplar

Hal : 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 : SARI RAHAYU. NIM : 14136110007 berjudul: *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon* telah dapat diujikan. Bersama ini Kami kirimkan naskahnya untuk segera dapat diujikan dalam sidang ujian tesis Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Atas perhatian Saudara, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. Wb

Cirebon, Februari 2015
Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M. Ag
NIP.19680408 199403 1 003

Dr. H. Ahmad Asmuni, MA

Program Pascasarjana

Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon

NOTA DINAS

Lamp : 5 eksemplar

Hal : 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: SARI RAHAYU. NIM: 14136110007 berjudul: *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon* telah dapat diujikan. Bersama ini Kami kirimkan naskahnya untuk segera dapat diujikan dalam sidang ujian tesis Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Atas perhatian Saudara, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. Wb

Cirebon, Februari 2015
Pembimbing II,



Dr. H. Ahmad Asmuni, MA
NIP.19581109 198603 1 006

LEMBAR PENGESAHAN
MANAJEMEN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MAN MODEL CIWARINGIN KABUPATEN CIREBON

Disusun oleh:

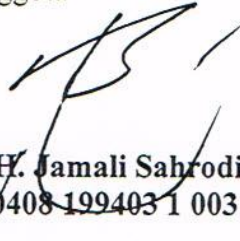
SARI RAHAYU
NIM: 14136110007

Telah diujikan pada tanggal 07 Maret 2015
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar
Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Cirebon, 07 Maret 2015

Dewan Penguji

Ketua/ Anggota



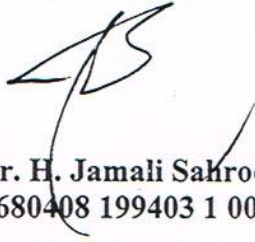
Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M. Ag
NIP.19680408 199403 1 003

Sekretaris/ Anggota



Dr. H. Ahmad Asmuni, MA
NIP.19581109 198603 1 006

Pembimbing I / Penguji



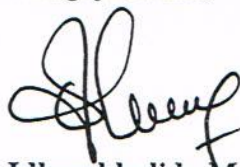
Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M. Ag
NIP.19680408 199403 1 003

Pembimbing II / Penguji



Dr. H. Ahmad Asmuni, MA
NIP.19581109 198603 1 006

Penguji Utama,



Dr. AR. Idhamkholid, M. Ag
NIP.19660517 199903 1 006



Direktur

Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M. Ag
NIP.19680408 199403 1 003

ABSTRAK

SARI RAHAYU: Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas pendidikan, seperti disain kurikulum, fasilitas pembelajaran atau sarana prasarana, gaya kepemimpinan, budaya belajar dan kualitas sumber daya manusia. Faktor yang sangat krusial dalam program pendidikan adalah eksistensi SDM. Profesionalisme dalam hal ini sangat penting dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan stakeholder (pemangku kepentingan) pendidikan, untuk beradaptasi terhadap persoalan globalisasi, untuk menangani perubahan dan melakukan inovasi di berbagai aspek institusi pendidikan.

Penelitian tentang manajemen pemberdayaan sumber daya manusia ini dimaksudkan untuk memperoleh dan meningkatkan kualitas SDM. Dalam konteks ini, guru dan staf sekolah yang profesional dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas institusi pendidikan. Satu hal penting terkait eksistensi SDM adalah bagaimana pimpinan institusi pendidikan memberdayakan manajemen sumber daya manusia yang ada, penerapan prinsip transparansi dan keadilan menjadi suatu keharusan. Pengembangan institusi pendidikan membutuhkan partnership antara sekolah dengan pemangku kepentingan yang ada di lingkungannya. Pemimpin institusi pendidikan harus terbuka terhadap ide, kritik dan dukungan unsur internal dan eksternal institusi. Pemimpin institusi pendidikan juga perlu menerapkan manajemen yang modern dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas terhadap semua stakeholder institusi pendidikan. Tindakan ini akan meningkatkan intensitas dukungan materiil dan immateriil yang akan berdampak pada kelangsungan hidup institusi pendidikan.

Adapun kerangka penelitian ini adalah untuk meneliti dan menganalisis bagaimana pemberdayaan sumber daya manusia di MAN Model Ciwaringin kabupaten Cirebon, kemudian bagaimana strategi penerapannya dan yang terakhir adalah faktor-faktor apa sajakah yang mendukung dan menghambatnya.

Metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (field research) dengan model penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Dimana kajian ini diusahakan memberikan gambaran yang mendasar, mendalam mengenai fakta dan realita yang relevan. Adapun teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dengan harapan dapat saling melengkapi antara ketiganya.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah bahwa MAN Model Ciwaringin belum menerapkan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia, dan belum menemukan strategi yang tepat untuk menerapkan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia serta banyak faktor yang menghambatnya.

ABSTRACT

SARI RAHAYU : Empowerment of Human Resources Management at MAN Model Ciwaringin Cirebon

There are several factors that influence the effectiveness of education, such as curriculum design, instructional facilities or infrastructure, leadership style, culture of learning and the quality of human resources. Crucial factor in the education program is the existence of human resources. Professionalism is very important in this case is intended to meet the needs of stakeholders (stakeholders) education, to adapt to globalization issues, to deal with the changes and innovations in various aspects of educational institutions.

Research on human resource management empowerment is intended to gain and improve the quality of human resources. In this context, teachers and school staff are professional can create efficiency and effectiveness of educational institutions. One important point related to the existence of HR is how the leaders of educational institutions memberdayakan manajemen existing human resources. Therefore, the application of the principles of transparency and fairness becomes a necessity to support their motivation and performance. The development of educational institutions require a partnership between the school and its stakeholders in the environment. Leaders educational institutions should be open to new ideas, criticism and support internal and external elements of the institution. Leaders educational institutions also need to apply modern management with the principles of transparency and accountability to all stakeholders of the education agency. This action will increase the intensity of support material and immaterial that will have an impact on the survival of educational institutions.

The framework of this study is to examine and analyze how the empowerment of human resources in the district Ciwaringin MAN Model Cirebon, then how the implementation strategy and the latter is what are the factors that support and block it.

study conducted by researchers is the research field (field research) with qualitative research model deskriptif. dimana This study gives an overview of basic cultivated, depth of the relevant facts and reality. The data collection techniques through interview, observation and documentation in the hope of complementarity between them.

The results from this study is that MAN Model Ciwaringin not apply management empowerment of human resources, and have not found the right strategies to implement the empowerment of human resources management as well as a lot of factors that hinders

Keywords: Management, Empowerment, Human Resources

المخلص

SARI راهايو : تمكين إدارة الموارد البشرية في MAN نموذج سيريبون Ciwaringin

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على فعالية التعليم ، مثل تصميم المناهج والمرافق التعليمية أو البنية التحتية ، وأسلوب القيادة ، ثقافة التعلم ونوعية الموارد البشرية. العامل الحاسم في برنامج التعليم هو وجود الموارد البشرية. الاحتراف مهم جدا في المقصود هذه القضية إلى تلبية احتياجات أصحاب المصلحة (أصحاب المصلحة) التعليم ، للتكيف مع قضايا العولمة ، للتعامل مع التغيرات والابتكارات في مختلف جوانب المؤسسات التعليمية.

ويهدف البحث على تمكين إدارة الموارد البشرية لاكتساب وتحسين نوعية الموارد البشرية. في هذا السياق ، والمعلمين والعاملين في المدرسة والمهنية يمكن أن تخلق كفاءة وفعالية المؤسسات التعليمية. نقطة هامة تتعلق بوجود HR هي كيف قادة المؤسسات التعليمية الموارد البشرية الموجودة. ولذلك ، فإن تطبيق مبادئ الشفافية والنزاهة يصبح ضرورة لدعم دوافعهم والأداء. تطوير المؤسسات التعليمية تتطلب شراكة بين المدرسة والجهات المعنية في البيئة. وينبغي أن يكون قادة المؤسسات التعليمية مفتوحة للأفكار الجديدة والنقد ودعم العناصر الداخلية والخارجية للمؤسسة. يحتاج قادة المؤسسات التعليمية أيضا لتطبيق الإدارة الحديثة مع مبادئ الشفافية والمساءلة لجميع أصحاب المصلحة من وكالة التعليم. هذا العمل سوف تزيد من شدة الدعم المادي وغير المادية التي من شأنها أن يكون لها تأثير على بقاء المؤسسات التعليمية.

في إطار هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل كيفية تمكين الموارد البشرية في منطقة Ciwaringin MAN نموذج سيريبون ، ثم كيف استراتيجية التنفيذ وهذا الأخير هو ما هي العوامل التي تدعم ويرفضها.

دراسة طريقة أجراها باحثون هي مجال البحث (البحث الميداني) مع نوعية نموذج بحث deskriptif.dimana تعطي هذه الدراسة لمحة عامة عن الأساسية المزروعة ، وعمق الحقائق والواقع ذات الصلة. تقنيات جمع البيانات عن طريق المقابلة والملاحظة والتوثيق على أمل التكامل بينهما.

نتائج من هذه الدراسة هو أن MAN نموذج Ciwaringin لا تنطبق تمكين manjemen الموارد البشرية ، ولم يتم العثور على الاستراتيجيات الصحيحة لتنفيذ تمكين إدارة الموارد البشرية ، فضلا عن الكثير من العوامل التي تحول

دون

كلمات البحث: الإدارة ، التمكين ، الموارد البشرية

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah SWT, tempat kita memuji, memohon pertolongan dan meminta ampunan- kepadaNya, shalawat serta salam kita limpahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, kepada keluarganya, sahabat-sahabatnya, dan para pengikutnya yang senantiasa istiqomah diajarkan Islam hingga akhir zaman kelak.

Tesis ini hanya dapat terselesaikan berkat pertolongan Allah SWT, dan bimbingan, dorongan serta nasehat dari berbagai pihak . oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr.H. Sumanta, M.Ag, selaku Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Bapak Prof. Dr. H. Jamali M.Ag, selaku direktur Pasca Sarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon
3. Bapak Dr. H. Ahmad Asmuni, MA, selaku dosen pembimbing, terima kasih atas motivasi dan seluruh arahnya dalam penulisan tesis ini.
4. Bapak Dr. Idham kholid, M.Ag selaku penguji utama dalam sidang tesis ini, terima kasih atas segala arahnya yang membangun pada perbaikan yang lebih sempurna.

5. Seluruh dosen dan staf Pasca Sarjana yang telah membantu dan memberikan informasi semasa perkuliahan.
6. Bapak Drs. H. Lukman Al- Hakim, M.Pd. selaku kepala sekolah MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon, terima kasih atas pemberian izin penelitian yang sangat bermamfaat bagi penulis.
7. Ibunda dan ayahanda yang tak pernah hentinya mendoakan serta memberikan motivasi hidup yang sangat berharga.
8. Semua keluarga besarku, (Agus, Neng, Mety, Meli, Umi, Hani, Rini, Sugeng, Milah, Emput, wa.Ami, sa'adah), yang selalu mendukung dan mendoakan penulis.
9. Suami tercinta (Mahbub) dan kedua anakku tercinta yang sholeh dan pintar (aa. Faqih dan ng.Icha) yang selalu mendukung dan membantu dengan segenap kasih sayang dan perhatiannya semoga Allah membalasnya.
10. Bu. Sri, bu, Eli, pak, Baequni, pak Baud, dan segenap staf Pasca Sarjana IAIN Syekh Nurjati yang selalu membantu penulis.
11. Teman-teman mahasiswa Pasca Sarjana khususnya MPI (pak. Alif, pak. Kariri, pak, Ade, pak. Syibli, pak. Teteng, bu. Eva, mba. A'la, Diana) terima kasih atas kebersamaannya.

Semoga amal baik mereka semua mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, sesuai dengan kebaikan yang mereka lakukan untuk penulis.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berharap semoga tesis yang sederhana ini dapat bermamfaat bagi yang membacanya.

Cirebon, Maret 2015

Penulis,



PERSEMBAHAN

Tesis Ini Ku Persembahkan Teruntuk:

Almamaterku tercinta IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Teruntuk:

Ayahanda Djamhur Al-marhum dan ibunda Wati Al-marhumah tercinta Atas kasih sayang, perhatian dukungan Dan do'a yang tak pernah putus, meski tak terlihat tapi sungguh terasa. Juga kesempatan belajar yang tak akan bisa terbalas dengan apapun

untuk bapak. H. Imron dan Ibu Rahma tercinta yang selalu memberikan kesempatan lebih sehingga cita-cita dan harapan dapat kuraih

Kakakku dan adikku tersayang

You are always and must better than me!

untuk suamiku terkasih yang selalu memberi motivasi dan selalu memberiku inspirasi serta harapan baru disetiap langkahku, kau adalah imamku dunia akhirat

untuk guru-guruku yang telah mengajarkanku bagaimana mengeja kalam-Nya yang senantiasa bersahaja serta mencintai para muridnya.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA DINAS.....	iii
PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Kerangka Penelitian	9
G. Metodologi Penelitian.....	14
H. Sistematika Pembahasan	14

BAB II KAJIAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
B. Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
C. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
D. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	35
1. Perencanaan	38
2. Rekrutmen	44
3. Seleksi	44
4. Staffing	51
5. Pelatihan dan Pengembangan.....	51
6. Motivasi.....	59
7. Evaluasi	
8. Kompensasi	

**BAB III GAMBARAN UMUM DAN POTENSI SDM DI MAN
MODEL CIWARINGIN KABUPATEN CIREBON**

A. Latar Belakang MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon.....	62
B. Visi Misi dan Strategi Sekolah.....	65
C. Kondisi Eksternal.....	70
D. Letak Geografis.....	71
E. Manajemen Madrasah.....	75
F. Kurikulum.....	39
G. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	40
H. Struktur Organisasi dan Komite Madrasah.....	40
I. Kegiatan Pembelajaran.....	79
J. Sarana dan Prasarana.....	82
K. Profil Lulusan.....	83
L. Data Prestasi Siswa Akademik dan Non Akademik.....	86

**BAB IV MANAJEMEN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI MAN MODEL CIWARINGIN
KABUPATEN CIREBON**

A. Konsep Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	87
B. Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	93
C. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia.....	98

	D. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	98
	1. Perencanaan	99
	2. Rekrutmen.....	103
	3. Seleksi ..	104
	4. Staffing	108
	5. Motivasi	112
	6. Pelatihan dan Pengembangan.....	113
	7. Evaluasi	115
	8. Kompensasi	117
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	120
	B. Saran-saran	122
DAFTAR PUSTAKA		129
LAMPIRAN-LAMPIRAN		141
TENTANG PENULIS		142
		143
		145
		145

