

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI  
TIM KERJA UNTUK MENGUATKAN DAYA SAING  
MI DARWATA GLEMPANG MAOS CILACAP**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan(S.Pd).**

**Oleh:**

**Yekti Kurniasri  
NIM. 1717401048**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
PROF. K.H SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini. Saya :  
Nama : Yekti Kurniasri  
Nim : 1717401048  
Jenjang : S-1  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa naskah Skripsi saya yang berjudul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Tim Kerja untuk Memperkuat Daya Saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan di buat oleh orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 28 Februari 2022

Yang menyatakan,



**Yekti Kurniasri**  
NIM. 1717401048



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
www.uinsaizu.ac.id

**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul :

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI TIM KERJA UNTUK  
MENGUATKAN DAYA SAING MI DARWATA  
GLEMPANG MAOS CILACAP**

Yang disusun oleh: Yekti Kurniasri NIM: 171701048 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi: MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Profesor  
Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari: Rabu, tanggal 20 bulan April  
tahun 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan  
( S.Pd. ) pada sidang Dewan Penguji skripsi.

Penguji I/Ketua sidang/Pembimbing,

Dr. H. M. Slamet Yahya, M.Pd.I.  
NIP. 19721104200312 1 003

Penguji II/Sekretaris Sidang,

Ahmad Sahnun, S.Ud., M.Pd.I.  
NIP. -

Penguji Utama,

Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I.  
NIP. 19850525 201503 1 004

Mengetahui :  
Dekan,



Dr. H. Suwito, M.Ag.  
NIP. 19770424 199903 1 002

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 28 Februari 2022

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdr. Yekti Kurniasri

Lamp : Tiga Eksemplar

Kepada Yth:

Dekan FTIK UIN Profesor.K.H. Saifuddin  
Zuhri Purwokerto

Di Purwokerto

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Yekti Kurniasri  
NIM : 1717401048  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Judul : **Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Tim Kerja untuk Menguatkan Daya Saing MI Darwata Glempong Maos Cilacap.**

Sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto untuk di munaqosyahkan dalam rangka rnenperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Demikian, atas perhatian bapak, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing Skripsi



**Dr. H. Asdlori, M.Pd.I**  
NIP. 196303101991031003

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI TIM KERJA  
UNTUK MENGUATKAN DAYA SAING MI DARWATA  
GLEMPANG MAOS CILACAP**

YEKTI KURNIASRI  
NIM. 1717401048

**ABSTRAK**

Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan saat ini menjadi tantangan dalam dunia Pendidikan. Sumber daya manusia di madrasah mempunyai peran dalam keberhasilan program kerja yang dijalankan di madrasah, untuk itu pembentukan tim kerja sebagai upaya madrasah melaksanakan setiap program kerja dilakukan agar program pendidikan yang sudah di rencanakan dapat berjalan dengan baik dan terarah. Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk menguatkan daya saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap.

Pengembangan sumber daya manusia di madrasah dilakukan dengan pembentukan tim kerja dan pembinaan melalui pelatihan yang di buat oleh madrasah maupun di luar madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya pengembangan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk menguatkan daya saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap.

Penelitian yang dilakukan ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian ini berlokasi di MI Darwata Glempang Kecamatan Maos Kabupaten Cilacap dengan obyek penelitian adalah pengembangan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk menguatkan daya saing di MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Subyek pada penelitian ini yaitu kepala madrasah, penanggung jawab kelas intensif, dan beberapa pendidik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penelitian ini yaitu teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan data yang di peroleh, MI Darwata Glempang Maos Cilacap berhasil menerapkan manajemen yang baik di bidang Pendidikan, keberhasilan ini tidak lepas dari peranan kepala madrasah yang berhasil mengoordinasikan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan terarah, memenuhi kebutuhan dan fasilitas Pendidikan sehingga program kerja yang telah di rencanakan dapat berjalan dengan semestinya. Kemudian dalam usahanya meningkatkan daya saing kepala madrasah membuat suatu tim kerja pada program kelas intensif dimana kelas intensif ini berhasil di kembangkan menjadi salah satu program unggulan dan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan daya saing di madrasah.

**Kata Kunci:** pengembangan, sumber daya manusia, tim kerja, daya saing.

**INCREASED HUMAN RESOURCES AS A WORKING TEAM TO  
IMPROVE THE COMPETITIVENESS OF MI DARWATA  
GLEMPANG MAOS CILACAP**

YEKTI KURNIASRI  
NIM. 1717401048

**ABSTRACT**

The quality of educators and education personnel is currently a challenge in the world of Education. Human resources in madrasahs have a role in the success of the work program carried out in madrasahs, for that the formation of a working team as an effort by madrasah to carry out every work program is carried out so that the planned education program can run well and directionally. The problem in this study is how to increase human resources as a working team for the improvement of the competitiveness of MI Darwata Glepang Maos Cilacap.

The increase in human resources in madrasahs is done by the formation of work and coaching teams through training made by madrasahs and outside madrasahs. This research aims to find out efforts to increase human resources as a working team to improve the competitiveness of MI Darwata Glepang Maos Cilacap.

This research is a type of qualitative research that is descriptive. This research is located in MI Darwata Glepang Maos District of Cilacap Regency with the object of research is the improvement of human resources as a work team to improve competitiveness in MI Darwata Glepang Maos Cilacap. The subjects in this study were the head of the madrasah, the person in charge of the intensive class, and several educators. The data collection techniques carried out by this study are interview, observation, and documentation techniques. Data analysis techniques used in research are data reduction, data presentation and conclusion withdrawal.

Based on the data obtained, MI Darwata Glepang Maos Cilacap successfully implemented good management in the field of Education ranging from planning and structured recruitment process, efforts to improve human resources in madrasah through empowerment and development of educators and education personnel, the process of evaluation and assessment of human resources through madrasah supervise team. Then in his efforts to increase the competitiveness of madrasah heads make a working team on intensive class programs where this intensive class is successfully developed into one of the flagship programs and as one of the efforts to increase competitiveness in madrasahs.

**Keywords:** improvement, human resources, team work, competitiveness.

## MOTTO

فَإِنْ تَوَلَّوْا فَعَلَّ اللَّهُ لِيَلَّا إِلَهَ إِلَّا هُوَ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَهُوَ رَبُّ الْعَرْشِ الْعَظِيمِ

Maka jika mereka berpaling (dari keimanan), maka katakanlah (Muhammad),"Cukuplah Allah bagiku tidak ada tuhan selain Dia. Hanya kepada-Nya aku bertawakal, dan Dia adalah Tuhan yang memiliki ‘Arsy (singgasana) yang agung."

(Q.S AT Taubah:129)<sup>1</sup>



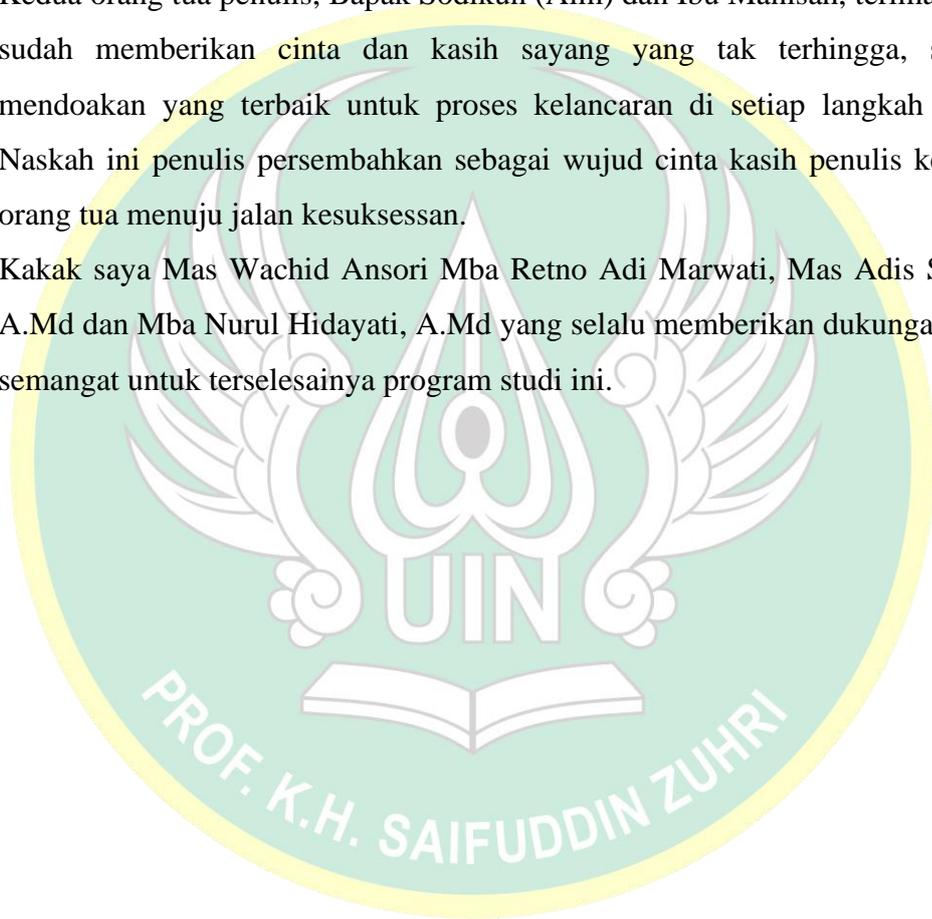
---

<sup>1</sup> <https://kalam.sindonews.com/ayat/129/9/at-taubah-ayat-129> (di akses pada hari rabu, 23 Februari 2022 pukul 21:56)

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas karunia-Nya, anugerah dan nikmat yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman jahiliyah hingga ke zaman yang penuh dengan barokah. Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Sodikun (Alm) dan Ibu Manisah, terimakasih sudah memberikan cinta dan kasih sayang yang tak terhingga, selalu mendoakan yang terbaik untuk proses kelancaran di setiap langkah saya. Naskah ini penulis persembahkan sebagai wujud cinta kasih penulis kepada orang tua menuju jalan kesuksesan.
2. Kakak saya Mas Wachid Ansori Mba Retno Adi Marwati, Mas Adis Sobri, A.Md dan Mba Nurul Hidayati, A.Md yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk terselesainya program studi ini.



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah robbil'alamin*, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd) UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri yang berjudul “Peningkatan Sumber Daya Manusia Sebagai Tim Kerja untuk Peningkatan Daya Saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap”

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya yang telah membawa petunjuk kebenaran bagi seluruh umat manusia yang kita harapkan syafa'atnya di duna dan di akhirat nanti. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa baik proses penelitian maupun penulisan skripsi ini sangat banyak di bantu oleh berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, arahan serta motivasi. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Dr. H. Suwito, M.Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. Suparjo, M.A. Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Subur, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Hj. Sumiarti, M.Ag., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I., Koordinator Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. Asdlori, M.Pd.I., Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.

7. Segenap Dosen dan Staf Administrasi Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Ibu Nisfatul `Azizah M.Pd., selaku Kepala Madrasah, Segenap tenaga pendidik dan kependidikan MI Darwata Glempang Maos Cilacap.
9. Bapak dan Ibu penulis, Bapak Sodikun (Alm) dan Ibu Manisah, yang selalu memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta dukungan dan doanya yang telah diberikan kepada penulis.
10. Naskah skripsi ini saya persembahkan untuk Wahyu Apriyanto yang selama ini banyak menerima keluh kesah penulis, sampai bertemu di titik terbaik menurut takdir.
11. Teman-teman seperjuangan kelas MPI A Tahun 2017, yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
12. Sahabat penulis, Yekti Kinasih, Wiwit Retnoningsih, Faqih Muhammad Hakim, Nuning Setyaningsih, Syehabudin, Fina Puspita, Ramadhani Mahmudah, Syarifah Lubna Alaydrus yang selalu setia menemani dan menerima keluh kesah penulis.
13. Terimakasih penulis ucapkan kepada Ibu Nyai Zamrotuszahro, Romo Kyai Ahmad Nailu Basith, Umi Siti Nur Jannah beserta keluarga ndalem Pondok Pesantren Roudlotul Uluum Karangsalam Kidul Purwokerto.
14. Segenap keluarga besar Pondok Pesantren Roudlotul Uluum Balong Karangsalam Kidul Purwokerto yang telah memberikan ruang dan waktu untuk belajar bersama dan memberikan semangat serta nasehat kepada penulis
15. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini bukan merupakan suatu karya yang sempurna, melainkan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua, tentunya bagi penulis sendiri.

Purwokerto, 28 Februari 2022

Penulis,



Yekti Kurniasri

NIM. 1717401048

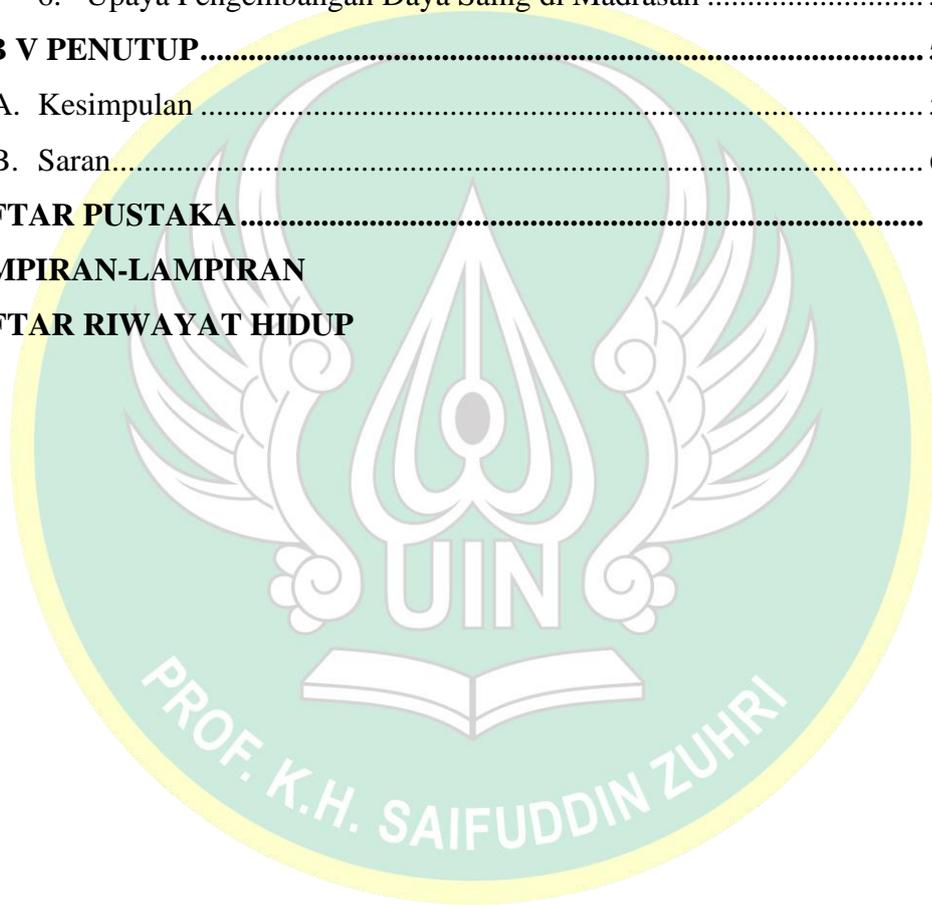


## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Defini Konseptual .....	4
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah.....	12
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	12
2. Perencanaan dan Recruitmen Sumber Daya Manusia .....	13
3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.....	16
4. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	20
5. Evaluasi dan Penilaian Sumber Daya Manusia.....	22
B. Konsep Tim Kerja di Madrasah .....	23
C. Penguatan Daya Saing di Madrasah.....	24
1. Pengertian Daya Saing Madrasah.....	24

2. Strategi Madrasah Untuk Memperkuat	
Daya Saing Madrasah.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	28
D. Teknik Pengumpulan Data .....	29
E. Teknik Uji Keabsahan Data .....	31
F. Teknik Analisis Data.....	32
<b>BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>34</b>
A. Gambaran Umum .....	34
1. Sejarah MI Darwata Glempang Maos Cilacap.....	34
2. Visi, Misi dan Tujuan.....	35
3. Keadaan Guru.....	37
4. Keadaan Siswa .....	38
5. Sarana dan Prasarana.....	38
6. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Guru .....	39
7. Struktur Kurikulum Madrasah .....	39
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Tim Kerja untuk	
Memperkuat Daya Saing Madrasah .....	41
1. Perencanaan dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Madrasah	41
2. Proses Pemberdayaan Sumber Manusia di Madrasah .....	42
3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
di Madrasah .....	44
4. Evaluasi dan Penilaian Sumber Daya Manusia di	
Madrasah.....	45
5. Strategi Kepala Madrasah Membentuk Tim Kerja di Program	
Unggulan Kelas Intensif .....	46
6. Upaya Pengembangan Daya Saing Madrasah .....	49
D. Analisis Data .....	51
1. Perencanaan dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia .....	51

2. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Madrasah.....	53
3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah.....	54
4. Evaluasi dan Penilaian Sumber Daya Manusia di Madrasah.....	55
5. Strategi Kepala Madrasah Membentuk Tim Kerja di Program Unggulan Kelas Intensif.....	56
6. Upaya Pengembangan Daya Saing di Madrasah .....	57
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Jumlah peserta didik kelas intensif tahun pelajaran 2020/2021



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Daftar Pendidik MI Darwata Glempang Maos Cilacap
- Lampiran 3 Daftar Perkembangan Siswa dari Tahun ke Tahun
- Lampiran 4 Pembagian Tugas Mengajar dan Tugas Tambahan
- Lampiran 5 Struktur Kurikulum MI Darwata Glempang Maos Cilacap
- Lampiran 6 Jadwal Kegiatan Pembelajaran Kelas Intensif
- Lampiran 7 Struktur Pengurus Program Kelas Intensif
- Lampiran 8 Daftar Prestasi Peserta Didik MI Darwata Glempang Maos Cilacap
- Lampiran 9 Dokumentasi Foto
- Lampiran 10 Permohonan Ijin Riset Individual
- Lampiran 11 Pemberitahuan Balasan Riset Individual
- Lampiran 12 Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab
- Lampiran 13 Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris
- Lampiran 14 Sertifikat BTA/PPI
- Lampiran 15 Sertifikat KKN
- Lampiran 16 Sertifikat PKL
- Lampiran 17 Sertifikat Aplikasi Komputer

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lembaga pendidikan, keberhasilan proses belajar-mengajar dapat dilihat dari hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik. Pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas komponen-komponen yang saling terkait secara fungsional bagi tercapainya pendidikan yang berkualitas.

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>2</sup>

Pengendalian mutu pendidikan pada dasarnya adalah pengendalian Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada dalam sistem pendidikan tersebut. Peningkatan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh tata kelola lembaga yang menanganinya. Sebagaimana sebuah madrasah yang menyelenggarakan pendidikan akan menjadi tempat terbentuknya manusia yang berkarakter apabila dikelola dengan baik. Berbagai usaha dan strategi peningkatan mutu pada program pendidikan perlu diupayakan agar tercapai tujuan dari suatu instansi atau lembaga pendidikan.<sup>3</sup>

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memberikan pengakuan bahwa pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi serta memberikan

---

<sup>2</sup>Undang-undang RI, No. 20. 2003 *tentang Sisdiknas*, (Bandung: Citra Umbara, 2006) hlm. 3.

<sup>3</sup> Depdiknas, *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003*, Jakarta: Depdiknas.

kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>4</sup>

Proses dan hasil belajar peserta didik tidak hanya di tentukan oleh sekolah, pola pengajaran, ataupun kurikulumnya, tetapi Sebagian besar di tentukan oleh kompetensi guru dalam mengajar dan membimbing siswa. Pendidik wajib mempunyai kompetensi yang dapat memudahkannya dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena seorang pendidik merupakan fasilitator atau sebagai jalan anak dalam memahami ilmu yang mereka terima.<sup>5</sup>

Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan adalah menarik, mengembangkan dan memotivasi personil guna mencapai tujuan, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.<sup>6</sup> Pengembangan pendidik penting di lakukan mengingat sebgus apapun kurikulum yang diterapkan maka bagusnya kurikulum tersebut tidak akan berdampak positif terhadap peserta didik jika para guru yang notabene merupakan *developer* dan *implementator* kurikulum belum berkualitas. Selengkap apapun sarana dan prasarana yang di miliki oleh suatu sekolah, maka kelengkapan tersebut tidak akan berdampak positif jika guru sebagai pihak pengguna sarana dan prasarana tersebut belum berkualitas, dapatlah dikatakan bahwa guru merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan Pendidikan baik dalam slake mikro, meso, maupun makro.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Mukhlisoh, Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh, *Jurnal Kependidikan*, Vol. 6, No. 2, 2018, hlm 236.

<sup>5</sup> Sherlyana Sugiarto Putri dan Novan Ardy Wiyani, Pengembangan Kompetensi Guru di Taman Penitipan Anak (TPA) Sekar Purbalingga, *Jurnal Asghar*, Vol. 1, No. 1, 2021, hlm 61.

<sup>6</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002) , hlm. 42.

<sup>7</sup> Novan Ardy Wiyani, Aktualisasi Prinsip Continuous Improvement dalam Kepemimpinan Responsif Kepala PAUD Islam Terpadu al-ikhlas Bumiayu Brebes, *Jurnal Pendidikan Anak*, Vol. 5, No. 1, Juni 2019, hlm 85.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, kelas intensif merupakan program unggulan yang ada di MI Darwata Glempang Maos, kelas intensif ini merupakan kelas favorit di kalangan para siswa, yang membedakan kelas ini dengan kelas pada umumnya yaitu pada kelas intensif memiliki ruang belajar yang lebih nyaman disesuaikan dengan jumlah siswa dan mempunyai jam tambahan sehabis sekolah.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Nisfatul 'Azizah selaku kepala MI Darwata Glempang Maos untuk memaksimalkan program unggulan tersebut, beliau membentuk suatu tim kerja, tim kerja ini beranggotakan pendidik atau guru di madrasah tersebut, jadi setiap program unggulan ini memiliki tim kerjanya sendiri. Pembentukan tim kerja bertujuan agar proses manajemen lebih tertata rapi dan terstruktur, ini dilakukan kepala madrasah sebagai upaya untuk meningkatkan daya saing madrasah di bidang pendidikan.<sup>8</sup>

Dari hasil wawancara peneliti memperoleh informasi bahwa kelas intensif ini banyak di minati oleh para peserta didik, selain karena fasilitas yang di berikan lebih beragam, setiap siswa yang mengikuti kelas intensif ini juga di bekali dengan berbagai kegiatan penunjang pendidikan yang menjadi bekal agar peserta didik bisa lebih mandiri dan melatih rasa bertanggung jawab sejak dini. Keunggulan yang lain yang peneliti dapat dari proses wawancara yaitu di Kecamatan Maos MI Darwata Glempang ini adalah sekolah yang pertama kali menerapkan program kelas intensif dengan sistem 5 hari sekolah dengan biaya Pendidikan yang masih terjangkau. Program kelas ini banyak diminati oleh masyarakat sekitar agar anaknya dapat bersekolah di MI Darwata Glempang dan mengikuti program kelas intensif

Karena kelas intensif merupakan program unggulan di MI Darwata Glempang Maos, maka selaku kepala madrasah beliau ibu Nisfatul Azizah akhirnya membentuk suatu tim yang nantinya akan berfokus pada program dan kegiatan yang akan dilaksanakan di kelas intensif ini. Tim kerja ini terdiri

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Nisfatul 'Azizah selaku kepala MI Darwata Glempang Maos, pada hari selasa, tanggal 21 Juli 2020.

dari para pendidik yang di ketuai oleh beliau bapak Hamim Tohari selaku penanggung jawab di program kelas intensif.<sup>9</sup>

Kepala madrasah sebagai penanggung jawab di sekolah memiliki peran penting dalam membentuk pola dan kinerja para pendidik dan kependidikan, perhatian lebih dan pemberian motivasi selalu diberikan agar para pendidik dan kependidikan di madrasah dapat berkembang dan berwawasan lebih luas, solidaritas dan kerja sama tim menjadi hal yang selalu di prioritaskan. Kepemimpinan madrasah yang unggul merupakan salah satu faktor pendorong madrasah dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan dari program yang di laksanakan secara berencana.

sebagai upaya pengembangan dan penguatan daya saing madrasah, Pengadaan pendidik dan kependidikan di madrasah ini memprioritaskan orang-orang yang masih berusia muda dengan tujuan agar etos kerja yang di hasilkan lebih maksimal, lebih kreatif dan inovatif. Kemudian dalam hal pembinaan di madrasah ini, kedisiplinan setiap pendidik dan tenaga kependidikan menjadi poin penting yang selalu di perhatikan oleh kepala madrasah baik dari kehadiran hari kerja maupun pelatihan-pelatihan yang di tujukan untuk pendidik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di MI Darwata Glempang Maos Cilacap dengan mengambil judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Tim Kerja Untuk Memperkuat Daya Saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap”.

## **B. Definisi Konseptual**

Definisi konseptual ini di buat untuk memberikan penjelasan pada konsep - konsep yang di kaji pada penelitian, judul yang diangkat oleh peneliti yaitu: Pengembangan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk Memperkuat daya saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap.

### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

---

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan Nabila Ayu Musyarofah selaku guru MI Darwata Glempang Maos, pada hari kamis, tanggal 4 November 2021.

Sumber daya manusia adalah seorang pekerja, pegawai atau karyawan yaitu orang yang mempunyai pekerjaan<sup>10</sup>. kaitannya dengan dunia pendidikan sumber daya manusia yang dimaksud adalah pendidik dan tenaga kependidikan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Ahmad Sanusi mengemukakan jika abad silam disebut abad kualitas produk/jasa, maka masa yang akan datang merupakan abad kualitas SDM. Sumber daya manusia yang berkualitas dan pengembangan kualitas SDM bukan lagi merupakan isu atau tema-tema retorik, melainkan merupakan taruhan atau andalan serta ujian setiap individu, kelompok, golongan masyarakat, dan bahkan setiap bangsa.

Pengembangan sumber daya manusia di madrasah adalah upaya pembinaan pendidik dan kependidikan untuk mengelola madrasah menjadi lebih baik, pengembangan sumber daya manusia pada madrasah bisa dilakukan dengan upaya pemberian pelatihan-pelatihan pada pendidik dan kependidikan dan meningkatkan kedisiplinan. Pengembangan kualitas sumber daya manusia di madrasah memberikan manfaat berupa produktivitas, moral, efisiensi kerja, stabilitas, serta fleksibilitas, moral, efisiensi kerja baik dari dalam maupun dari luar lembaga yang bersangkutan.<sup>11</sup>

## 2. Tim Kerja.

Tim kerja berasal dari bahasa asing yang terdiri dari dua suku kata tim dan kerja. Tim adalah sekumpulan orang berakal yang terdiri atas dua, lima, hingga dua puluh orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antar berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya. Kerja adalah kegiatan yang dijalankan oleh tiap

---

<sup>10</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), hlm 2.

<sup>11</sup> Ari Hasan Ansori, Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam, *Jurnal Qathruna*, Vol. 2, No. 2, Juli-Desember 2015, hlm 32.

individu yang telah terpenuhinya syarat kesepahaman didalam tim itu sendiri.<sup>12</sup> Jadi dapat disimpulkan tim kerja merupakan sekumpulan beberapa orang yang saling bekerja sama dan bersinergi untuk memenuhi suatu tujuan yang telah di rencanakan sebelumnya.

### 3. Memperkuat Daya Saing.

Secara bahasa, penguatan daya saing terdiri dari kata peningkatan dan daya saing. Kata penguatan memiliki arti proses, cara atau perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan, dan lain-lain). Sedangkan daya saing disini merupakan kekuatan untuk berusaha menjadi lebih dari yang lain atau lebih unggul dalam segala hal. Dalam Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang standar proses, dinyatakan bahwa daya saing adalah kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat dan lebih bermakna. Kemampuan tersebut meliputi, kemampuan memperkokoh posisi pasar, kemampuan menghubungkan dengan lingkungan, kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti, kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan

Daya saing adalah potensi atau kemampuan lembaga untuk mengungguli persaingan yaitu keunggulan di satu bidang yang tidak dimiliki oleh pihak lain. Sedangkan yang di maksud peningkatan daya saing dalam penelitian ini adalah daya saing MI Darwata Glempang Maos sebagai Lembaga Pendidikan dalam mengantarkan mutu lulusan yang sesuai dengan perkembangan dan tatanan masa depan.

### 4. MI Darwata Glempang Maos.

MI Darwata Glempang Maos adalah lembaga pendidikan yang berada di desa Glempang Kecamatan Maos Kabupaten Cilacap, madrasah ini mempunyai peran yang cukup besar dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar formal di wilayah desa Glempang kecamatan Maos dan daerah sekitarnya. Lokasi yang strategis menjadikan MI Darwata Glempang Maos mempunyai banyak peminat di lingkungan nya, sebagai

---

<sup>12</sup> Eneng Muslihah, Pengelolaan Kohesivitas dan Keberhasilan Team Work, *Tarbawi*, Vol.2, No.2, Juli-Desember 2016, hlm 59.

daya tarik masyarakat terhadap MI Darwata Glempang Maos, Madrasah ini memiliki program unggulan yakni kelas intensif.

Kesimpulan dari judul yang saya ambil adalah dalam sebuah madrasah diperlukan upaya untuk peningkatan suatu kualitas madrasah melalui pengembangan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan salah satunya dengan membentuk suatu tim pada program kerja madrasah sebagai upaya madrasah dalam menguatkan daya saing di MI Darwata Glempang Maos Cilacap.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti ini akan mengemukakan rumusan masalah yaitu “bagaimana pengembangan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk menguatkan daya saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap?”

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk menguatkan daya saing MI Darwata Glempang Maos.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan ilmu pengetahuan khususnya menyangkut tentang menguatkan daya saing madrasah, dimana kepala madrasah mempunyai peran penting untuk pengembangan sumber daya manusia yakni pendidik dan ketenaga pendidikan sebagai aset untuk pengembangan madrasah dan penguatan daya saing madrasah.

##### **b. Secara praktis bermanfaat kepada**

1) Kepala MI Darwata Glempang Maos Cilacap

Penelitian ini di harapkan mampu menjadi khazanah keilmuan dalam bidang Pendidikan khususnya bagi kepala MI Darwata Glempang Maos Cilacap untuk menambah inovasi dalam membuat program-program yang bermanfaat bagi madrasah, serta menjadikan MI Darwata lebih dikenal sebagai madrasah yang unggul dan berdaya saing.

2) Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan MI Darwata Glempang Maos Cilacap

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan referensi dan motivasi bagi para pendidik dan tenaga kependidikan sebagai tim kerja di madrasah dalam upaya menguatkan daya saing di madrasah.

3) Bagi Komite MI Darwata Glempang Maos Cilacap

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dalam bidang pendidikan bagi komite madrasah khususnya terkait sumber daya manusia sebagai tim kerja serta upaya kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di madrasah dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah pendidik dan kependidikan.

4) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada

Peneliti sendiri khususnya untuk lebih memahami proses manajemen dalam dunia Pendidikan, baik dalam pengelolaan sumber daya manusia di madrasah maupun pengelolaan dalam proses pembelajaran di madrasah.

## E. Kajian Pustaka

Penelitian ini bukan penelitian yang pertama kali dilakukan, sebelumnya ada beberapa penelitian yang relevan dengan fokus penelitian yang hampir sama dengan yang sedang peneliti lakukan, sebagai bukti

orisinalitasnya, peneliti melakukan kajian terhadap beberapa penelitian sebelumnya dengan tujuan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan kajian dalam penelitian yang di lakukan. Maka dari itu untuk menghindari persamaan penelitian, ada beberapa jurnal dan skripsi penelitian sebelumnya sebagai pembanding penelitian ini, guna untuk memperjelas atau menambah kajian pustaka bagi penelitian-penelitian lainnya.

Pertama, jurnal yang ditulis oleh Ari Hasan Ansori (2015) yaitu tentang “*Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*”, dalam jurnal ini dijelaskan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas bagi lembaga pendidikan, era globalisasi saat ini menuntut sumber daya manusia harus memiliki seperangkat pengetahuan dan ketrampilan yang memadai dan di imbangi dengan nilai-nilai tertentu sesuai dengan perkembangan pendidikan saat ini. kemudian program peningkatan kualitas sumber daya manusia di pendidikan akan memberikan manfaat pada lembaga berupa produktivitas, moral kerja, stabilitas serta fleksibilitas lembaga baik dari dalam maupun luar lembaga.

Adapun persamaan yang dilakukakn oleh peneliti adalah pada subjek penelitiannya yaitu sumber daya manusia pada lembaga pendidikan, dimana sumber daya manusia yang di maksud ialah pendidik dan kependidikan, kemudian peningkatan SDM yang berkualitas juga menjadi sesuatu hal yang penting bagi kemajuan lembaga pendidikan. Sedangkan perbedaanya terletak pada strateginya, strategi yang dilakukan pada jurnal menggunakan strategi yang bersifat makro dan mikro, bersifat makro karena strategi yang dilakukan para pengambilan keputusan dan pembuat rencana pendidikan, mikro dilakukan dengan membangun etos kerja, disiplin kerja pada sumber daya manusia. Sedangkan strategi yang dilakukan oleh peneliti adalah membentuk tim kerja pada program-program unggulan dilembaga pendidikan.<sup>13</sup>

Kedua, jurnal yang ditulis oleh Siti Umayah (2015) yaitu tentang “*Upaya Guru dan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Daya Saing*”

---

<sup>13</sup> Ari Hasan Ansori, Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam, *Jurnal Qathruna*, Vol. 2, No. 2, Juli-Desember 2015.

*Madrasah*”, dalam jurnal ini dijelaskan bahwa kepemimpinan madrasah yang kuat merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah mewujudkan visi misi dan tujuan dari program pendidikan, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, guru dituntut mempunyai kreativitas dan keuletan dalam mengelola proses pembelajaran, mampu merespon isu-isu pendidikan sehingga madrasah mampu bersaing secara sehat.<sup>14</sup>

Adapun persamaan jurnal tersebut dengan yang dilakukan peneliti adalah membahas peningkatan daya saing di madrasah dimana guru dan kepala madrasah menjadi suatu komponen penting terhadap peningkatan mutu pendidikan. sedangkan perbedaannya penelitian tersebut lebih memfokuskan kepada peran dari kepala sekolah sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia ,namun yang sedang di lakukan oleh peneliti lebih membahas tentang sumber daya manusia di madrasah sebagai suatu tim kerja sebagai upaya peningkatan daya saing madrasah.

Ketiga, jurnal yang ditulis oleh Wahid Tahir (2017) yaitu “*Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*”, dalam jurnal ini di jelaskan manajemen pendidikan lebih terfokus kepada upaya manajerial yang meliputi planning, organizing, actuating, dan controlling, manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan prestasi atau mutu adalah sebuah sistem pendekatan dalam upaya memaksimalkan daya saing melalui perbaikan secara berkesinambungan untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal atas jasa, manusia, produk dan lingkungan dengan melibatkan keseluruhan unsur dan stakeholder organisasi dibawah satu visi misi yang sama. Pada jurnal ini disampaikan peningkatan mutu atau kualitas pembelajaran merupakan inti dari reformasi pendidikan di negara manapun. Peningkatan mutu pendidikan di madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, tergantung pada kualitas pembelajaran.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Siti Umayah, Upaya Guru dan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah, *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, Vol. 7, No.2, Desember 2015.

<sup>15</sup> Wahid Tahir, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan, vol VI, No.1, Januari-Juni 2017.

Adapun persamaannya yaitu membahas mengenai sumber daya manusia dengan tujuan peningkatan mutu pendidikan, adapun perbedaannya terletak pada pengembangan manajemen, penelitian yang sedang dilakukan lebih terfokus pada sumber daya manusia sebagai tim kerja di madrasah dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing madrasah.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Hidayatulloh (2017) yaitu "*Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Miftahul Huda Turen*", dalam penelitian ini dijelaskan madrasah sebagai sebuah organisasi tentu tidak lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang sangat penting bagi peningkatan kemajuan organisasi tersebut, sumber daya manusia dalam lingkup madrasah yang dimaksud yaitu guru dan tenaga kependidikan. Sumber daya manusia yang berada di madrasah akan berkualitas apabila kepala madrasah mampu melaksanakan perannya sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan dengan baik dan maksimal. Dalam menjalankan perannya sebagai kepala madrasah dan seorang manajer, beliau menghimbau kepada para guru agar saling bekerja sama dan saling komunikatif untuk meminimalisir kesulitan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.<sup>16</sup>

Adapun persamaannya dengan yang peneliti lakukan adalah peran kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sumber daya manusia disini adalah pendidik dan kependidikan di suatu madrasah. Kemudian perbedaannya terletak pada tujuan yang akan dicapai oleh peneliti, walaupun sama membahas tentang sumber daya manusia tetapi penelitian yang sedang dilakukan akan lebih terfokus pada peran sumber daya manusia, dan kerja sama tim dengan tujuan peningkatan daya saing di madrasah.

Pada penelitian yang sedang dilakukan, peneliti akan berfokus pada pembentukan tim kerja pada program kelas intensif di madrasah, pembentukan tim kerja ini merupakan bagian dari upaya kepala sekolah untuk meningkatkan

---

<sup>16</sup> Ahmad Hidayatulloh, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Miftahul Huda Turen*, skripsi:Malang, 2017.

kualitas sumber daya manusia atau pendidik dan tenaga kependidikan salah satunya yaitu pada program kelas intensif.

#### **F. Sistematika Pembahasan.**

Untuk mempermudah pembahasan yang sistematis, utuh dan logis, maka perlu disusun sistematika pembahasan sedemikian rupa. Pembahasan yang ada dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa bab, yang pada bab terdapat beberapa sub bab, yang dimulai dari :

Bab Satu berisi tentang pendahuluan, pada bagian pendahuluan ini peneliti mencantumkan beberapa sub bab di antaranya latar belakang masalah, definisi konseptual, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan juga sistematika pembahasan.

Bab Dua berisi kajian teori, yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari dua sub bab, sub bab pertama tentang sumber daya manusia di madrasah, tugas dari sumber manusia di madrasah, peran sumber daya manusia sebagai tim kerja di madrasah, kemudian pada sub bab kedua terdiri dari pengertian daya saing dan upaya madrasah meningkatkan daya saing tersebut.

Bab Tiga berisi tentang metode penelitian, pada bab ini peneliti mencantumkan enam sub bab pokok bahasan di antaranya meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik uji keabsahan data dan juga teknik analisis data.

Bab Empat berisi tentang penyajian data hasil penelitian, dan analisisnya mengenai gambaran umum lokasi penelitian dan manajemen sumber daya manusia di madrasah sebagai tim kerja untuk meningkatkan daya saing madrasah. Pada bab ini peneliti memaparkan hasil penelitiannya mulai dari gambaran umum yang berisikan profil madrasah, sampai dengan pemaparan analisis data.

Bab Lima berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran secara keseluruhan dari hasil penelitian yang dikemas secara singkat.

Bagian akhir skripsi berisikan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah

#### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Perkembangan Pendidikan di Indonesia akan sangat menentukan perkembangan pembangunan nasional. Hal ini disebabkan karena melalui Pendidikan yang bermutu, akan tercipta sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas serta memiliki daya saing tinggi.<sup>17</sup> Sumber daya manusia dapat diartikan dengan pekerja, pegawai, atau karyawan. Yaitu seseorang yang mempunyai pekerjaan. dalam lingkup pekerjaan, secara umum ada dua kelompok manusia dalam penyelenggaraan pendidikan, yang pertama adalah kelompok yang disebut peserta didik, dan yang kedua kelompok yang disebut pendidik dan tenaga kependidikan. Peserta didik adalah semua orang yang mengikuti pendidikan, sedangkan pendidik dan tenaga kependidikan adalah semua orang yang menyelenggarakan proses pendidikan. Semua orang yang tergolong pendidik dan tenaga kependidikan itulah yang disebut sumber daya manusia dalam pendidikan.

Pengertian yang lain mengenai sumber daya manusia di madrasah adalah peserta didik disebut juga dengan siswa, murid atau mahasiswa sedangkan pendidik di sebut dengan guru, dan tenaga kependidikan disebut juga dengan staf karyawan seperti staf tata usaha dan staf perpustakaan. Baik peserta didik maupun pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu komponen dalam dunia pendidikan.

Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, secara teknis disebutkan istilah pendidik dan tenaga kependidikan, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai

---

<sup>17</sup> Novan Ardy Wiyani, Menciptakan Layanan PAUD yang Prima Melalui Penerapan Praktik Activity Based Costing, *Jur. Ilm. Kel. & Kons.*, Vol. 13, No. 2, Mei 2020, hlm 175.

dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.<sup>18</sup>

Dalam organisasi Pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kekuatan sumber daya potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan Pendidikan nasional. Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidik sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, meliputi perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan Pendidikan dan pelatihan atau pengembangan dan pemberhentian.<sup>19</sup>

Dalam sistem organisasi pendidikan di sekolah, yang disebut sumber daya manusia yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik disekolah dapat disebut guru atau pengajar sedangkan yang dimaksud tenaga kependidikan adalah pustakawan, teknisi sumber belajar, staf tata usaha dan tenaga lainnya seperti pengurus yayasan dan staf pemerintah yang ikut mengelola pendidikan. Dengan demikian, yang dimaksud sumber daya manusia dalam pendidikan adalah semua orang yang bekerja untuk penyelenggaraan pendidikan (sistem pendidikan).<sup>20</sup>

## **2. Perencanaan dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia menurut Siagian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan kerja yang tepat pada waktu yang tepat. Semuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang

---

<sup>18</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo Pesada, 2016), hlm 8.

<sup>19</sup> Nuraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, *Jurnal Idaarah*, Vo. 3, No. 1, Juni 2019, hlm. 131.

<sup>20</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 4.

telah dan akan di tetapkan.<sup>21</sup> Perencanaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk merancang suatu kegiatan atau program yang terdiri dari apa yang akan dikerjakan, apa yang dibutuhkan, biaya yang dibutuhkan dan hal yang lainnya yang menunjang kegiatan.<sup>22</sup>

Menurut Dessler, perencanaan melibatkan tujuan, membuat perkiraan perencanaan, meninjau rangkaian tindakan alternatif, mengevaluasi opsi yang terbaik kemudian memilih dan melaksanakan rencana. Dalam hal perencanaan sumber daya manusia proses perencanaan merupakan proses memilih sejumlah kegiatan untuk ditetapkan sebagai suatu keputusan tentang suatu pekerjaan yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan siapa yang akan melakukan.<sup>23</sup> Jadi bisa dikatakan kegiatan ini untuk merumuskan usaha dan upaya apa saja yang akan dilakukan untuk memenuhi suatu kebutuhan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama harus dilaksanakan dalam organisasi.

Terkait dengan pentingnya sebuah proses perencanaan, oleh sebab itu proses perencanaan menjadi hal yang penting untuk mempersiapkan mutu dari pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, setelah melakukan perencanaan langkah yang dapat diambil selanjutnya adalah proses rekrutmen sumber daya manusia di madrasah dalam hal ini adalah proses rekrutmen untuk pendidik dan tenaga kependidikan.

Secara umum Rekrutmen diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, sehingga dapat di seleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada. Atau dengan kata lain recruitmen juga bisa di definisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna

---

<sup>21</sup> Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia , Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Oragnisasi Publik*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2016), hlm 123.

<sup>22</sup> Diyasika Ulinafiah dan Novan Ardy Wiyani, *Penciptaan Layanan Prima Melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen di Perpustakaan IAIN Purwokerto*, *re-JIEM*, Vol. 2, No. 2, Desember 2019, hlm 227.

<sup>23</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo Pesada, 2016) hlm 28.

menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian.<sup>24</sup>

Jadi pada dasarnya proses rekrutmen adalah proses mencari untuk menemukan orang-orang yang tepat dengan kriteria yang sesuai dengan apa yang sedang di butuhkan. Dalam proses pengembangan madrasah, kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kemajuan madrasah untuk itu dalam proses rekrutmen sumber daya manusia di madrasah pun harus betul-betul di perhatikan.

Pada umumnya proses rekrutmen yang ideal adalah sebuah proses dimana si pelamar yang berkualitas ditarik dan menerima posisi jabatan tertentu yang dilakukan dengan cara yang sangat efisien. Kebijakan rekrutmen dimasa lampau lebih memfokuskan dengan cara yang instan yaitu dengan penempatan posisi-posisi yang di isi dengan mempertimbangkan biaya serta pengisian lebih cepat, namun pada dewasa ini proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan lebih menekankan pada dimensi kualitas pegawai itu sendiri.

Rekrutmen yang menggunakan dimensi kualitas pegawai memiliki sudut pandang yang lebih memadai dan lebih komprehensif. Aspek yang dipertimbangkan bukan hanya satu titik, yaitu pada sebuah posisi saja, melainkan lebih memandang kebutuhan organisasi secara utuh dan prospektif. Dengan demikian aspek dimensi keluasan organisasi, kinerja dan sekaligus prospek waktu beberapa tahun yang akan datang.<sup>25</sup>

Proses perencanaan yang baik di mulai dengan proses rekrutmen yang baik, pemilihan pegawai yang berkualitas adalah langkah awal dalam melakukan perbaikan mutu pendidikan di madrasah. Menghasilkan pegawai yang berkualitas adalah suatu aset untuk meningkatkan kualitas madrasah.

Beberapa teknik yang digunakan dalam proses rekrutmen :

---

<sup>24</sup> Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2016), hlm 168.

<sup>25</sup> Ambar, Teguh Sulistiyani, Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 17.

- a. Rekrutmen tersentralisir , teknik ini biasa digunakan apabila pada suatu instansi mempunyai pegawai dalam jumlah besar dan masih memerlukan pegawai dalam jumlah banyak, maka untuk melakukan rekrutmen lebih baik menggunakan teknik sentralisasi
- b. Rekrutmen terdesentralisir , teknik rekrutmen yang di desentralisasikan biasanya di pergunakan oleh instansi-instansi yang relatif lebih kecil, untuk kebutuhan rekrutmen yang jumlahnya terbatas dan dalam suatu instansi yang memiliki berbagai tipe pegawai. Rekrutmen ini dipergunakan untuk posisi yang bersifat khusus, misalnya untuk jabatan profesional, ilmiah, atau administratif untuk instansi tertentu.
- c. Kombinasi antara politik dan pelayanan sipil, teknik ini merupakan proses rekrutmen yang melibatkan nilai-nilai political responsiveness dan managerial efficiency.<sup>26</sup>

Beberapa hal yang menentukan pemilihan teknik-teknik rekrutmen mencakup pertama yaitu aspek biaya, maksudnya teknik yang digunakan dalam proses rekrutmen akan di sesuaikan dengan biaya yang tersedia di instansi pendidikan.

Kedua bagian-bagian yang membutuhkan pegawai dalam suatu instansi. Maksudnya teknik rekrutmen pegawai disesuaikan dengan pegawai yang sedang dibutuhkan dalam suatu instansi pendidikan, misalkan disuatu instansi sedang membutuhkan guru matematika berarti instansi pendidikan tersebut mencari calon pendidik dengan yang memiliki kemampuan di bidang matematika, begitupun juga dengan kebutuhan yang lain.

### **3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Madrasah**

Pemberdayaan SDM (*Empowerment of Human Resources*) merupakan suatu aspek manajemen yang sangat strategis, karena sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia yang akan

---

<sup>26</sup> Ambar, Teguh Sulistiyani, Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Oragnisasi Publik*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2016), hlm 182.

memberi daya terhadap sumber-sumber yang lain dalam suatu manajemen. Apabila manusia tidak menunjukkan daya dan memberikan daya kepada yang lainnya, maka dapat dipastikan manajemen dalam organisasi tersebut akan tidak efisien. Dalam pemberdayaan sumber daya manusia ada 2 hal yang perlu dipahami pengertiannya yaitu, pemberdayaan dan sumber daya manusia, kedua perkataan ini disatukan menjadi satu yaitu “pemberdayaan sumber daya manusia.

Pengertian tentang pemberdayaan telah dikemukakan pada uraian di atas, dan selanjutnya akan disajikan tentang pengertian sumber daya manusia. Untuk itu pengertian dari pemberdayaan sumber manusia itu sendiri adalah suatu kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan manusia melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan (*competency*), kepercayaan (*confidence*), wewenang (*authority*), dan tanggung jawab (*responsibility*), dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan (*activities*) organisasi untuk meningkatkan kinerja (*performance*) sebagaimana diharapkan dalam bidang lain maupun dalam bidang pendidikan.<sup>27</sup>

Selepas pengertian dari pemberdayaan sumber daya manusia yang telah dipaparkan di atas, ada beberapa tujuan dari pemberdayaan sumber daya manusia yang bisa di jadikan acuan seberapa pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia pada bidang pendidikan. Pemberdayaan pegawai dapat bermakna secara signifikan untuk pencapaian tujuan organisasi, untuk itu tujuan pemberdayaan harus di arahkan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Tujuan pemberdayaan paling tidak harus diarahkan untuk hal yang sangat pokok, yaitu untuk menghasilkan keputusan yang terbaik dalam perencanaan yang lebih baik, untuk keterlaksanaan program yang lebih baik, dan akhirnya mendapatkan hal yang lebih baik, dan juga untuk

---

<sup>27</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), hlm 70.

meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan bagi setiap pegawai pendidikan.

Pemberdayaan dalam manajemen sumber daya manusia di maksudkan sebagai upaya meningkatkan daya dukung melalui peningkatan kemampuan, kinerja dan komitmen pegawai. Pemberdayaan bisa dilakukan pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit.<sup>28</sup>

Ada tiga tahapan yang bisa dilakukan untuk melakukan pemberdayaan, sebagai berikut:

- a. Menyadarkan, adalah upaya pemberian pemahaman atau pengertian bahwa yang bersangkutan mempunyai hak yang sama dalam melakukan perubahan disebuah organisasi
- b. Memampukan (*capacity building*), yaitu pegawai yang bersangkutan diberi daya atau kemampuan agar dapat diberikan kekuasaan. Pemberian kemampuan umumnya dilakukan dengan pelatihan atau workshop
- c. Memberikan daya kekuasaan, otoritas, atau peluang sesuai dengan kecakapan yang dimiliki dengan merujuk pada assesment atau kebutuhan.<sup>29</sup>

Kemudian sehubungan dengan hal itu, maka aspek-aspek atau komponen yang perlu mendapat perhatian dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut<sup>30</sup>:

- a. Kemampuan (*competency*) pegawai meliputi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap atau perilaku (*attitude*)

---

<sup>28</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo Pesada, 2016), hlm 90-91.

<sup>29</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 92.

<sup>30</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), hlm. 76.

- b. Penempatan pegawai yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan jabatan, dalam suatu organisasi, artinya pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan senantiasa di kaitkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan *the Right men in the Right place*.
- c. Kewenangan yang jelas, artinya seseorang pegawai yang ditempatkan atau yang disertai tugas, harus jelas kewenangannya. Karena seseorang yang tidak jelas kewenangannya akan menimbulkan keraguan dalam setiap melakukan kegiatan. Apabila yang terjadi demikian maka sumber daya manusia tersebut kurang berdaya atau kurang efektif dalam melaksanakan tugas- tugasnya.
- d. Tanggung jawab pegawai yang jelas, artinya seseorang pegawai melakukan tugas dan wewenangnya senantiasa di ikuti dengan tanggung jawab. Karena dengan demikian pegawai senantiasa dituntut untuk bertindak yang terbaik secara efektif dan efisien.
- e. Kepemimpinan (leadership) adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Dengan kepemimpinan seorang leader dimaksud bisa mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok kerja, dan juga dapat mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- f. Motivasi, merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Pemberian motivasi merupakan hal yang sangat penting terhadap sumber daya manusia agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan lembaga sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan ikhlas dan sepenuh hati. Dengan pemberian motivasi ini kepada personil lingkup lembaga akan memberi kekuatan pada lajunya organisasi atau lembaga yang di dasari atas kesadaran pribadi masing

masing, dalam hal ini tentu saja oleh instansi pendidikan yang bersangkutan.<sup>31</sup>

Sebagaimana diketahui bahwa sumber dari yang ada dalam manajemen, keberadaannya dibidang manajemen pendidikan sungguh sangat strategis bahkan merupakan kunci untuk keberhasilan manajemen dalam rangka pelaksanaan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah di tetapkan. Hal ini tentu sangat dimaklumi untuk menghasilkan kelengkapan sumber daya manusia yang bermanfaat, maka SDM tersebut juga diberdayakan oleh seorang yang tepat dan handal agar hasilnya maksimal.

#### **4. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai, proses tersebut disebut pengembangan. Sedangkan Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Menurut pendapat Henry Simamora pelatihan dan pengembangan mempunyai perbedaan, pelatihan (training) diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan (development) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai.

Dalam organisasi kerja, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar dapat menguasai pengetahuan, ketrampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adanya perubahan dalam organisasi yang di akibatkan oleh tuntutan masyarakat, membawa konsekuensi bahwa para pegawai juga harus berubah, dan perubahan itulah yang di identikkan dengan pengembangan, dengan

---

<sup>31</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), hlm.78.

pengembangan ini organisasi dapat beradaptasi dan bersaing dengan lingkungan yang terus berubah dan semakin kompleks.<sup>32</sup>

Henry Simamora menyebutkan beberapa tujuan pelatihan dan pengembangan, sebagai berikut :

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi dalam pegawai
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi<sup>33</sup>

Kemudian ada beberapa prinsip yang harus ditempuh dalam pelatihan dan pengembangan pendidik, sebagai berikut :

- a. Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan (baik untuk tenaga struktural, fungsional, maupun teknis)
- b. Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan untuk teknis pelaksanaan tugas harian sesuai prosisi masing-masing.
- c. Dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap kemajuan pendidikan.
- d. Dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum dan sesudah menduduki jabatan.
- e. Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja, dan ketahanan sekolah.
- f. Pengembangan yang menyangkut jenjang karir sebaiknya disesuaikan dengan kategori setiap jenis tenaga pendidikan.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo Pesada, 2016), hlm. 138.

<sup>33</sup> Ambar, Teguh Sulistiyani, Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016), hlm 220-221.

Baik pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia di bidang pendidikan merupakan salah satu upaya instansi pendidikan untuk dapat meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, adanya pelatihan dan pengembangan akan menambah wawasan, ilmu dan pengetahuan bagi mereka yang mengikuti. Semakin banyak pendidik atau tenaga kependidikan mengikuti suatu pelatihan dan pengembangan akan di pastikan bahwa sumber daya manusia di instansi tersebut juga memiliki kualitas yang baik.

Kadarisman menyebutkan bahwa pengembangan pegawai dapat ditempuh baik secara formal maupun informal. Pengembangan secara formal yaitu pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pengembangan secara informal, yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.<sup>35</sup> Pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, program supervisi, program pemberdayaan seperti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), melakukan penelitian dan magang.

## 5. Evaluasi dan Penilaian Sumber Daya Manusia

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang di ekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

---

<sup>34</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 144.

<sup>35</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo Pesada, 2016), hlm. 142.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan Pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penilaian kepegawaian
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan disain pegawai.

#### **B. Konsep Tim Kerja di Madrasah**

Tim kerja berasal dari Bahasa asing yang terdiri dari dua suku kata Tim dan kerja. Tim adalah sekumpulan orang berakal yang terdiri atas dua, lima hingga dua puluh orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antar berbagai aktifitas yang dilakukan anggotanya. Sedangkan kata kerja adalah kegiatan yang dijalankan oleh tiap individu yang telah terpenuhinya syarat kesepahaman di dalam tim itu sendiri. Tim kerja dapat membantu menyingkirkan tantangan dan rintangan antar divisi, serta dapat mengangkat semangat dan motivasi para pekerja.<sup>36</sup>

Hal yang tidak kalah pentingnya bahwa tim kerja merupakan sumber penting bagi proses pemutakhiran pengetahuan. Karena interaksi yang tidak dapat di hindari, terciptalah sifat-sifat bersama yang membentuk kepribadian setiap individu dalam tim. Agar organisasi atau suatu Lembaga dapat membuktikan kemampuan pribadinya dalam pengembangan dan kreativitas, madrasah tersebut wajib menciptakan suasana kondusif yang dapat melicinkan

---

<sup>36</sup> Eneng Msulihah, Pengelolaan Kohesivitas dan Keberhasilan Team Work, *Jurnal Tarbawi*, Vol. 2, No. 02, Juli-Desember 2016, hlm 59.

jalan untuk maju dengan menciptakan kesempatan kerja dan menumbuhkan kembangkan semangat tim.<sup>37</sup>

Kerja tim ialah kerja berkelompok dengan ketrampilan yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Tim beranggotakan orang-orang yang di koordinasi untuk bekerja sama. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan bekerja dalam tim diharapkan hasilnya melebihi jika di kerjakan secara perorangan. Tujuan dari adanya tim kerja ini adalah untuk membangun unit kerja yang solid yang mempunyai identifikasi keanggotaan maupun kerja sama yang kuat terutama antar pendidik.<sup>38</sup>

Peran pendidik dan kependidikan pada keberhasilan program Pendidikan di madrasah memang besar, perlu di ketahui bahwa program Pendidikan tidak akan berjalan maksimal jika tidak ada kerjasama antar para pemangku Pendidikan, untuk itu pembentukan suatu tim kerja akan sangat membantu proses keberhasilan program pendidikan disuatu madrasah.

Pembentukan tim kerja di madrasah atau instansi Pendidikan selain bertujuan sebagai upaya keberhasilan suatu program kerja madrasah, juga bermanfaat untuk mengasah ketrampilan dan kreativitas para pendidik di instansi Pendidikan. Untuk itu peningkatan sumber daya manusia di madrasah dapat di ketahui dari perkembangan program Pendidikan dan inovasi yang dilakukan oleh para pendidik.

Kemudian antara tim kerja di madrasah dan penguatan daya saing itu sendiri memang memiliki relasi yang cukup signifikan, dimana keberhasilan tim kerja dalam hal ini berarti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap program-program di madrasah membantu madrasah mencapai visi misi dan tujuan di madrasah dan juga mampu meningkatkan daya saing untuk madrasah itu sendiri.

---

<sup>37</sup> Eneng Msulihah, *Pengelolaan Kohesivitas dan Keberhasilan Team Work...*, hlm 60.

<sup>38</sup> Desvi Intan Khairan, Candra Wijaya, Edi saputra, Hubungan Antara Kerja Tim dan komitmen Guru Terhadap Efektifitas Kinerja Guru di SMA Se Kecamatan Medan Labuhan, *Jurnal At Tazakki*, Vol. 2, No. 2, Juli-Desember 2018, hlm. 253.

## C. Peningkatan Daya Saing Madrasah

### 1. Pengertian Daya Saing Madrasah

Daya Saing terdiri dari dua kata “daya” dan “saing” . dalam kamus besar bahasa Indonesia, kata “daya” memiliki beberapa arti, kemampuan melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak, kekuatan, muslihat, akal, ikhtiar atau upaya. Sedangkan “saing” dimaknai sama dengan bersaing yang kemudian di maknai dengan kata berlomba. Dalam kamus bahasa indonesia, pengertian daya saing adalah kemampuan makhluk hidup untuk dapat tumbuh (berkembang) secara normal diantara makhluk hidup lainnya sebagai pesaing dalam satu habitat (dalam satu bidang usaha, dan sebagainya).<sup>39</sup>

Kemudian pengertian daya saing yang lainnya adalah kemampuan satuan pendidikan madrasah untuk melakukan tindakan atau upaya tertentu dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan agar lebih unggul dan mampu bersaing dengan satuan pendidikan yang lain yang setara dengan sekolah lainnya.

### 2. Strategi Madrasah Untuk Meningkatkan Daya Saing Madrasah

Secara Bahasa, peningkatan daya saing terdiri dari kata peningkatan dan daya saing. Kata peningkatan memiliki arti proses, cara, atau perbuatan (usaha, kegiatan, dan lain-lain). Sedangkan daya saing disini merupakan kekuatan untuk berusaha menjadi lebih dari yang lain atau lebih unggul dalam segala hal.<sup>40</sup> Dalam permendiknas No 41 Tahun 2007 tentang standar proses, dinyatakan bahwa daya saing adalah kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat dan lebih bermakna.

---

<sup>39</sup> Imam Tolhah, Strategi peningkatan daya saing madrasah studi kasus MI Negeri Madiun, *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, Vol. 14 No 2 agustus 2016 hlm 245.

<sup>40</sup> Siti Umayah, Upaya Guru dan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah, Mudarrisa, *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, Vol.7, No.2, Desember 2015, hlm 268.

Daya saing adalah potensi atau kemampuan Lembaga untuk mengungguli persaingan yaitu keunggulan disatu bidang yang tidak di miliki oleh pihak lain, daya saing madrasah dalam konteks era kekinian merupakan suatu hal yang mutlak, semakin berkualitas dan professional pengelolaan madrasah maka ia akan semakin kompetitif.<sup>41</sup>

Sekolah dalam upaya meningkatkan daya saing dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya cara untuk meningkatkan daya saing madrasah adalah memberikan inovasi, dimana madrasah sebaiknya melakukan pembaharuan tentang konsep dan strategi supaya kualitas pendidikan di madrasah lebih baik lagi.

Daya saing di madrasah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- a. Pertama, kepemimpinan kepala madrasah, tingkat daya saing madrasah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah, kepemimpinan kepala madrasah yang berkualitas akan mampu menggerakkan, memanfaatkan dan membangun komitmen yang tinggi terhadap segenap unsur madrasah untuk secara bersama meningkatkan daya saing di madrasah. Bahkan kepala madrasah yang berkualitas mampu dengan bijak menempatkan setiap pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan dengan kemampuan dan keahliannya.
- b. Faktor inovasi pembelajaran madrasah, tingkat daya saing madrasah juga sangat dipengaruhi dengan adanya inovasi pembelajaran, inovasi pembelajaran ini dapat berupa pembaharuan dalam pembelajaran seperti menyiapkan sarana pembelajaran yang menarik, metode penyampaian materi yang lebih terarah, inovasi pembelajaran ini bertujuan agar pendidik juga mampu membangkitkan semangat peserta didik dalam belajar.
- c. Kualitas pendidik, pendidik yang berkualitas akan berpengaruh pada prestasi yang diraih peserta didik, semakin banyak peserta didik yang berprestasi maka akan berdampak juga pada peningkatan dan kualitas

---

<sup>41</sup> Siti Umayah, Upaya Guru dan Kepala Madrasah..., hlm. 269.

dari madrasah tersebut. Kualitas pendidik sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, kepala madrasah yang memiliki inovasi yang tinggi akan mampu memberikan pembinaan, bimbingan, evaluasi dan motivasi kepada para tenaga kependidikan dan pendidik pada khususnya.

- d. Sarana dan Prasarana, kualitas sarana juga menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan daya saing di madrasah. Beberapa madrasah yang mempunyai keunggulan dalam sarana dan prasarana tentunya akan memiliki kualitas dan jenis sarana yang memadai, semakin tinggi kualitas sarana juga akan semakin tinggi daya tarik dan minat masyarakat kepada madrasah tersebut.
- e. Kerjasama, kualitas kerjasama antara komponen madrasah akan memberikan keuntungan yang besar baik bersifat material maupun non material. Keberadaan dan kualitas kerjasama sekolah sangat tergantung pada pola kepemimpinan kepala sekolah.
- f. Prestasi madrasah, prestasi dalam bidang akademik maupun non akademik bagi madrasah akan sangat mendorong.<sup>42</sup>

Sekolah yang berdaya saing tinggi merupakan sekolah yang diminati banyak orang, indikator utamanya yaitu terletak dari produktifitasnya/outputnya. Produktifitas Lembaga Pendidikan dapat dilihat dari prestasi dan kompetensi apa yang diperoleh oleh peserta didik baik dalam bidang akademik ataupun non akademik, kemampuan berkompetisi dengan peserta didik lain dalam melanjutkan ke sekolah yang berkualitas serta perubahan perilaku yang positif.<sup>43</sup>

Dari penjelasan yang telah di uraikan tersebut, disini peneliti bermaksud untuk meneliti tentang peningkatan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk peningkatan daya saing di madrasah. Peningkatan

---

<sup>42</sup> Imam Tolhah, Strategi peningkatan daya saing madrasah studi kasus MI Negeri Madiun, *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, Vol. 14 No 2 agustus 2016 hlm 247.

<sup>43</sup> Mochamad Hermanto, Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Daya Saing Sekolah (Studi Multi di SD Islam an-Nur dan SD IQu Al Bahjah Karangrejo), *Jurnal of Islam and Muslim Society*, Vol. 3, No. 1, 2021. hlm 72.

sumber daya manusia ini bermaksud untuk meningkatkan kualitas para pendidik menjadi lebih kreatif dan berani berinovasi yaitu dengan membentuk suatu tim kerja pada suatu program yang nantinya keberhasilan suatu program ini menjadi salah satu upaya meningkatkan daya saing di madrasah.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif. Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan fenomena gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Metode ini juga di pilih peneliti agar peneliti bisa memperoleh data secara mendalam sebagai bekal melakukan penelitian.<sup>44</sup> Penelitian kualitatif mempelajari berbagai fenomena yang ada dalam lingkungannya, dan berusaha mendapatkan pemahaman tentang hal-hal atau fenomena tersebut berdasarkan pemaknaan dari orang-orang yang menjalani atau mengalaminya.<sup>45</sup>

Kemudian jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian fenomenologi (*Phenomenological Research*), Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk meneliti suatu fenomena (gejala) di MI Darwata Glempang Maos Cilacap yang akan melakukan penelitian tentang Bagaimana madrasah tersebut dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebagai suatu tim kerja madrasah untuk meningkatkan daya saing di madrasah. Hal ini akan mengetahui keunikan atau daya saing dari MI Darwata Glempang Maos Cilacap.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang di jadikan sasaran dalam proses penelitian. Pada penelitian kali ini, peneliti memilih lokasi di MI Darwata yang terletak di Jalan Raya Glempang Desa Glempang Kecamatan Maos Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah atau biasanya dikenal dengan

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: ALFABETA, 2014), hal 14-15.

<sup>45</sup> Suwarsono, *Pengantar Penelitian Kualitatif*, Disajikan dalam acara hasil study dosen program studi Pendidikan Matematika, JPMIPA-FKIP Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, Rabu 25 Mei 2016. (di akses pada hari senin pada tanggal 10 Mei 2021, pukul 12.00)

sebutan MIDAGAMA. Alasan peneliti mengambil tempat penelitian di MI Darwata Glempang karena mempertimbangkan beberapa hal, antara lain:

1. MI Darwata Glempang ini berdiri pada 15 Januari 1965 dan terakreditasi A sejak tahun 2016 melalui sertifikat akreditasi dengan nomor 220/BAP-SM/X/2016 yang di tandatangani oleh ketua BAP-S/M Provinsi Jawa Tengah Drs. H. Subarjo pada tanggal 26 Oktober 2016.
2. MI Darwata Glempang sebagai satu-satunya madrasah ibtidaiyah yang sudah menerapkan program kelas intensif di wilayah Kecamatan Maos, program kelas intensif sudah berjalan 3 periode sejak tahun 2018.
3. Lokasi madrasah ini cukup strategis karena berada di tepi jalan raya, dan menjadi peluang yang menarik minat masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya di madrasah tersebut.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan peneliti dengan target dalam kurun waktu 1 bulan sejak tanggal 1 Desember sampai dengan 1 Januari 2022.

### **C. Subjek dan Objek Penelitian**

#### **1. Subjek Penelitian**

Untuk mendapatkan informasi secara tepat, peneliti mengambil beberapa subjek penelitian, diantaranya adalah:

- a. Ibu Nisfatul 'Azizah selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang Maos hingga saat ini merupakan penanggung jawab secara keseluruhan terhadap seluruh aktivitas yang ada di MI Darwata Glempang Maos.
- b. Bapak Hamim Tohari selaku penanggung jawab kelas intensif.
- c. Ibu Tri Evi Yani, S.Pd.I selaku wali kelas I A dan sekretaris program kelas Intensif
- d. Ibu Imroatus Sholiha, M.Pd selaku wali kelas 5B dan Bendahara dari Program kelas intensif.

#### **2. Objek Penelitian**

Objek Penelitian merupakan sesuatu yang menjadi sasaran untuk diteliti. Dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah peningkatan

sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk meningkatkan daya saing di MI Darwata Glempang Maos.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang strategis dalam penelitian, karena pada umumnya tujuan dari penelitian adalah untuk mendapatkan data, jadi teknik pengumpulan data dapat di artikan sebagai proses pengumpulan berbagai macam informasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian.<sup>46</sup>

Beberapa teknik pengumpulan data yang di lakukan peneliti adalah sebagai berikut :

##### **1. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih dimana pewawancara mengajukan pertanyaan kepada informan untuk mendapatkan informasi yang di butuhkan.<sup>47</sup> Pengumpulan data dengan teknik wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengemukakan informasi atau permasalahan yang harus di teliti dan juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau self report, atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Pada penelitian kali ini, peneliti akan menggunakan teknik wawancara semi-struktur.

Tujuan daripada wawancara semi struktur ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara dimintai pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: ALFABETA, 2014), hal 226-228.

<sup>47</sup> Lexy J. Moeleong, *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm 319-320.

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: ALFABETA, 2014), hal 233.

Wawancara semi-struktur dilakukan guna memperoleh data yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia sebagai tim kerja di madrasah untuk menguatkan daya saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap, dalam melakukan wawancara, peneliti telah melakukan persiapan antara lain mengumpulkan data, menyiapkan berbagai macam pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian dan akan di sampaikan peneliti kepada responden, menyiapkan alat-alat yang dibutuhkan saat kegiatan wawancara seperti tape recorder maupun alat tulis dan catatan kecil, setelah melakukan wawancara kemudian peneliti mencatat hasil wawancara tersebut.

## 2. Observasi

Dalam teknik pengumpulan data observasi sendiri dibagi menjadi 3 macam, antara lain observasi partisipatif, observasi terus terang dan tersamar dan juga observasi tak terstruktur. Kemudian pada observasi partisipatif dibagi lagi menjadi 4 macam, antara lain observasi yang pasif, observasi yang moderat, observasi yang aktif dan observasi yang lengkap.

Pada penelitian kali ini peneliti menerapkan Observasi terus terang atau tersamar, yang berarti dalam melakukan pengumpulan data peneliti menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti.

Peneliti sebelumnya telah melakukan observasi pendahuluan dengan meminta izin kepada Kepala Madrasah guna melakukan penelitian di MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Observasi yang dilakukan peneliti dengan mengamati dan mencatat secara langsung proses pengembangan sumber daya manusia di madrasah, proses tim kerja madrasah dan upaya madrasah menguatkan daya saing di MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Metode observasi ini dilakukan peneliti pada tanggal 15-20 Januari 2022.

### 3. Dokumentasi.

Dokumentasi bisa di artikan sebagai usaha mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia.<sup>49</sup> Dokumentasi menurut sugiyono adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian di telaah terlebih dahulu. Peneliti menggunakan teknik ini untuk menguatkan hasil pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang profil sekolah, data siswa dan pendidik serta struktur kepengurusan yang menjadi tim kerja pada program-program unggulan di MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Metode dokumentasi ini peneliti lakukan pada tanggal 28 Desember 2022 diruang kepala sekolah.

#### **E. Teknik Uji Keabsahan Data**

Untuk menetapkan keabsahan data yang diperoleh dilapangan, maka peneliti menggunakan teknik pemeriksaan triangulasi data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data dan untuk mengetahui penelitian ini dapat di percaya atau tidak.

Pada penelitian di MI Darwata Glempang Maos Cilacap menggunakan dua teknik triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek dan membandingkan data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Sedangkan triangulasi metode digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara pengecekan dari mulai wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Apabila hasil uji

---

<sup>49</sup> Ahmad Tanzeh, Metodologi Penelitian Praktis, (Yogyakarta: Teras, 2011), hal. 92.

menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.<sup>50</sup>

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dicarikan data lagi secara berulang-ulang baru kemudian dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul. Bila berdasarkan data yang dapat dikumpulkan secara berulang-ulang dengan teknik triangulasi, ternyata hipotesis diterima, maka hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.

Berikut beberapa tahapan dalam melakukan analisis data :

##### **1. Data Reduction (Reduksi Data)**

Reduksi data adalah kegiatan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila di perlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

##### **2. Data Display (Penyajian Data)**

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data, dalam penelitian kualitatif penyajian data ini bisa

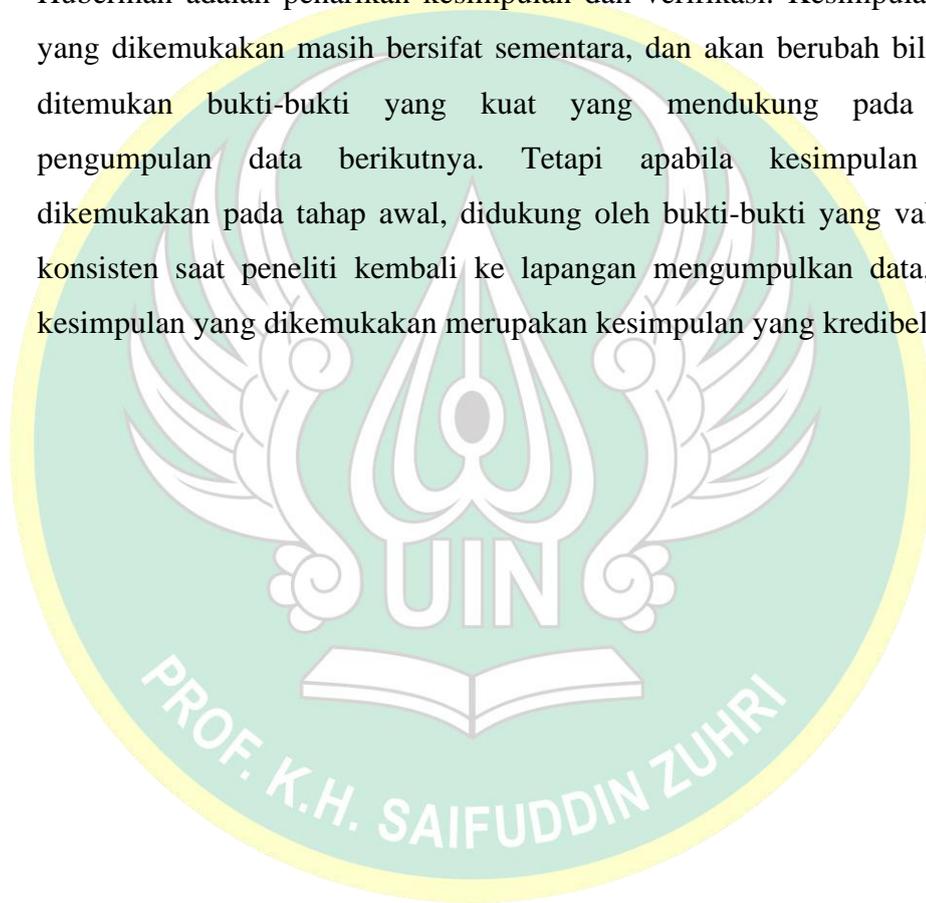
---

<sup>50</sup> Lexy J Meleong, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hal, 329.

dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Miles dan Huberman (1984) menyatakan “ *the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

### 3. Penarikan Kesimpulan (Verification)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.



## BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

### A. Gambaran Umum

#### 1. Sejarah Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang Maos Cilacap

MI Darwata Glempang Maos Cilacap atau yang dikenal dengan singkatan MIDAGAMA berdiri sejak tanggal 15 Januari 1965 dengan Notaris Joenoes E Maogimon SH pada akta 103 di tanggal 15 Januari 1986. Madrasah ini berada di bawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Cilacap, sejak berdiri sampai saat ini MI Darwata Glempang Maos sudah mengeluarkan 40 alumni.

Madrasah ini beralamat di Jalan Raya Glempang – Maos No. 894 Desa Glempang Kecamatan Maos Kabupaten Cilacap.<sup>51</sup> MI Darwata Glempang Maos di dirikan atas dasar musyawarah tokoh-tokoh NU Desa Glempang. Madrasah ini berdiri dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan Pendidikan di desa Glempang

Berbagai pertimbangan di dirikannya MI Darwata Glempang pada saat itu, antara lain belum ada Madrasah Ibtidaiyah di Desa Glempang, kurangnya jenjang Pendidikan di tingkat Sekolah Dasar mengingat penduduk sudah mencapai 5000 lebih jiwa tapi hanya ada satu Pendidikan di jenjang Sekolah Dasar maka dari itu kebutuhan akan keberadaan Madrasah Ibtidaiyah (Pendidikan Agama Islam) sebagai Lembaga keagamaan ditingkat sekolah dasar perlu di adakan, yang terakhir sebagai tempat belajar Ilmu Pengetahuan Umum sekaligus tempat belajar Ilmu Agama Islam terutama Islam ala *Ahlussunnah Wal Jama'ah*.<sup>52</sup>

Menimbang amanah yang begitu besar bagi keberlangsungan Pendidikan di tingkat Sekolah Dasar, MI Darwata Glempang Maos Cilacap ikut serta dalam menyiapkan kader / generasi penerus bangsa

---

<sup>51</sup> Observasi Letak Geografis MI Darwata Glempang Maos Cilacap, pada tanggal 01 Desember 2021

<sup>52</sup> Dokumentasi Profil MI Darwata Glempang Maos Cilacap, diambil oleh peneliti pada tanggal 17 Desember 2021.

yang tangguh dan berakhlakul karimah dalam memberdayakan masyarakat. Sampai saat ini perkembangan MIDAGAMA dari masa ke masa semakin mengalami peningkatan baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas.

Peningkatan ini dapat dilihat dari jumlah peserta didik yang terus meningkat, sampai saat ini sudah ada 308 siswa dengan 12 kelas dan 19 guru serta 5 orang tenaga kependidikan. Peserta didiknya pun sudah berasal dari berbagai desa bahkan di lintas kecamatan. Untuk itu sampai saat ini MIDAGAMA merupakan salah satu madrasah unggulan di wilayah Kecamatan Maos yang terus mengembangkan program kegiatan dan inovasinya baik dalam proses pembelajaran maupun dalam manajemen madrasah.<sup>53</sup>

## 2. Visi, Misi dan Tujuan<sup>54</sup>

### a. Visi Madrasah

Visi merupakan cita-cita atau gambaran yang akan dicapai di masa yang akan datang, kemudian visi dari Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang adalah sebagai berikut :

**“CERDAS, UNGGUL, BERAKHLAK MULIA DAN BERWAWASAN LINGKUNGAN”**

Beberapa indikator untuk mewujudkan visi tersebut yaitu :

#### 1) Indikator **Cerdas**

Madrasah mampu berpikir kreatif, inovatif, obyektif, dan rasional serta mampu memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

#### 2) Indikator **Unggul**

Madrasah Unggul dalam prestasi akademik dan unggul dalam prestasi non akademik

<sup>53</sup> Dokumentasi profil MI Darwata Glempang Maos, diambil oleh peneliti pada tanggal 17 Desember 2021.

<sup>54</sup> Dokumentasi profil MI Darwata Glempang Maos, diambil oleh peneliti pada tanggal 17 Desember 2021.

3) Indikator **Berakhlak Mulia**

Madrasah mampu mengamalkan nilai-nilai ajaran Islam dan Santun dalam bertutur dan berperilaku dalam kehidupan sehari-hari

4) Indikator **Berwawasan Lingkungan**

Madrasah mendidik peserta didik yang berperilaku hidup sehat Mempunyai lingkungan sekolah yang bersih dan sehat, Sekolah yang berbasis pada pelestarian lingkungan hidup dengan menciptakan sekolah yang berbasis pencegahan pencemaran lingkungan hidup dan sekolah yang berbasis pencegahan kerusakan lingkungan hidup.

b. Misi Madrasah

Misi adalah tindakan yang akan dilaksanakan untuk dapat mencapai suatu visi dari sekolah/madrasah tersebut, kemudian visi dari MI Darwata Glempang Maos Cilacap, yaitu :

1) Misi Indikator **Cerdas**, proses pembelajaran yang dapat membangkitkan potensi peserta didik dan mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik melalui ekstrakurikuler.

2) Misi Indikator **Unggul**, pelaksanaan program bimbingan belajar dan bimbingan prestasi, melaksanakan program ekstrakurikuler sesuai dengan bakat dan minat peserta didik serta bimbingan khusus program tahfidz di setiap tingkatan kelas.

3) Misi Indikator **Berakhlak Mulia**, peserta didik melaksanakan shalat wajib lima waktu, peserta didik berkomunikasi dengan bahasa yang santun, peserta didik bersikap dan berperilaku yang santun, serta peserta didik memiliki kepedulian sosial terhadap sesama.

c. Misi Indikator **Berwawasan Lingkungan**, adanya program-program adiwiyata yang melibatkan peserta didik, tersedianya sanitasi air bersih, kantin sehat, tempat sampah yang representatif, penghijauan madrasah, dan drainase, menumbuhkembangkan perilaku hidup bersih

dan sehat, menumbuh kembangkan kecintaan peserta didik terhadap lingkungan alam.

d. Tujuan Madrasah<sup>55</sup>

Mengacu pada visi dan misi sekolah, serta tujuan umum pendidikan dasar, tujuan sekolah dalam mengembangkan pendidikan ini adalah sebagai berikut ini.

- 1) Siswa patuh terhadap guru dan orang tua
- 2) Siswa mampu untuk selalu sholat di awal waktu
- 3) Siswa dapat belajar mandiri di sekolah maupun di rumah
- 4) Siswa dapat membaca Al Qur'an dengan tajwid yang baik
- 5) Siswa mampu menghafal Al Qur'an secara mandiri
- 6) Siswa mampu melaksanakan adab-adab Islami di setiap tempat dan setiap waktu
- 7) Siswa mampu menguasai IPTEK dan IMTAQ secara seimbang
- 8) Siswa mampu menjadi generasi yang cinta dan peduli lingkungan

3. Keadaan Guru

Tenaga pendidik atau guru adalah salah satu sumber daya manusia di madrasah yang mempunyai peran penting dalam proses belajar mengajar di suatu Lembaga Pendidikan. Ketersediaan pendidik yang berkualitas akan mampu meningkatkan proses mengajar dan hasil dari pembelajaran kepada siswa, dan berpengaruh juga kepada kualitas Pendidikan di suatu sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala MI Darwata Glempang Maos Cilacap, tenaga pendidik dan kependidikan secara keseluruhan berjumlah 20 Orang, terdiri dari pendidikan terakhir S2 berjumlah 3 orang, pendidikan terakhir S1 berjumlah 16 orang dan pendidikan terakhir SMA berjumlah 1 orang sebagai tenaga kependidikan.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Dokumentasi Profil MI Darwata Glempang Maos, diambil oleh peneliti pada tanggal 17 Desember 2021.

<sup>56</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Nisfatul `Azizah selaku kepala MI Darwata Glempang Maos, pada tanggal 1 Desember 2021.

#### 4. Keadaan Siswa<sup>57</sup>

Madrasah yang unggul bisa dilihat dari perkembangan siswanya dari tahun ke tahun. Perkembangan siswa yang mengalami peningkatan merupakan gambaran dari sekolah yang mempunyai kemajuan yang baik di setiap tahunnya. Pada tahun 2016/2017 jumlah siswa 274 dengan jumlah rombel 12, tahun 2017/2018 jumlah siswa 277 dengan jumlah rombel 12, tahun 2018/2019 jumlah siswa 267 siswa dengan jumlah rombel 12, tahun 2019/2020 jumlah siswa meningkat 289 siswa dengan jumlah rombel 12, tahun 2020/2021 jumlah siswa meningkat 308 jumlah rombel 14, tahun 2021/2022 jumlah siswa 309 dengan jumlah rombel 13. Data tersebut merupakan data seluruh siswa dari kelas 1 sampai dengan kelas 6 dengan masing-masing terdiri dari 2 ruang kelas.

#### 5. Sarana dan Prasarana<sup>58</sup>

Sarana dan prasarana sangat dibutuhkan sebagai usaha mencapai tujuan suatu Pendidikan, sarana adalah sesuatu yang dapat dipakai dalam proses Pendidikan, sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang dibutuhkan sebagai penunjang dalam proses Pendidikan.

Berikut ini adalah sarana dan prasarana yang terdapat di MI Darwata Glempang:

- |                               |                        |
|-------------------------------|------------------------|
| a. Luas tanah                 | : 1.105 m <sup>2</sup> |
| b. Luas bangunan sekolah      | : 790 m <sup>2</sup>   |
| c. Luas halaman               | : 315 m <sup>2</sup>   |
| d. Pemanfaatan Gedung sekolah | :                      |
| 1) Ruang belajar              | : 12 lokal             |
| 2) Ruang Perpustakaan         | : 1 lokal              |
| 3) Ruang UKS                  | : 1                    |

---

<sup>57</sup> Dokuemntasi profil MI Darwata Glempang Maos, diambil oleh peneliti pada tanggal 17 Desember 2021.

<sup>58</sup> Dokuemntasi profil MI Darwata Glempang Maos, diambil oleh peneliti pada tanggal 17 Desember 2021.

- 4) Kamar mandi/WC guru : 2 ruang
- 5) Kamar mandi/WC Siswa : 5 ruang
- 6) Ruang Kepala Madrasah : 1 ruang
- 7) Ruang Guru : 1 ruang
- 8) Ruang TU : 1 ruang
- 9) Ruang Kegiatan Siswa : -
- 10) Gudang ; 1 ruang
- 11) Ruang Ibadah/ Mushola : 1 ruang

6. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Guru<sup>59</sup>

Berdasarkan data dokumen MI Darwata Glempang Kecamatan Maos Kabupaten Cilacap yang dilakukan peneliti, peneliti memperoleh gambaran tentang struktur organisasi madrasah, sekaligus pembagian tugas mengajar dan tugas tambahan di madrasah tersebut, jadi pada madrasah tersebut setiap pendidik memiliki tugas mengajar dan juga diberikan tugas tambahan seperti masuk ke dalam struktur kepengurusan di madrasah, menjadi Pembina dalam ekstrakurikuler madrasah.

7. Struktur Kurikulum Madrasah<sup>60</sup>

Pada tahun pelajaran 2021/2022 ini, MI Darwata Glempang Maos Cilacap sudah menerapkan penggunaan kurikulum 2013 dan telah berlaku pada semua mata pelajaran, baik mata pelajaran umum dan mata pelajaran PAI- Bahasa Arab untuk semua kelas. Dari hasil dokumen yang dilakukan, peneliti memperoleh keterangan, antara lain:

- 1) Selain kegiatan intrakurikuler seperti yang tercantum di dalam struktur kurikulum di atas, terdapat pula kegiatan ekstrakurikuler .
- 2) Kegiatan ekstra kurikuler Pramuka dan Drum band merupakan kegiatan ekstrakurikuler wajib yang harus diikuti semua peserta didik, sedangkan yang lain merupakan pilihan.

---

<sup>59</sup> Dokumentasi profil MI Darwata Glempang Maos, diambil oleh peneliti pada tanggal 17 Desember 2021.

<sup>60</sup> Dokumentasi KTSP MI Darwata Glempang Maos Cilacap, diambil oleh peneliti pada tanggal 17 Desember 2021.

- 3) Kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan dalam rangka mendukung pembentukan sikap spiritual, kepribadian, kepemimpinan dan sikap sosial peserta didik, terutamanya adalah sikap peduli. Di samping itu juga dapat dipergunakan sebagai wadah dalam penguatan.<sup>61</sup> pembelajaran berbasis pengamatan maupun dalam usaha memperkuat kompetensi keterampilannya dalam ranah konkrit. Dengan demikian kegiatan ekstra kurikuler ini dirancang sebagai pendukung kegiatan kurikuler. Secara rinci kegiatan ekstra ini diatur tersendiri dalam panduan kegiatan ekstra madrasah
- 4) Mata pelajaran Kelompok A adalah kelompok mata pelajaran yang kontennya dikembangkan oleh pusat. Mata pelajaran Kelompok B yang terdiri atas mata pelajaran Seni Budaya dan Prakarya serta Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan adalah kelompok mata pelajaran yang kontennya dikembangkan oleh pusat dan dilengkapi dengan konten lokal yang dikembangkan oleh pemerintah daerah dan/ madrasah.
- 5) Bahasa Jawa sebagai muatan lokal pada MI Darwata Glempang diajarkan secara terpisah.
- 6) Keterampilan Berbahasa Inggris dan KeNUan sebagai muatan lokal dan muatan global pada MI Darwata Glempang diajarkan secara terpisah pada waktu belajar efektif. Untuk BTA diajarkan sebagai muatan lokal tersendiri pada kelas I-III.
- 7) Pembelajaran merupakan pembelajaran tematik integratif kecuali mapel PAI-Bahasa Arab, Pendidikan Jasmani, Olah Raga, Kesehatan (Penjasorkes), Matematik Kelas 4-6, dan Mulok. Pembelajaran dilaksanakan dengan pendekatan scientific. Sebagai pembelajaran tematik terpadu, jumlah jam pelajaran per minggu untuk tiap mata pelajaran adalah relatif. Guru dapat

---

<sup>61</sup> Dokumentasi KTSP MI Darwata Glempang Maos Cilacap, diambil oleh peneliti pada tanggal 17 Desember 2021.

menyesuaikannya sesuai kebutuhan peserta didik dalam pencapaian kompetensi yang diharapkan.

## **B. Proses Peningkatan Sumber Daya Manusia Sebagai Tim Kerja untuk Meningkatkan Daya Saing Madrasah**

Berdasarkan data yang peneliti peroleh saat melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi maka di peroleh informasi yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk meningkatkan daya saing di MI Darwata Glempang Maos Cilacap baik pandangan dari kepala madrasah, dan beberapa pendidik, sebagai berikut:

### **1. Perencanaan dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Madrasah**

Perencanaan adalah langkah pertama dalam proses pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia di madrasah, dimana perencanaan ini di lakukan di awal pada saat madrasah membutuhkan pendidik atau tenaga kependidikan kemudian merencanakan rekrutmen tenaga kerja di madrasah, perencanaan bertujuan untuk mendapatkan tenaga profesional sebagai usaha sekolah untuk menyiapkan tenaga kerja di masa yang akan datang, proses perencanaan dan rekrutmen biasanya dilakukan oleh beliau Ibu Nisfatul `Azizah selaku kepala MI Darwata Glempang Maos Cilacap.

Penerimaan pendidik atau tenaga kerja baru ini biasanya juga di sesuaikan dengan kebutuhan guru di madrasah tersebut, semisal madrasah membutuhkan tenaga pendidik untuk wali kelas maka yang akan sekolah cari adalah calon pekerja dengan lulusan S1 PGMI/ PGSD. Atau madrasah sedang membutuhkan guru olahraga maka yang akan di cari adalah orang dengan lulusan di bidangnya.<sup>62</sup>

Menurut beliau Ibu Nisfatul `Azizah selaku Kepala Madrasah sebagai bahan pertimbangan penerimaan tenaga pendidik ada beberapa kualifikasi yang akan di ajukan kepada para calon tenaga pendidik ini salah satunya adalah sudah selesai jenjang Pendidikan S1, kemampuan mengajar, etos bekerja serta jarak tempat tinggal ke madrasah yang tidak

---

<sup>62</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Nisfatul `Azizah, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang, tanggal 01 Desember 2021.

terlalu jauh agar jarak tempuh pendidik ke madrasah juga tidak terlalu lama. Setelah melakukan proses perencanaan kemudian madrasah melakukan proses rekrutmen tenaga kerja baik pendidik / tenaga kependidikan sesuai dengan yang dibutuhkan madrasah.

Tahapan awal dalam proses rekrutmen ini yaitu melakukan pemberitahuan baik melalui media masa maupun melalui perorangan, kemudian calon pekerja di seleksi melalui tahapan administrasi dan wawancara, setelah melalui tahapan seleksi dan menemukan calon pekerja yang tepat beliau melakukan perjanjian awal dengan calon pendidik di antaranya diberikan gambaran awal dan siap mengikuti training selama 3 bulan pertama, baru setelah satu semester akan di ajukan untuk mendapatkan SK mengajar. Syarat lain yang diajukan karena midagama adalah madrasah dibawah naungan LP Ma'arif jadi sudah 2 tahun ini calon pendidik yang akan melamar pekerjaan di midagama harus mempunyai KARTANU (Kartu Anggota Warga NU).

Menurut Ibu Nisfatul 'Azizah point penting dalam proses perencanaan dan rekrutmen guru ini adalah sekolah mempertimbangkan calon pendidik dengan SOP (standart operasional guru dan tenaga kependidikan) yang sudah ada di MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Setelah mempertimbangkan calon pendidik dan dirasa sudah sesuai dengan SOP yang tersedia maka calon pendidik akan mengikuti proses training kemudian setelah mendapatkan SK calon pendidik sudah di jadikan guru tetap di MI Darwata Glempang Maos Cilacap.<sup>63</sup>

## 2. Proses Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Madrasah

Setelah melaksanakan proses perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia dibidang Pendidikan tahap selanjutnya adalah melakukan pemberdayaan sumber daya manusia di madrasah dalam hal ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Proses pemberdayaan ini biasanya

---

<sup>63</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Nisfatul 'Azizah, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang, tanggal 01 Desember 2021.

dilakukan oleh kepala madrasah, pengawas, dan juga komite sekolah dengan tujuan agar para pendidik nantinya mempunyai bekal untuk mendidik dan menjadi tenaga kerja yang baik untuk masa depan madrasah.

Proses pemberdayaan dimulai dengan memberikan orientasi atau pengenalan terhadap lingkungan madrasah, tujuannya agar pendidik baru mengenal dan dapat beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan yang baru. Kemudian para tenaga pendidik diberikan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya. Untuk meningkatkan kualitas pendidik kepala madrasah kemudian membuat pelatihan seperti workshop dengan mempertimbangkan kebutuhan pendidik saat itu. Kemudian selain workshop, madrasah juga mengadakan KKG pada setiap kelas.

Awal tahun pelajaran baru di semester pertama biasanya madrasah melakukan STM (School Training Meeting) kepala madrasah mengadakan pertemuan dengan semua pendidik dan tenaga kependidikan untuk merencanakan kegiatan yang akan dilakukan selama satu tahun. Kemudian pada awal semester kepala madrasah juga melihat kebutuhan guru seperti ada beberapa guru yang kurang menguasai dalam bidang tertentu misalnya IT, pembuatan administrasi kelas, atau pembelajaran online.

Menurut beliau ibu Nisfatul `Azizah poin penting dalam proses pemberdayaan pendidik ini ada pada upaya meningkatkan kemampuan sumber daya pendidik dengan mengikuti dan melaksanakan berbagai pelatihan, seperti mengikuti workshop, kegiatan KKG setiap kelas dan berbagai pelatihan untuk memperbaharui kualitas pengajarnya.

Tantangan dalam proses pemberdayaan ini adalah kepala madrasah berusaha memberikan pemahaman dan mensupport pendidik di madrasah agar proses pelatihan dapat memberikan manfaat dan tujuan dari pelatihan di madrasah dapat tersampaikan dan di aplikasikan dalam kegiatan di madrasah. Ibu Nisfa memberikan suport kepada guru yang kinerjanya dirasa kurang maksimal dengan melakukan pendampingan

atau menugaskan guru yang masih muda untuk mendampingi selama proses pelatihan berlangsung. Pelatihan dengan tujuan pemberdayaan sumber daya manusia di madrasah biasanya dilakukan di internal madrasah, seperti KKM (pelatihan kemampuan berkelanjutan) KKG untuk kegiatan guru yang mengajar.<sup>64</sup> Pelatihan di madrasah biasanya dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kegiatan di madrasah.

### 3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah.

Setelah melakukan pemberdayaan tahapan selanjutnya adalah melakukan pengembangan melalui berbagai pelatihan di madrasah. Pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan adalah salah satu kegiatan yang harus dilakukan sebagai upaya meningkatkan kemampuan skill dari para pendidik dan tenaga kependidikan. Pelatihan di madrasah bisa dilakukan baik di internal madrasah maupun di eksternal madrasah, pelatihan yang dilakukan di internal madrasah biasanya diselenggarakan oleh kepala madrasah untuk tenaga pendik nya, pemateri atau narasumber nya biasanya diambil dari guru yang dianggap mampu dan menguasai tema dari pelatihan yang dilakukan.<sup>65</sup>

Kemudian untuk pelatihan yang dilakukan di eksternal madrasah biasanya diikuti oleh perwakilan guru yang memang mempunyai tupoksi dengan pelatihan yang dilakukan. Hal ini merupakan salah satu cara kepala madrasah dalam proses pengembangan sumber daya manusia, agar program pelatihan yang dilakukan bisa betul-betul bermanfaat dan bisa diaplikasikan guru dalam proses pembelajaran maupun manajemen di madrasah.

Berdasarkan musyawarah dibuatlah kegiatan yang akan membantu kebutuhan guru salah satunya dengan melakukan pelatihan IHT (In House

---

<sup>64</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Nisfatul 'Azizah, M.Pd., Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang, tanggal 01 Desember 2021.

<sup>65</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Nisfatul 'Azizah, M.Pd., Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang, tanggal 01 Desember 2021.

Training), IHT ini merupakan pelatihan yang dilakukan di madrasah, tetapi pada masa pandemic kegiatan IHT kemudian dilakukan secara virtual menggunakan media sosial sebagai Sarana nya dan di ikuti di rumah masing-masing tetapi; hasil dari pelatihan tersebut tetap di bawa ke madrasah. Contoh pelatihan IHT yang sudah di lakukan seperti IHT pembuatan rak buku digital untuk perpustakaan digital, kemudian di awal pandemic madrasah melakukan IHT dengan mempersiapkan dampak dari pandemic yaitu pembelajaran daring, mengadakan IHT pembelajaran online, IHT pembuatan Video pembelajaran dengan menggunakan kinemaster, dan juga IHT untuk persiapan adiwiyata,<sup>66</sup>

IHT (In House Training) ini di ikuti oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan. Jika ada guru sebaya yang lebih mampu dan menguasai maka akan di mintai tolong sebagai narasumber atau pemateri, tetapi apabila dari internal guru belum menemukan narasumber maka madrasah akan mendatangkan pemateri dari luar sekolahnya.<sup>67</sup>

#### 4. Evaluasi dan Penilaian Sumber Daya Manusia di Madrasah

Proses evaluasi madrasah adalah proses menganalisis manajemen, program kerja di suatu madrasah yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana program tersebut sudah berhasil di lakukan dan sebagai upaya memperbaiki kinerja guru di madrasah. Di MI Darwata Glempang Maos Cilacap evaluasi dilakukan oleh pengawas, komite sekolah dan juga kepala madrasah. Kegiatan evaluasi madrasah ini di lakukan setiap minggu pada hari sabtu dan juga perbulan di hari sabtu pada minggu ke empat bulan tersebut, penjabaran ini peneliti dapatkan dari penjelasan saat wawancara dengan Ibu Nisfatul `Azizah Kepala MI Darwata Glempang Maos Cilacap, sebagai berikut

---

<sup>66</sup> Dokumentasi Laporan Pelaksanaan Pelatihan IHT (in house training), pada tanggal 01 Desember 2021

<sup>67</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Nisfatul `Azizah, M.Pd., Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang, tanggal 01 Desember 2021.

“ kegiatan evaluasi yang dilakukan di MIDAGAMA ini biasanya di lakukan per mingguan yaitu di hari sabtu dan juga perbulan yaitu pada hari sabtu minggu ke empat dibulan tersebut, jadi pembelajaran disini kan 5 hari kerja, pada hari sabtu setiap minggunya guru-guru berkumpul di madrasah untuk melakukan rapat evaluasi kerja satu minggu ini kemudian merencanakan kegiatan untuk satu minggu yang akan datang, begitu juga dengan rapat evaluasi bulanan yang diadakan pada hari sabtu di minggu terakhir bulan tersebut”.<sup>68</sup>

Menurut Observasi yang dilakukan peneliti, pada rapat evaluasi ini seluruh pendidik menyampaikan apa saja upaya yang sudah dilakukan dan apa saja program yang akan di lakukan di satu minggu yang akan datang. Dengan cara ini kepala madrasah bisa memberikan penilaian terhadap program kerja di madrasah sekaligus memantau dan memberi arahan untuk saling memperbaiki kinerja setiap pendidik atau tenaga kependidikan yang ada di MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Untuk penilaian terhadap para pendidik Manajemen Madrasah biasanya melakukan Supervisi Madrasah dengan tim supervise yang sudah di persiapkan oleh madrasah.<sup>69</sup>

##### 5. Strategi Kepala Madrasah Membentuk Tim Kerja di Program Unggulan Kelas Intensif

Madrasah yang unggul bisa di lihat dari proses manajemen di madrasah. Manajemen Pendidikan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga dalam proses pembelajaran di madrasah. Kegiatan di madrasah tidak lepas dari peran seorang kepala madrasah, usaha yang dilakukan secara inovatif akan menghasilkan program kerja yang baik sebagai jembatan keberhasilan suatu madrasah. Usaha meningkatkan dunia Pendidikan memberikan wawasan baru tentang peran Pendidikan seperti apa yang dibutuhkan peserta didik di masa kini dan masa yang

---

<sup>68</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Nisfatul ‘Azizah, M.Pd., Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang, tanggal 01 Desember 2021.

<sup>69</sup> Observasi Hasil Evaluasi SDM di MI Darwata Glempang Maos Cilacap, Pada Tanggal 01 Desember 2021.

akan datang, berdasarkan hasil musyawarah Ibu Nisfatul `Azizah Bersama pembina Yayasan yaitu Bapak Moch Machsun dan juga tim kerja di madrasah akhirnya di putuskan bahwa madrasah membuat sebuah program Pendidikan baru untuk MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Program ini adalah Kelas intensif.<sup>70</sup>

Kelas intensif adalah program Pendidikan yang dilakukan secara kontinu dengan tujuan untuk mengoptimalkan suatu proses pembelajaran, atau kelas intensif juga bisa diartikan sekelompok peserta didik yang berada pada waktu yang sama menerima pelajaran yang sama secara sungguh-sungguh dan terus-menerus dalam mengerjakan sesuatu hingga memperoleh hasil yang maksimal.<sup>71</sup>

Kelas intensif ini merupakan program unggulan yang berada di MI Darwata Glempang Maos Cilacap dan merupakan salah satu bentuk model Pendidikan yang sangat mendukung untuk meningkatkan kualitas pendidikan, yang membedakan kelas ini dengan kelas regular adalah dari proses pembelajaran yang diberikan pendidik kepada siswa karena pada program kelas unggulan ini siswa akan diberikan bekal lebih dan jam tambahan untuk mata pelajaran agama. Dari penjelasan mengenai kelas intensif, program kelas intensif sudah ada sejak 3 tahun yang lalu tepatnya mulai diadakan pada tahun ajaran 2018/2019 dan menggunakan kurikulum 2013 ditingkat sekolah dasar. Hanya saja dalam kurikulum kelas intensif memiliki penambahan keunggulan baik dari segi kuantitatif maupun dari segi kualitatif.<sup>72</sup>

Dari penjelasan di atas dapat diketahui tujuan dari adanya program kelas intensif di MI Darwata Glempang Maos Cilacap sebagai berikut:

Tujuan pembelajaran kelas intensif yaitu:

---

<sup>70</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Hamim Tohari, M.Pd., Ketua Penyelenggara Program Kelas Intensif, Tanggal 01 Desember 2021.

<sup>71</sup> Dokumentasi Pengertian Kelas Intensif Pada Buku *Beranda Midagama*, Hal 108.

<sup>72</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Hamim Tohari, M.Pd., Ketua Penyelenggara Program Kelas Intensif, Tanggal 01 Desember 2021.

- a. menyiapkan generasi islam untuk memiliki kompetensi dalam ilmu pengetahuan serta pemahaman dan pengalaman agama yang mendalam dalam ilmu pengetahuan serta pemahaman dan pengalaman agama yang mendalam.
- b. Membina peserta didik daam mengembangkan kemampuan, ketrampilan, serta sikap yang terbaik.
- c. Sebagai wadah bimbingan belajar secara intensif untuk peserta didik.
- d. Meningkatkan prestasi peserta didik menjadi pribadi yang berwawasan tinggi.
- e. Mengembangkan bakat, keinginan, dan kemampuan peserta didik yang optimal serta pribadi yang mandiri.
- f. Menerapkan kegiatan belajar untuk menghasilkan potensi dan kompetensi peserta didik.<sup>73</sup>

Kemudian yang membedakan kelas reguler dengan kelas intensif ini memiliki jadwal pelajaran yang agak berbeda. Kelas intensif memiliki jam kelas tambahan disetiap harinya, yang menjadi acuan dalam kelas intensif ini adalah pembentukan akhlak dari peserta didik melalui pengetahuan dan pelajaran tambahan tentang agama. Dari kegiatan tambahan belajar tersebut dapat dikatakan hasil belajar peserta didik pada program unggulan kelas intensif ini jauh lebih baik dibandingkan dengan kelas reguler, baik dari segi pengetahuan mata pelajaran umum maupun pengetahuan tentang pengamalan keagamaan, sehingga karakter pada peserta didik mencerminkan karakter yang religious dan santun.<sup>74</sup>

Selanjutnya diperoleh juga data tentang jumlah peserta didik kelas intensif pada tahun ajaran 2020/2021 sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Jumlah peserta didik kelas intensif tahun pelajaran 2020/2021<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup>Dokumentasi Tujuan Pembelajaran Kelas Intensif Pada Buku *Beranda Midagama*, Hal 109-110.

<sup>74</sup> Observasi Hasil Belajar Peserta Didik Pada Program Unggulan Kelas Intensif, Di Ambil Pada Tanggal 01 Desember 2021

<sup>75</sup> Dokumentasi jumlah peserta didik kelas intensif pada buku *Beranda Midagama*, hal 128.

No	Kelas Intensif	Jumlah Siswa
1.	I	29
2.	II	29
3.	III	10
4.	IV	9
5	V	12

Mengingat program tersebut masih baru dan sudah berjalan selama 4 tahun, program kelas intensif ini memiliki suatu tim kerja yang di buat oleh kepala madrasah, ini bertujuan agar manajemen dari program kelas intensif berjalan dengan baik dan lebih tertata. Melalui proses musyawarah kemudian dibentuklah suatu tim yang akan mengkoordinir pada program kelas intensif ini yang di ketuai oleh beliau Bapak Hamim Tohari, M.Pd. bapak hamim ini adalah pendidik yang memprakasai adanya program kelas intensif, berbekal pengalamannya yang pernah mengajar di Al Irsyad beliau merencanakan adanya program ini untuk di terapkan di MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Bapak Hamim Tohari dibantu oleh beberapa pendidik yang kemudian diberikan Amanah menjadi pengurus pada program kelas intensif yang sudah peneliti sajikan dalam bentuk table di bagian lampiran-lampiran.

Tujuan dari adanya program kelas intensif ini adalah pembentukan karakter untuk peserta didik. Untuk itu tugas besar dari program ini adalah penanaman karakter yang baik bagi para peserta didik serta pengembangan melalui tambahan pelajaran Pendidikan Agama Islam. Menurut Bapak Hamim Tohari tantangan pada program kelas intensif ini adalah

“Untuk tantangan program kelas intensif baik untuk peserta didik, disini para peserta didik memiliki karakter yang beragam sehingga untuk dapat memberikan penjelasan pun juga dengan cara yang beragam agar pelajaran yang kami berikan bisa di pahami dengan baik. Untuk tantangan manajemen program kelas intensif ini yaitu ada pada komunikasi antar pengurus dan wali kelas, untuk

itu penting sekali melakukan musyawarah Bersama jika ada permasalahan dari program kerja yang sedang di lakukan”.<sup>76</sup>

#### 6. Upaya Pengembangan Daya Saing di Madrasah

MI Darwata Glempang Maos Cilacap mempunyai program kerja yang terus mengalami perkembangan yang baik setiap tahunnya dan menjadi daya tarik bagi MI Darwata Glempang Maos Cilacap dan menjadi bekal untuk daya saing di madrasah di masyarakat. Seperti penjelasan oleh beliau Ibu Nisfatul `Azizah sebagai berikut :

“Seperti yang kita tau di Desa Glempang itu terdiri dari 2 SD dan 1 MI, berkaitan dengan daya saing khususnya pada saat PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru) yang akan kita tawarkan kepada masyarakat adalah program. Program unggulan ini yang akan kami berikan untuk putra putri anda yang akan sekolah di MI Darwata Glempang ini. Saya rasa masyarakat sudah lebih pintar dalam memilih sekolah yang terbaik untuk putranya.”<sup>77</sup>

Dari penjelasan Ibu Nisfa diatas dapat diketahui bahwa madrasah selalu berusaha meng upgrade Pendidikan yang dibutuhkan oleh peserta didik. Melihat proses pembelajaran dan juga output serta outcome, masyarakat sebetulnya sudah lebih pandai menilai dan memilih sekolah yang akan menjadi tempat proses belajar anak-anaknya dan mempertimbangkan anak anaknya untuk belajar di MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Peningkatan kualitas peserta didik selain dari program yang dilaksanakan juga tidak lepas dari peran pendidik / guru yang membimbingnya seperti pendapat dari beliau ibu Tri Evi Yani sebagai pendidik, sebagai berikut :

“Menjadi pendidik yang berhasil salah satunya adalah dapat memahami karakter dari setiap peserta didiknya, seperti saya sebagai wali kelas I harus tau betul bahwa murid seusia mereka sedang dalam masa peralihan dari TK ke Pendidikan Dasar di

---

<sup>76</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Hamim Tohari, M.Pd., Ketua Penyelenggara Program Kelas Intensif, pada tanggal 01 Desember 2021.

<sup>77</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Nisfatul `Azizah, M.Pd., Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang, tanggal 01 Desember 2021.

SD/MI jadi saya harus paham bagaimana cara saya memberikan materi agar dapat diterima oleh peserta didik seusia mereka”.<sup>78</sup>

Kemudian pendapat lain tentang tugas pendidik menyiapkan generasi masa depan di sampaikan oleh Ibu Imroatus Sholihah, M.Pd sebagai pendidik di MI Darwata Glempang Maos Cilacap, sebagai berikut:

“Meningkatkan mutu di madrasah bukan hanya dilakukan oleh tenaga pendidik nya saja tapi yang terpenting bagaimana kita mendampingi peserta didik agar lebih baik lagi salah satunya kalo saya yaitu dari perilaku atau penanaman karakternya dulu. Karena karakter anak itu cenderung lama dibentuk seperti perilaku sopan, jujur, agamanya bagus menghormati orang tua, menghormati gurunya dibandingkan untuk membentuk anak menjadi pintar itu bisa dikejar seiring berjalannya waktu”.<sup>79</sup>

Kinerja madrasah untuk meningkatkan daya saing yang sesuai dengan perkembangan dan tatanan masa depan perlu adanya kerja keras dan target pencapaian dari pendidik Midagama, pendapatnya sebagai seorang pendidik, sebagai berikut:

“Mencetak anak-anak yang sholeh dan sholeha, pintar dan mempunyai akhlakul karimah, untuk masa depan anak kan berbeda satu dengan lain untuk itu kita sebagai guru tidak boleh menjustis anak itu akan menjadi apa di masa depan, jadi penanaman akhlak memang yang paling utama sebagai bekal mereka melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi”.<sup>80</sup>

Menurut observasi peneliti, pengembangan daya saing madrasah di masyarakat dan lingkungan sekitar menjadi tanggung jawab madrasah untuk terus meningkatkan kualitas untuk dapat mempertahankan eksistensinya di lingkungan masyarakat.<sup>81</sup>

### C. Analisis Data

---

<sup>78</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Tri Evi Yani, S.Pd.I, Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang, tanggal 10 Desember 2021.

<sup>79</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Imroatus Sholihah, M.Pd, Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang, tanggal 10 Desember 2021.

<sup>80</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Imroatus Sholihah, M.Pd, Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang, tanggal 10 Desember 2021.

<sup>81</sup> Observasi pengembangan mutu MI Darwata Glempang Maos Cilacap, pada tanggal 10 Desember 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di paparkan, Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data untuk mengambil kesimpulan mengenai bagaimana proses peningkatan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk peningkatan daya saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Secara procedural manajemen Pendidikan yang dilakukan sebagai proses peningkatan sumber daya di madrasah sampai peningkatan daya saing madrasah melalui tahapan perencanaan dan rekrutmen, pemberdayaan sumber daya manusia, proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, strategi kepala madrasah untuk meningkatkan daya saing melalui program kelas intensif dan upaya pengembangan mutu madrasah.

#### 1. Perencanaan dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Perencanaan ini adalah proses yang pertama kali dilakukan dalam manajemen di madrasah, pada awal tahun pelajaran madrasah melakukan musyawarah membuat rancangan program yang akan dilakukan selama satu semester kemudian pembagian kerja dan tugas pokok dan fungsi dari pada pendidik dan tenaga kependidikan juga sudah dibagi pada awal semester ini bertujuan agar nanti ketika program sudah berjalan para pendidik sudah tau betul apa yang akan mereka lakukan.

Perencanaan yang dilakukan bukan hanya dalam manajemen kegiatannya tapi juga dalam proses penerimaan guru juga tak lepas dari persiapan dan perencanaan. Mulai dari menentukan pendidik yang dibutuhkan madrasah, membuat brosur atau pamphlet atau menyebar luaskan pemberitahuan dari perorangan kegiatan ini dilakukan sebagai persiapan madrasah menerima tenaga kerja baru. Usaha persiapan yang dilakukan kemudian dilanjut dengan proses rekrutmen calon pendidik atau tenaga kependidikan.

Proses rekrutmen calon pendidik dimulai dari proses wawancara dan melihat kelengkapan administrasi. Setelah melakukan proses screening kepala madrasah kemudian mempertimbangkan calon pendidik yang sesuai dengan kriteria madrasah dan SOP (Standar Operasional Pendidik) untuk diterima dan melakukan perjanjian awal serta

memberikan kesempatan untuk mengikuti training di madrasah. Training di madrasah biasanya dilakukan 3 bulan pertama baru kemudian setelah satu semester madrasah akan memberikan SK.

Setelah proses rekrutmen pendampingan awal sebagai pendidik di madrasah juga dilakukan untuk memberikan pengenalan lingkungan kepada guru baru di MI Darwata Glempong Maos Cilacap masa training juga dilakukan sebagai bahan pengamat bagaimana kegiatan belajar mengajar ini berlangsung sekaligus sebagai penentuan penempatan pendidik baru di madrasah.

Pada intinya perencanaan dan rekrutmen di MI Darwata Glempong Maos Cilacap mempunyai proses yang baik. Manajemen madrasah yang baik bisa dilihat dari proses perencanaan yang baik, ini akan memberikan penilaian lebih karena struktur manajemen madrasah sudah berfungsi dengan baik mulai dari proses perencanaannya. Kelebihan lain yang peneliti amati selain dari perencanaan calon pendidik, madrasah juga selalu mengadakan rapat rutin jangka waktu mingguan setiap hari sabtu dan dalam jangka waktu bulanan yaitu setiap hari sabtu terakhir dibulan tersebut, untuk merencanakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan selanjutnya untuk madrasah.

## 2. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Madrasah

Setelah melakukan beberapa proses perencanaan dan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Tahap selanjutnya yang dilakukan madrasah adalah melakukan proses pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. Kegiatan ini bertujuan sebagai bekal pendidik atau tenaga kependidikan mengasah kemampuannya di lingkungan baru mereka bekerja.

Proses pemberdayaan di madrasah ini dilakukan dengan membuat pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang proses pembelajaran di madrasah atau membuat pelatihan yang bertujuan memberikan pengetahuan tentang dunia Pendidikan. Contoh pelatihan di internal madrasah yang dilakukan dalam proses pemberdayaan yaitu workshop

tentang perkembangan Pendidikan, atau membuat KKG setiap kelas, serta membuat kegiatan KKM pelatihan kemampuan berkelanjutan.

Pelatihan lainnya yang dilakukan yaitu menjalankan kegiatan yang sudah di musyawarahkan pada awal semester seperti guru yang belum menguasai IT akan diberikan bekal pelatihan IT, pembuatan administrasi kelas, atau pembelajaran online. Pelatihan dalam proses pemberdayaan biasanya dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan pendidik atau tenaga kependidikan di madrasah.

Pada intinya dari proses pemberdayaan ini bisa dilihat bahwa madrasah mulai mempersiapkan usaha terbaiknya untuk para pendidik atau tenaga kependidikan. Kegiatan pelatihan yang dilakukan dalam proses ini tujuannya sebagai wadah dan wasilah para pendidik untuk mengasah kemampuannya serta menambah pengetahuannya dibidang Pendidikan agar potensinya dalam mengajar juga lebih berkualitas.

### 3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah

Tahapan selanjutnya yang dilakukan madrasah adalah melakukan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia di madrasah. Berbeda dengan proses pelatihan untuk memberdayakan pendidik atau tenaga kependidikan. Kegiatan pelatihan yang dilakukan untuk pengembangan di madrasah biasanya lebih spesifik dengan tujuan yang akan di capai oleh madrasah. Pelatihan dalam proses ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah ada pada pendidik. Pelatihan tetap melibatkan semua pendidik atau tenaga kependidikan tapi untuk jenis pelatihan biasanya juga disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi yang sudah diberikan kepada masing-masing guru pada awal semester melalui musyawarahkan bersama.

Pelatihan yang biasanya dilakukan sebagai usaha pengembangan sumber daya manusia di madrasah bisa dilakukan di internal maupun eksternal madrasah kegiatan yang dilakukan salah satunya yaitu membuat pelatihan IHT (in house training), sebenarnya pelatihan IHT ini biasa dilakukan langsung di madrasah tetapi pada masa pandemic Covid-19

pelatihan ini dilakukan secara virtual di rumah masing-masing melalui media massa dan untuk hasil pelatihannya tetap dibawa ke madrasah.

Pelatihan IHT ini antara lain pembuatan rak buku digital untuk perpustakaan digital, di awal masa pandemic madrasah juga membuat pelatihan pembelajaran daring, membuat video pembelajaran dengan menggunakan kinemaster, dan juga pelatihan untuk mempersiapkan sekolah adiwiyata. Sedangkan untuk pelatihan eksternal di madrasah biasanya di ikuti oleh guru yang berperan pada pelatihan tersebut atau bisa saja tidak semua guru ikut mengikuti pelatihan tersebut.

Menurut Analisa peneliti kepala madrasah MI Darwata Glempang Maos dan semua komponen Pendidikan sangat paham betul bahwa kegiatan pelatihan memang sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pendidik atau tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari antusias yang mereka berikan dalam mengikuti proses pelatihan, etos kerja yang tinggi serta kerja sama yang baik antar sumber daya manusia di madrasah akan memberikan dampak yang baik untuk perkembangan madrasah.

#### 4. Evaluasi dan Penilaian Sumber Daya Manusia di Madrasah.

Kegiatan evaluasi ini adalah proses menganalisis manajemen program kerja di suatu madrasah yang tujuannya untuk mengetahui sejauh mana program kerja tersebut sudah terlaksana dan menjadi tolak ukur keberhasilan kegiatan yang sudah terlaksana dengan baik. Kegiatan evaluasi dilakukan bukan hanya oleh kepala madrasah tetapi juga melibatkan pengawas dan komite madrasah.

Waktu pelaksanaan evaluasi madrasah rutin dilakukan antara evaluasi jangka waktu satu minggu yaitu setiap hari sabtu, dan juga jangka waktu bulanan yaitu pada hari sabtu terakhir di minggu ke empat bulan tersebut. Kegiatan evaluasi ini biasanya di lakukan bersamaan dengan musyawarah atau rapat rutin madrasah. Jadi prosesnya pada musyawarah tersebut dilakukan evaluasi kerja madrasah minggu atau

bulan sebelumnya sekaligus musyawarah merencanakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan pada minggu atau bulan selanjutnya.

Evaluasi rutin ini dilakukan agar kepala madrasah khususnya bisa memantau kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan secara berkala serta mengevaluasi program kerja yang sudah dilaksanakan di MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Selanjutnya untuk para pendidik dan tenaga kependidikan musyawarah rutin ini juga bertujuan selain mengevaluasi kegiatan yang sudah dilakukan, melalui penyampaian gagasan ide dan pendapatnya, secara tidak langsung para pendidik ini juga mengevaluasi diri mereka sendiri mengukur sejauh mana upaya mereka untuk meningkatkan kemampuan mereka menjadi seorang pendidik dan sudah melakukan apa saja sebagai bagian dari pelaksana tim kerja di madrasah.

Adanya evaluasi rutin akan memberikan dampak yang positif bagi para pendidik untuk selalu berusaha belajar meningkatkan kualitas diri dan kemampuannya untuk kemajuan Pendidikan di madrasah. Kemudian untuk kegiatan penilaian madrasah biasanya dilakukan oleh tim penilai atau supervise Pendidikan yang sudah tersedia di MI Darwata Glempang Maos Cilacap, untuk waktu penilaian pun sudah di tentukan pada saat musyawarah awal tahun.

Jadi dari Analisa peneliti dalam proses evaluasi dan penilaian madrasah, kepala madrasah sudah sangat memperhatikan betul proses-proses manajemen yang sudah diterapkan pada MI Darwata Glempang Maos Cilacap, termasuk adanya kegiatan evaluasi ini dapat menjadi koreksi bagi setiap komponen madrasah merubah sebuah hambatan menjadi tantangan dan sebagai usaha menentukan peluang membuat program kerja yang lebih inovatif lagi khususnya bermanfaat bagi perkembangan madrasah.

5. Strategi Kepala Madrasah Membentuk Tim Kerja di Program Unggulan Kelas Intensif.

Setelah mengetahui proses manajemen di madrasah selanjutnya peneliti melakukan riset pada salah satu program kerja unggulan di MI Darwata Glempang Maos Cilacap yaitu Kelas Intensif. Program kelas intensif ini sudah ada sejak tahun 2018/2019 berarti sampai saat ini program kerja tersebut sudah terlaksana selama 3 tahun. Pada tahun 2018 madrasah membuka 3 kelas dari kelas 1 sampai kelas 3, tahun 2019 madrasah menambah 1 kelas menjadi jumlah total 4 kelas, tahun 2020 masih dengan 4 kelas kemudian pada tahun 2021 ada penambahan kelas 5 dan, sedangkan untuk kelas 6 hanya menggunakan kelas reguler.

Dari proses wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala madrasah Ibu Nisfatul `Azizah M.Pd., dan Ketua Penyelenggara Program Kelas Intensif Bapak Hamim Tohari, M.Pd., tujuan adanya program kelas intensif ini sebetulnya untuk pembentukan karakter melalui pelajaran tambahan di bidang keagamaan, karakter yang ingin di bentuk melalui program kelas intensif ini adalah peserta didik memiliki akhlakul karimah, jujur, sopan, menghormati guru dan juga menghormati kedua orangtuanya.

Berdasarkan Analisa peneliti bila dilihat dari program kerja dan kegiatan di kelas intensif seperti muroja'ah juz ke 30 melafalkan doa-doa harian serta asmaul husna, pembiasaan gemar membaca, pembelajaran tema dan agama, kegiatan pada jam istirahat, belajar dan bermain, shalat dhuhur berjamaah, mengaji, hafalan dan calistung, kemudian kegiatan pembiasaan islami dan Nasional. Penerapan kegiatan tersebut kepada peserta didik memang memiliki peluang besar dalam menanamkan nilai-nilai karakter seperti yang di inginkan oleh pendidik dan tim kerja dari kelas intensif.

Keunggulan yang terdapat pada kelas intensif kemudian memunculkan daya Tarik sendiri bagi MI Darwata Glempang Maos Cilacap, hasil dari program ini sudah dapat dirasakan oleh orang tua yang menyekolahkan anaknya di MI Darwata dan memilih program kelas intensif ini sebagai program belajar putu-putrinya. Sehingga melalui

program ini dapat meningkatkan daya saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap baik untuk masyarakat lintas desa atau bahkan di lintas kecamatan.

Kemudian keberhasilan program ini tidak lepas dari peran kepala madrasah yang selalu memberikan inovatif dalam proses pembelajaran dan juga tim kerja yang sudah dibentuk di ketuai oleh beliau bapak Hamim Tohari, M.Pd serta para struktur pengurus dan guru yang terlibat di dalamnya selalu berupaya membuat manajemen yang baik dan tertata serta komunikasi yang terjaga menjadi poin penting yang selalu diperhatikan untuk menjaga eksistensi dan kepercayaan masyarakat melalui program unggulan ini.

#### 6. Upaya Pengembangan Daya Saing di Madrasah

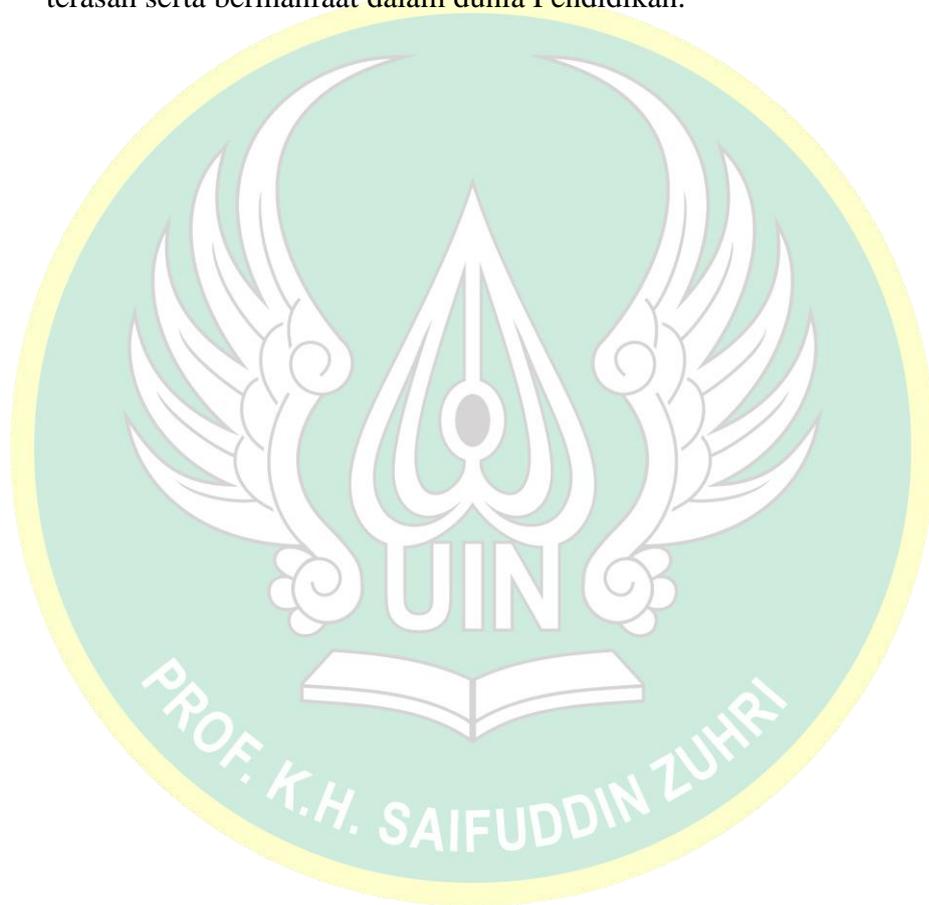
Setelah mengetahui strategi kepala madrasah untuk meningkatkan daya saing madrasah melalui program kerja unggulan kelas intensif, program ini berhasil diterima dengan baik di masyarakat dan menambah kualitas Pendidikan di MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Sejalan dengan daya saing madrasah, MI Darwata selalu memberikan program-program kegiatannya kemudian ditawarkan kepada para orang tua yang akan mensekolahkan putera-putrinya disini. Perkembangan dunia Pendidikan yang begitu pesat dan juga output hasil belajar peserta didik dirasa sudah mampu menjadi acuan dan penilaian yang diberikan oleh masyarakat terhadap MI Darwata Glempang Maos Cilacap.

Peningkatan daya saing dipengaruhi pada keberhasilan program kerja madrasah dan proses manajemen dari setiap program kerja didalamnya. keberhasilan peserta didik dalam proses pembelajaran inilah yang akan menentukan output dan outcome madrasah, keberhasilan proses belajar peserta didik akan memberikan nilai lebih untuk madrasah dan juga menyiapkan madrasah yang berdaya saing dengan keberadaan sekolah lain di lingkungan sekitarnya.

Menurut Analisa peneliti keberhasilan suatu madrasah bisa dilihat dari peran sumber daya manusia di madrasah yang berkualitas, sumber

daya manusia yang berkualitas ini terbentuk karena peran kepala madrasah yang berhasil memberdayakan manusia melalui proses manajemen yang terkonsep.

Membentuk tim kerja pada setiap program kegiatan yang ada di madrasah, memberikan fasilitas pengembangan diri melalui berbagai macam pelatihan, serta melakukan pendampingan agar kualitasnya sebagai seorang pendidik dan tenaga kependidikan semakin meningkat dan terasah serta bermanfaat dalam dunia Pendidikan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa peneliti mengenai pengembangan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk menguatkan daya saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap, maka dapat disimpulkan bahwa MI Darwata Glempang Maos Cilacap sudah berhasil menerapkan manajemen di madrasah dengan baik melalui pengembangan sumber daya manusia di madrasah, pembentukan tim kerja dalam program unggulan madrasah sampai dengan upaya pengembangan daya saing di madrasah.

Proses perencanaan yang dilakukan madrasah yaitu melakukan musyawarah bersama membahas kegiatan satu semester, dan melakukan proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan di lakukan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Pelatihan yang dilaksanakan antara lain melakukan IHT (In House Training) pembuatan rak buku digital untuk perpustakaan digital, IHT pembuatan video pembelajaran online pada masa pandemic, Pemberdayaan madrasah juga dilakukan oleh kepala madrasah dengan membuat program-program kerja di madrasah dan melibatkan komponen madrasah sebagai tim kerja.

Evaluasi dan penilaian sumber daya manusia di madrasah berperan dalam mengoreksi kinerja komponen di madrasah serta memberikan penilaian kepada pendidik dan tenaga kependidik atas kinerja yang telah dilakukan. Proses evaluasi ini dilakukan oleh kepala madrasah dan tim supervise dengan waktu yang sudah ditentukan. Strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas madrasah yaitu membentuk tim kerja pada program unggulan kelas intensif. tujuan dari terbentuk nya program kelas intensif ini adalah pembentukan karakter peserta didik yang mencerminkan perilaku terpuji dan ber akhlakul karimah melalui pelajaran tambahan di bidang agama.

Keberhasilan Madrasah untuk mengembangkan sumber daya manusia di madrasah ini tidak lepas dari peranan kepala madrasah yang selalu memberikan arahan dan mampu mengoordinasikan setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan baik. Tidak hanya peranan kepala madrasah, keterlibatan dan Kerjasama yang baik pemangku pendidikan untuk selalu menjaga eksistensi MI Darwata Glempang Maos Cilacap ini memberikan hasil yang baik terhadap penguatan daya saing di MI Darwata Glempang Maos Cilacap.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti di MI Darwata Glempang Maos Cilacap, sebagai upaya peningkatan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk peningkatan daya saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap agar lebih maksimal, sehingga penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah untuk lebih memaksimalkan program pembelajaran lainnya sebagai layanan pendidikan yang baik di masyarakat agar MI Darwata menjadi sekolah yang unggul dalam aspek pengetahuan, ketrampilan maupun religious.
2. Pendidik/Guru untuk selalu mendukung tercapainya tujuan madrasah serta menjaga komunikasi yang dijalin dapat terus terjaga, untuk meminimalisir miskomunikasi antar guru dan dan bekerjasama dengan baik.
3. Bagi Komite Madrasah lebih memperhatikan kebutuhan dan tujuan madrasah agar program-program yang di rencanakan dapat terealisasi dengan baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa melakukan penelitian dengan topik yang lebih menarik, karena MI Darwata Glempang Maos Cilacap mempunyai banyak program kerja yang menarik untuk di kaji dan di teliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- ^Azizah, Nisfatul dkk. 2021. *Beranda Midagama*. Yogyakarta: Samudra Biru, cet 1.
- Ansori, Ari Hasan. 2015. Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Qathruna* Vol. 2. No. 2.
- Hidayatulloh, Ahmad. 2017. *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Miftahul Huda Turen*, skripsi: Malang.
- Hermanto Mochamad. 2021. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Daya Saing Sekolah (Studi Multi di SD Islam an-Nur dan SD IQu Al Bahjah Karangrejo). *Jurnal of Islam and Muslim Society*. Vol. 3. No. 1.
- Khairan Desvi Intan dkk. 2018. Hubungan Antara Kerja Tim dan komitmen Guru Terhadap Efektifitas Kinerja Guru di SMA Se Kecamatan Medan Labuhan. *Jurnal At Tazakki*. Vol. 2. No. 2.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeleong, Lexy J. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Mukhlisoh. 2018. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*. Vol. 6. No. 2.
- Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslihah, Eneng. 2016. Pengelolaan Kohesivitas dan Keberhasilan Team Work. *Jurnal Tarbawi*. Vol. 2. No. 2.
- Nuraeni. 2019. Manajemenm Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Idaarah*. Vo. 3. No. 1.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- QS. AT Taubah, <https://kalam.sindonews.com/ayat/129/9/at-taubah-ayat-129> di akses pada hari rabu, 23 Februari 2022, pukul 21:56.

- Rosidah, Ambar Teguh, Sulistiyani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: ALFABETA.
- Suwarsono, *Pengantar Penelitian Kualitatif, Disajikan dalam acara hasil study dosen program studi Pendidikan Matematika, JPMIPA-FKIP Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta*.
- Tahir, Wahid. 2017. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*. Vol. 4. No. 1.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Tolhah, Imam. 2016. Strategi peningkatan daya saing madrasah studi kasus MI Negeri Madiun. *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*. Vol. 14. No. 2.
- Ulfatin Nurul dan Triwijayanto Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Umayah, Siti. 2015. Upaya Guru dan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*. Vol. 7. No. 2.
- Undang Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, Jakarta *tentang Depdiknas*.
- Undang Undang Republik Indonesia. No. 20 Tahun 2003 *tentang Sisdiknas*.
- Wiyani Novan Ardy dkk. 2020. Aktualisasi kecerdasan interpersonal kepala sekolah dalam pengembangan mutu Pendidikan. *Jurnal Didaktika Pendidikan Sekolah Dasar*. Vol. 3. No. 2.
- Sugiarto Sherlyana Putri dan Novan Ardy Wiyani, 2021, Pengembangan Kompetensi Guru di Taman Penitipan Anak (TPA) Sekar Purbalingga. *Jurnal Asghar*. Vol. 1. No. 1.
- Wiyani Novan Ardy, 2019, Aktualisasi Prinsip Continuous Improvement dalam Kepemimpinan Responsif Kepala PAUD Islam Terpadu al-ikhlas Bumiayu Brebes. *Jurnal Pendidikan Anak*. Vol. 5. No. 1.

Wiyani Novan Ardy. 2020. Menciptakan Layanan PAUD yang Prima Melalui Penerapan Praktik Activity Based Costing. *Jur. Ilm. Kel. & Kons.* Vol. 13. No. 2.

Ulinafiah Diyasika dan Novan Ardy Wiyani. 2019. Penciptaan Layanan Prima Melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen di Perpustakaan IAIN Purwokerto. *re-JIEM.* Vol. 2. No. 2.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### *Lampiran 1*

#### **INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA DI MI DARWATA GLEMPANG MAOS CILACAP**

##### Judul Penelitian

Peningkatan Sumber Daya Manusia Sebagai Tim Kerja Untuk Peningkatan Daya Saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap

##### A. Pedoman Observasi

Peneliti melakukan observasi di MI Darwata Glempang Maos Cilacap secara terstruktur dengan datang langsung ke lokasi penelitian. Hal tersebut dilakukan oleh peneliti agar mendapatkan hasil atau data yang valid dan lengkap. Adapun pelaksanaan observasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Mengamati letak dan dan keadaan geografis MI Darwata Glempang Maos Cilacap
2. Mengamati keadaan pendidik dan tenaga kependidikan di MI Darwata Glempang Maos Cilacap
3. Mengamati hasil evaluasi SDM di MI Darwata Glempang Maos Cilacap
4. Mengamati hasil belajar peserta didik pada program unggulan kelas intensif
5. Mengamati pengembangan mutu MI Darwata Glempang Maos Cilacap
6. Mengamati dan mempelajari buku Beranda Midagama, buku hasil karya para pendidik di MI Darwata Glempang Maos Cilacap.

## B. Pedoman Wawancara

Teknik pengumpulan data selanjutnya yaitu wawancara. Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan guna menggali data dari narasumber. Wawancara dilakukan dengan kepala madrasah, ketua penyelenggara program kelas intensif, dan pendidik sekaligus pengurus dari program kelas intensif di MI Darwata Glempang Maos Cilacap. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang akan penulis ajukan kepada narasumber sebagai berikut:

### Narasumber 1

Nama : Ibu Nisfatul `Azizah M. Pd  
Jabatan : Kepala Madrasah  
Hari/Tanggal : Rabu, 1 Desember 2021  
Waktu : Pukul 09.30 s/d selesai

### **Perencanaan dan Recruitmen SDM**

Peneliti : “Assalamu’alaikum ibu perkenalkan saya yekti kurniasri mahasiswa UIN SAIZU Purwokerto yang kemarin meminta izin untuk wawancara dengan ibu nisfa. Baik seperti ini bu jadi judul penelitian saya adalah peningkatan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk peningkatan daya saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap, jadi focus pembahasan wawancara saya nanti kepada ibu nisfa yaitu mulai dari pengadaan pendidik, pengembangam dan evaluasi, seperti itu bu.”

Narasumber : “Oh iya baik mba yekti, monggo langsung saja.”

Peneliti : “Baik bu, terkait dengan perencanaan SDM Madrasah apa saja yang ibu persiapkan dalam proses perencaan dan rekrutmen SDM di madrasah ?”

Narasumber : “Biasanya untuk proses perencanaan dan rekrutmen kami melihat kebutuhan di madrasah kalo kita membutuhkan guru kelas berarti kita akan menerima lulusan S1 pgmi/pgsd begitu pun dengan kebutuhan guru yang lain juga di sesuaikan, terus yang akan kami pertimbangkan adalah profil dari pelamar tersebut serta alamat untuk mempertimbangkan jarak dari rumah ke madrasah.”

Peneliti : “Pada tahap perencanaan apa yang ibu lakukan agar memperoleh SDM yang berkualitas?”

Narasumber : “Yang pertama adalah lulusan S1, kedua itu linearitas atau memang sesuai dengan apa yang di butuhkan madrasah, ketiganya karena kira adalah Lembaga dibawah naungan LP Ma’arif berarti pendidik yang diterima diutamakan adalah Nahdlatul Ulama dibuktikan dengan KARTANU (Kartu tanda anggota NU).”

Peneliti : “Bagaimana cara ibu melakukan pengadaan atau rekrutmen calon SDM?”

Narasumber : “Tahap awal dalam proses rekrutmen ini kami memberikan pemberitahuan melalui media massa maupun perseorangan, kemudian pelamar di seleksi melalui tahapan administrasi dan wawancara.”

Peneliti : “Bagaimana cara ibu mengetahui potensi yang

dimiliki para pelamar pekerjaan itu sesuai dengan yang ibu butuhkan untuk bekerja di MI ?”

Narasumber : “Setelah melalui tahap seleksi dan menemukan calon pendidik yang tepat kami biasanya melakukan perjanjian awal dengan calon pendidik mau mengikuti training selama 3 bulan pertama baru setelah satu semester kami berikan SK Mengajar. Kemudian diberikan juga gambaran awal tentang madrasah.”

Peneliti : “Menurut ibu apa yang menjadi poin penting dalam proses perencanaan dan rekrutmen untuk madrasah ?”

Narasumber : “yang menjadi poin penting dalam proses perencanaan dan rekrutmen adalah sekolah mempertimbangkan calon pendidik dan tenaga kependidikan dengan SOP (standar operasional guru) yang sudah ada di MI. setelah mempertimbangkan kemudian calon pendidik siap mengikuti training. Nanti setelah mendapatkan SK mengajar baru calon pendidik sudah dikatakan resmi menjadi guru di MI Darwata Glempang Maos Cilacap.”

### **Pemberdayaan sumber daya manusia di Madrasah**

Peneliti : “Setelah para pegawai itu terpilih dan bekerja di sini apa yang dilakukan ibu pertama kali untuk membekali pendidik baru di MI?”

Narasumber : “Proses pemberdayaan ini diawali dengan memberikan pengenalan atau orientasi terhadap lingkungan di madrasah mba, kemudian para pendidik diberikan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya.”

Peneliti : “Apa saja yang dilakukan ibu dalam proses pemberdayaan pendidik?”

Narasumber : “Pada proses pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan kami fasilitasi dengan membuat beberapa pelatihan seperti workshop dengan mempertimbangkan kebutuhan pendidik saat itu. Kemudian selain workshop kami juga mengadakan kegiatan KKG pada setiap kelas mba. Kemudian pada awal tahun pelajaran baru di semester pertama biasanya madrasah melakukan STM (School Training Meeting), kegiatan ini berupa pertemuan kepala madrasah dengan para pendidik untuk merencanakan kegiatan yang akan dilakukan selama satu tahun. Kemudian baru kami membuat pelatihan sesuai dengan kebutuhan para pendidik misal pembuatan administrasi kelas, pembelajaran online atau pelatihan dalam bidang IT”

Peneliti : “Siapa saja yang berperan dalam proses pemberdayaan pendidik?”

Narasumber : “Baik mba, yang berperan dalam proses pemberdayaan ini biasanya dilakukan oleh kepala madrasah, pengawas dan juga komite sekolah.

Tujuannya agar pendidik nantinya mempunyai bekal untuk mendidik dan menjadi tenaga kerja yang baik untuk masa depan madrasah.”

Peneliti : “Menurut ibu apa yang menjadi poin penting dalam proses pemberdayaan pendidik untuk madrasah?”

Narasumber : “Menurut saya poin penting dalam proses pemberdayaan ini ada pada upaya meningkatkan kemampuan sumber daya pendidik dengan mengikuti dan melaksanakan pelatihan untuk memperbaharui kualitas mengajarnya.”

Peneliti : “Apa saja kendala yang ibu hadapi dalam proses pemberdayaan SDM?”

Narasumber : “Kendala kami anggap sebagai tantangan y amba, tantangan nya adalah saya sebagai kepala madrasah berusaha memberikan pemahaman dan mensuport pendidik di madrasah agar proses pelatihan dapat memberikan manfaat dan tujuan dari pelatihan dapat tersampaikan dan di aplikasikan dalam kegiatan di madrasah, kemudian memberikan pendampingan mba, missal ada guru yang merasa kesulitan dalam mengikuti pelatihan kami melakukan pendampingan, atau guru tersebut di damping oleh guru yang lebih muda.”

## Proses Pelatihan Dan Pengembangan SDM

Peneliti : “Dalam proses pengembangan SDM apa yang dilakukan ibu sebagai kepala madrasah untuk dapat memberikan pengembangan para pendidik di madrasah?”

Narasumber : “Setelah melakukan proses pemberdayaan kemudian kami memberikan pelatihan-pelatihan dengan tujuan mengembangkan SDM Madrasah, meningkatkan skill dan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan mba.”

Peneliti : “Pengembangan seperti apa yang dilakukan ibu kepada para pendidik untuk meningkatkan potensi pendidik?”

Narasumber : “Para pendidik kami beri kesempatan untuk mengikuti pelatihan baik di internal madrasah maupun mengikuti kegiatan pelatihan di luar madrasah, untuk pelatihan di madrasah itu di ikuti oleh semua SDM Madrasah kemudian pematerinya sendiri kami pilih dari guru yang dianggap mampu dan menguasai pelatihan tersebut, kalau memang guru dari dalam belum memenuhi untuk dijadikan narasumber kami biasanya mencari pemateri dari

luar mba.”

Peneliti : “Sebagai kepala madrasah apa saja pelatihan yang  
ibu berikan kepada para tenaga kependidikan di  
MI?”

Narasumber : “Berdasarkan hasil musyawarah kami di buatlah  
kegiatan yang membantu kebutuhan guru salah  
satunya melakukan pelatihan IHT (In House  
Training). IHT ini merupakan pelatihan yang  
dilakukan di madrasah. Tetapi karena ini masih masa  
pandemic pelatihan IHT ini kami lakukan secara  
virtual mba di rumah masing-masing tetapi nanti  
untuk hasil pelatihan tersebut tetap dibawa ke  
madrasah. Contoh pelatihan IHT yang sudah  
dilakukan yaitu pembuatan rak buku digital untuk  
perpustakaan digital. Kemudian di awal pandemic  
kami mempersiapkan dampak pandemic pada  
Pendidikan yaitu dengan mengadakan IHT  
pembelajaran online, IHT pembuatan video  
pembelajaran dengan menggunakan kinemaster dan  
juga pelatihan yang sudah kita lakukan IHT untuk  
persiapan sekolah adiwiyata.”

Peneliti : “Apa saja pelatihan yang dilakukan para tenaga

kependidikan di luar madrasah?”

Narasumber : “Oh iya untuk pelatihan di luar madrasah atau pelatihan eksternalnya biasanya di ikuti oleh perwakilan guru yang memang punya tupoksi dengan pelatihan yang dilakukan mba, jadi kami berharap guru yang mengikuti pelatihan di luar betul-betul ilmu yang di dapatkan bermanfaat dan bisa di aplikasikan dan proses pembelajaran maupun manajemen di madrasah.”

### **Evaluasi Dan Penilaian Sumber Daya Manusia Di Madrasah**

Peneliti : “Setelah melakukan tahap pengembangan dan pemberdayaan SDM melalui pelatihan bu selanjutnya yang akan saya tanyakan terkait dengan manajemen adalah proses evaluasi. Bagaimana cara ibu melakukan evaluasi kepada para pendidik?”

Narasumber : “Iya mba jadi pada proses evaluasi kami lakukan rutinan setiap minggu di hari sabtu dan juga perbulan di hari sabtu terakhir dibulan tersebut untuk evaluasi dan merencanakan kegiatan selanjutnya mba”.

Peneliti : “Bagaimana cara ibu melakukan evaluasi kepada

tenaga kependidikan ?.”

Narasumber : “Jadi pada rapat evaluasi ini seluruh pendidik menyampaikan apa saja upaya yang dilakukan dan apa saja program yang akan di lakukan satu minggu kedepan. Dengan cara ini saya sebagai kepala madrasah bisa memberikan evaluasi dan penilaian terhadap program kerja di madrasah sekaligus memberi arahan untuk saling memperbaiki kinerja setiap pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah.”

Peneliti : “Siapa saja yang berperan dalam proses evaluasi di madrasah bu?”

Narasumber : “Yang ikut serta dalam proses evaluasi ini yaitu pengawas, komite sekolah, dan juga kepala madrasah. Untuk penilaian sendiri biasanya dilakukan oleh tim supervise dari madrasah mba waktu nya juga sudah ditentukan di sesuaikan dengan kalender Pendidikan di madrasah.”

## **Pengembangan Mutu Sebagai Daya Saing di Madrasah**

Peneliti : “Menurut ibu sendiri pengembangan mutu sebagai daya saing madrasah yang sebenarnya itu seperti apa bu?”

Narasumber : “Berkaitan dengan mutu madrasah ya mba, mutu itu kan kemampuan dan peluang dalam mengelola suatu madrasah sebagai salah satu cara meningkatkan kualitas madrasah. jadi pengembangan mutu sangat berpengaruh pada output dan outcome madrasah, mutu juga akan memberikan penilaian dari masyarakat terhadap madrasah. Untuk itu usaha yang kami lakukan untuk mempertahankan mutu yang baik di madrasah adalah meningkatkan kualitas para tenaga Pendidikan dan peningkatan mutu melalui program kerja madrasah.”

Peneliti : “Sebagai kepala madrasah apa saja upaya yang sudah di lakukan oleh ibu untuk meningkatkan daya saing di madrasah?”

Narasumber : “Seperti yang dikatakan sebelumnya peningkatan mutu adalah upaya meningkatkan kinerja dari tenaga pendidik kependidikan, proses belajar mengajar dan juga program kerja yang kami laksanakan mba, kami

berupaya program kerja yang telah kami laksanakan ini dapat meningkatkan kualitas peserta didik sehingga output nya nanti juga akan baik.”

Peneliti : “Berkaitan dengan daya saing di madrasah, salah satu yang kaitannya erat dengan daya saing adalah pengembangan mutu ya bu? Berkaitan dengan mutu apa saja yang ibu lakukan untuk menjaga mutu di madrasah tetap di pandang baik di lingkup sekolah maupun di lingkungan sekitar?”

Narasumber : “Baik mba, program kerja yang mengalami perkembangan setiap tahunnya akan menjadi daya Tarik bagi MI Darwata Glempang dan menjadi bekal untuk daya saing di lingkungan masyarakat. Seperti yang kita tau di Desa Glempang itu kan terdiri dari 2 SD dan 1 MI, nah biasanya pada saat PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru) yang akan kita tawarkan kepada masyarakat adalah program. Program-program ini yang akan kami berikan untuk putra putri bapak/ibu yang akan sekolah di MI Darwata Glempang. Saya rasa juga masyarakat sekarang ini sudah lebih pintar mba dalam memilih sekolah yang terbaik untuk putra/putrinya melihat Kembali kepada kebutuhan Pendidikan dan program

Pendidikan yang akan di berikan kepada calon peserta didik tersebut.”

Peneliti : “Inovasi pembelajaran apa saja yang sudah madrasah lakukan untuk meningkatkan daya saing ini bu?”

Narasumber : “Untuk inovasi pembelajaran nanti mba yekti bisa baca dan pelajari buku kami, ini ada buku Beranda Midagama jadi didalam buku ini nanti lengkap program Pendidikan yang ada di midagama itu apa saja sekaligus ada penjelasannya, ini karya kami sendiri mba dari penulisnya pendidik midagama, jadi isi dari buku ini ada program life skill, program literasi midagama, program adiwiyata, program outing class, program kelas intensif, lalu ada program tahfid dan ekstrakurikuler di midagama.”

Peneliti : “Apa yang menjadi motivasi terbesar bu nisfa untuk selalu melakukan inovasi sehingga MI Darwata ini bias mempertahankan eksistensi dan daya Tarik sendiri untuk masyarakat?”

Narasumber : “Iya yang jelas kita mengadakan komunikasi ya mba dengan berbagai stakeholder dengan baik, disini setiap kelas itu ada paguyuban kelas nya mba semacam komite tapi itu komite kelas, dan ada

organisasinya di paguyuban itu, nah tugas dari paguyuban kelas itu adalah handle yang urusannya dengan wali murid. Terus motivasi saya, saya kepingin ada satu madrasah diniyah itu yang menjadi unggulan, Ketika bicara tentang madrasah ingat dengan MI Darwata Glempang, menjadi madrasah unggulan, menjadi pilihan masyarakat dan menjadi output yang memang dibutuhkan oleh masyarakat.”



Narasumber 2

Nama : Bapak Hamim Tohari M.Pd.

Jabatan : Ketua Penyelenggara Kelas Intensif

Hari/ Tanggal : Rabu, 01 Desember 2021

Waktu : Pukul 08.46 S/d Selesai

Pertanyaan

Peneliti : “Assalamu’alaikum bapak perkenalkan saya yekti kurniasri mahasiswa UIN SAIZU Purwokerto, saya mau meminta izin mewawancarai bapak terkait dengan penelitian saya yang berjudul peningkatan sumber daya manusia sebagai tim kerja untuk peningkatan daya saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap, jadi focus pembahasan wawancara saya nanti kepada bapak yaitu program unggulan kelas intensi di MI Darwata Glempang ini pak.”

Narasumber : “Oh iya baik mba yekti akan saya bantu menjawab sebisa saya.”

Peneliti : “Baik pak terimakasih banyak sebelumnya, yang akan saya tanyakan pertama bagaimana sejarah atau terbentuknya kelas intensif ini ya pak?”

Narasumber : “Ya mba, jadi sejarah dari adanya kelas intensif ini awalnya itu kepala madrasah bu nisfa sendiri menginginkan suatu program kerja baru di midagama yang mana kegiatan pembelajarannya lebih terfokus pada kegiatan keagamaan seperti halnya di Yayasan Al Irsyad. Nah kemudian beliau bermusyawarah dengan Pembina Yayasan yaitu bapak Moch Machsun dan tercetuslah program pembelajaran kelas intensif sebagai program baru di midagama nah karena

kebetulan saya pernah mengajar di SD IT berbekal pengalaman akhirnya di berikan tanggung jawab untuk mengelola program kelas intensif bersama para pendidik lainnya.”

Peneliti : “Baik pak lalu apa saja tujuan dari program kelas intensif ini ?”

Narasumber : “Tujuan dari pada dibentuknya program ini sebenarnya tujuan pokoknya adalah pembentukan karakter peserta didik, memiliki akhlakul kharimah, menerapkan kegiatan belajar untuk menghasilkan potensi dan kompetensi peserta didik, mempunyai pengetahuan dalam ilmu pengetahuan dan pemahaman agama yang baik sesuai dengan akidah kita.”

Peneliti : “Sejak kapan program kelas intensif ini terbentuk pak?”

Narasumber : “Program kelas intensif ini sudah ada sejak tahun ajaran 2018/2019 kemarin mba, dan program ini sudah menggunakan kurikulum 2013 ditingkat sekolah dasar.”

Peneliti : “Apa perbedaan dari kelas intensif ini dengan kelas reguler pada umumnya pak?”

Narasumber : “Sebetulnya secara umum kelas intensif ini sama dengan kelas regular yang membedakan kelas intensif ini memiliki jam kelas tambahan di setiap harinya mba dari jam 07.00-14.30 WIB.”

Peneliti : “Apa saja hal yang menarik dari program kelas intensif ini ?.”

Narasumber : “Ya jadi yang menjadi daya Tarik program ini ada pada proses pembelajarannya. Yaitu penambahan pelajaran agama islam, seperti murojaah juz 30,

hafalan doa-doa harian, kemudian ada pembelajaran tema, pembiasaan sholat dhuha berjamaah, pembelajaran ketrampilan dan mengaji.”

Peneliti : “Sebagai ketua penyelenggara apakah bapak punya anggota tim khusus program kelas intensif? kalau ada lalu siapa saja anggota tersebut pak?”

Narasumber : “Mengingat program ini sudah berjalan hampir 4 tahun, jadi memang kami bentuk tim kerja agar manajemen program ini lebih teratur ya mba, jadi struktur pengurus pada program ini yaitu saya diamanahi menjadi ketua penyelenggara, lalu ada Ibu Iim sebagai sekretaris, Ibu Tri Evi Yani sebagai bendahara kelas intensif dan juga guru wali kelas di program kelas intensif.”

Peneliti : “Sebagai ketua penyelenggara bagaimana cara bapak memberikan semangat dan motivasi kepada para tim kerja, sehingga program ini terus bertahan dan menjadi program unggulan di midagama?”

Narasumber : “Selama ini yang saya lakukan kepada tim kerja kelas intensif sekaligus memberikan semangat dengan cara mengingatkan pada tujuan madrasah membuat program ini dan tujuan yang akan di capai seperti output pada program kelas intensif.”

Peneliti : “Adakah waktu rapat khusus dengan tim kerja program kelas intensif ini pak?”

Narasumber : “Kalau rapat rutin kita mengikuti rapat rutin dengan guru yang lain mba yang di laksanakan rutin setiap minggu dan setiap bulan, kalua rapat khusus tim kerja kelas intensif dilakukan kalua memang benar-benar dibutuhkan untuk komunikasi intens kami akan mengadakan rapat tim kerja kelas intensif.”

Peneliti : “Apa saja yang menjadi kendala bapak dalam program kelas intensif ini pak, bagaimana cara bapak mengatasi kendala tersebut menjadi sebuah tantangan pada program ini pak?”

Narasumber : “Kendala ini kami sebut sebagai tantangan sebenarnya mba, dari peserta didiknya, disini para peserta didik memiliki karakter yang beragam jadi untuk dapat memberikan penjelasan pun juga dengan cara yang berbeda-beda agar pelajar yang kami sampaikan bisa di pahami dengan baik. Untuk tantangan manajemennya sendiri itu sebenarnya ada pada komunikasi antar pengurus dan wali kelas. Jadi kalau ada miskomunikasi salah satu cara untuk meminimalisir adalah mengadakan musyawarah.”



Narasumber 3

Nama : Ibu Tri Evi Yani S.Pd. I., dan Ibu Imroatus Sholihah, M.Pd.

Jabatan : Bendahara dan Sekretaris program kelas intensif

Hari/Tanggal : Jumat, 10 Desember 2021

Waktu : Pukul 09.30 s/d Selesai

Pertanyaan

Peneliti : “Selain sebagai pendidik, apa saja peran/tugas ibu terkait dengan manajemen di sekolah ?”

Narasumber : “Ibu Tri Evi Yani sebagai wali kelas 1A dan bendahara kelas intensif kalau Ibu Iim wali kelas 5B sekaligus menjadi sekretaris kelas intensif mba

Peneliti : “Menurut pendapat ibu, bagaimana pandangan manajemen pendidik di madrasah ini secara keseluruhan ?”

Narasumber : “Kalau menurut kami manajemen madrasah ini sudah cukup baik y amba kami merasakan betul manfaatnya sekarang ini, seperti lebih teratur karena memang semuanya di atur.”

Peneliti : “Sebagai seorang pendidik, apa saja yang dilakukan ibu untuk meningkatkan kualitas diri ibu untuk midagama ini ?”

Narasumber : “kalau dari bu iim sendiri biasanya bu iim senang mengikuti workshop, kalau dari saya sendiri bu evi lebih senang mengikuti pelatihan di madrasah, kami sebagai wali kelas harus paham betul karakter anak karena setiap anak pastinya punya karakter yang berbeda-beda begitu juga cara menangani dan cara menyampaikan materi.”

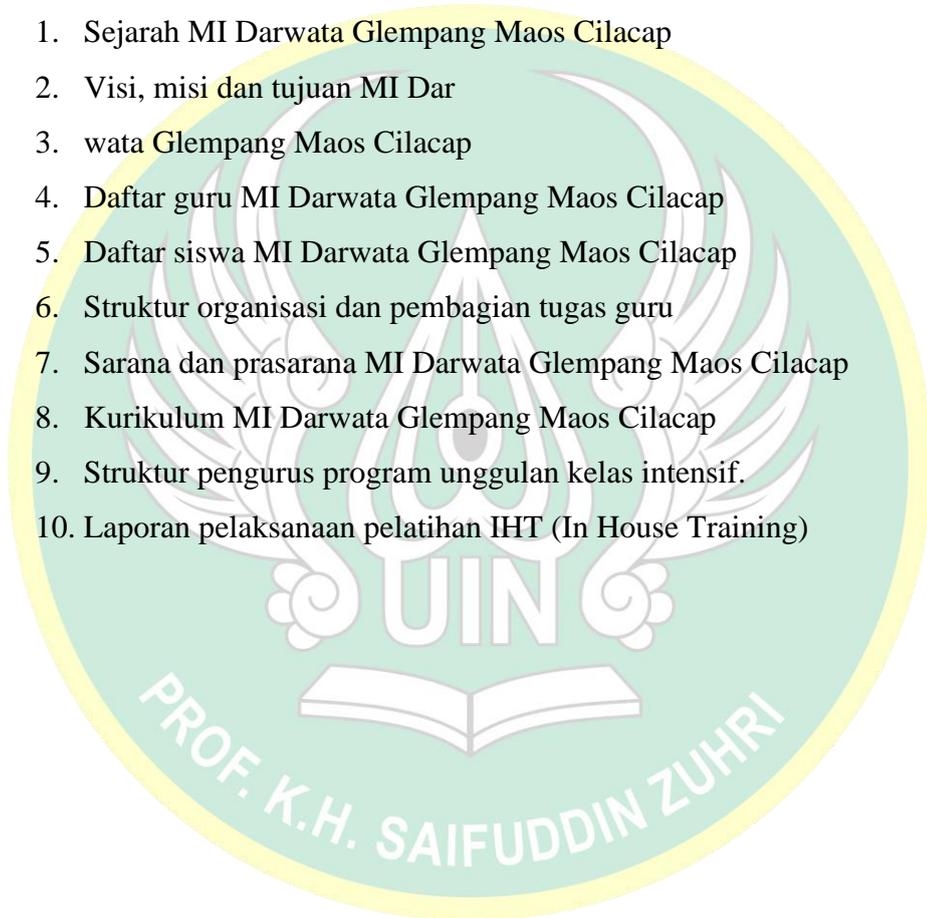
- Peneliti : “Selain bertugas sebagai guru, yaitu berperan dalam tim kerja di madrasah ini. Apa yang dilakukan ibu dalam menjaga hubungan Kerjasama yang baik dengan pendidik maupun dengan tenaga kependidikan yang lain?”
- Narasumber : “Kalau menjaga hubungan baik biasanya yang dilakukan itu menjaga komunikasi ya mba, baik menyampaikan langsung atau pun jika ada masalah kit acari jalan keluarnya bersama pada rapat evaluasi, agar tidak menjadi kesalah pahaman yang serius. Kemudia untuk menjaga Kerjasama y akita harus peka pada sesama pendidik jika membutuhkan bantuan apa saja harus saling sigap dan mau membantu.
- Peneliti : “Berkaitan dengan tim kerja di madrasah, bagaimana upaya ibu untuk meningkatkan mutu di madrasah?”
- Narasumber : “Sebagai bagian dari tenaga pendidik dan tim manajemen upaya yang kami lakukan untuk meningkatkan mutu adalah mempertahankan kualitas Pendidikan melalui program kerja yang sudah di buat dan dilaksanakan di madrasah mba.”
- Peneliti : “Berkaitan dengan mutu madrasah bagaimana cara ibu untuk meningkatkan kualitas peserta didik?”
- Narasumber : “Sebagai wali kelas tentunya tugas utama kami adalah menangani atau bertanggung jawab dengan kelas kami, di kelas intensif ini seperti tujuan dari kelas intensif ini sendiri adalah penanaman karakter, jadi yang kami kedepankan adalah bagaimana peserta didik memiliki akhlak yang baik ya bukan hanya kepada guru tapi juga kepada orang tua, teman sebaya maupun Ketika mereka bergaul dengan masyarakat

sekitar. Karena mutu peserta didik atau output lulusan nanti yang dapat mencerminkan mutu suatu madrasah.”

### C. Pedoman Dokumentasi

Dokumentasi digunakan oleh peneliti guna menunjang proses penelitian agar lebih akurat. Adapun dokumentasi berupa data sebagai berikut:

1. Sejarah MI Darwata Glempang Maos Cilacap
2. Visi, misi dan tujuan MI Dar
3. wata Glempang Maos Cilacap
4. Daftar guru MI Darwata Glempang Maos Cilacap
5. Daftar siswa MI Darwata Glempang Maos Cilacap
6. Struktur organisasi dan pembagian tugas guru
7. Sarana dan prasarana MI Darwata Glempang Maos Cilacap
8. Kurikulum MI Darwata Glempang Maos Cilacap
9. Struktur pengurus program unggulan kelas intensif.
10. Laporan pelaksanaan pelatihan IHT (In House Training)



*Lampiran 2*

**Daftar Pendidik MI Darwata Glempang Maos Cilacap**

<b>No</b>	<b>Nama Lengkap</b>	<b>Tempat Tanggal Lahir</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>
1.	Nisfatul `Azizah, M.Pd	Cilacap, 05 September 1982	S2
2.	Dirin Diskamto, S.Pd.	Cilacap, 11 Juli 1970	S1
3.	Mahmud Yunus, S.Pd.I	Jombang, 4 Juli 1975	S1
4.	Siti Aminah, S.Pd.I	Cilacap, 05 Oktober 1966	S1
5.	Dwi Supriyati, S.Pd.SD	Banyumas, 25 Desember 1980	S1
6.	Khabiburrohman, S.Ag	Cilacap, 03 Maret 1969	S1
7.	Khomisah, S.Pd.I	Cilacap, 09 Maret 1968	S1
8.	Dra. Mumbasitoh	Cilacap, 09 Oktober 1966	S1
9.	Shalih Ali Ma`ruf, S.Pd.I	Cilacap, 26 Juni 1990	S1
10.	Siti Khanifah S.Pd.I	Cilacap, 20 Juni 1990	S1
11.	Hamim Tohari, M.Pd	Cilacap, 19 Juni 1993	S2
12.	Nur Wahidah, S.Ag	Cilacap, 21 Juni 1971	S1
13.	Tri Evi Yani, S.Pd.I	Cilacap, 05 April 1990	S1
14.	Wahyuni Nurhasitah, S.Pd	Cilacap, 04 April 1991	S1
15.	Imroatus Sholihah, M.Pd	Cilacap, 12 Maret 1993	S2
16.	Wahyu Purwati, S.Pd	Cilacap, 06 November 1991	S1
17.	Muhammad Ainun Najih Romdzon, S.Pd	Rembang, 04 Februari 1997	S1
18.	Tantri Setiawati, S.Pd	Banyumas, 12 Mei 1995	S1
19.	Nabila Ayu Musyarofah, S.Pd	Cilacap, 09 April 1998	S1
20.	Saeful Mu`min Riyadi	Cilacap, 21 Juni 1994	SMA

*Lampiran 3*

**Daftar Perkembangan Siswa dari Tahun ke Tahun**

Tahun Ajaran	Kelas 1		Kelas 2		Kelas 3		Kelas 4		Kelas 5		Kelas 6		Jml Siswa	Jml Rombel
	Jml Siswa	Jml Rombel												
2016/ 2017	52	2	53	2	43	2	36	2	44	2	45	2	274	12
2017/ 2018	54	2	49	2	51	2	42	2	36	2	45	2	277	12
2018/ 2019	45	2	47	2	49	2	50	2	40	2	36	2	267	12
2019/ 2020	61	2	43	2	48	2	48	2	49	2	40	2	289	12
2020/ 2021	64	3	59	3	44	2	44	2	48	2	49	2	308	14
2021/ 2022	56	2	60	3	58	2	44	2	44	2	48	2	309	13

Lampiran 4

Pembagian Tugas Mengajar Dan Tugas Tambahan MI  
Darwata Glempang Maos Cilacap Tahun Pelajaran 2021/2022

NO	NAMA/NIP	GOL/RUANG	JABATAN	JENIS GURU	TUGAS MENGAJAR				TUGAS TAMBAHAN
					Mata Pelajaran	Kelas	Alokasi waktu	Jum. Jam Mengajar	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	NISFATUL 'AZIZAH, S.Pd.I NIP:---	-	Kep.MI		B.Indonesia	VB	5	29	Kepala Madrasah
					Jabatan Kepala		24		
2	DIRIN DISKAMTO, S.Pd NIP 197007112005011003	IIId	Guru	Guru Penjas	Penjasorkes	IV A	4	24	1.Pembina Ekskur OR 2.Petugas UKS
						IV B	4		
						V A	4		
						V B	4		
						VI A	4		
VI B	4								
3	TRI EVIYANI, S.Pd.I NIP ---	-	Guru	Guru KelasIA	1. Q.H			28	1.Wali Kelas 2.Bend. Intensif 3.Pemb. Reban a
					2. Fikih				
					3. A.A				
					4. T.Bhs.Arab				
					5. T.Um.PKn	I A	5		
					6. T.Um.B.Indo	I A	8		
					7. T.Um.MTK	I A	5		
					8. T.Um.IPA	I A	-		
					9. T.Um.IPS	I A	-		
					10. SBK	I A	4		
					11. PJOK	I A	4		
					12. Mulok B.JW	I A	2		
					13. Mulok BTA				
					14. Wali Kelas	I A	6		
					1. Q.H				
					2. Fikih				
					3. A.A				
					4.	IB	2		

4	Dra. MUMBASITOH NIP ---	-	Guru	Guru Kelas I B	T.Bhs.Arab			30	1.Wali Kelas 2.Koperasi							
					5. T.Um.PKn	I B	5									
					6. T.Um.B.Indo	I B	8									
					7. T.Um.MTK	I B	5									
					8. T.Um.IPA	I B	-									
					9. T.Um.IPS	I B	-									
					10. SBK	I B	4									
					11. PJOK	I B	4									
					12. Mulok B.JW	I B	2									
					13. Mulok BTA											
					14. Wali Kelas	I B	6									
					5	KHABIBURROHMAN,S.Ag. NIP ---	-			Guru	Guru Kelas II A	1. QH	II A	2	36	1.Ekskursor Murotal 2.Wali Kelas
												2. Fikih	II A	2		
												3. A.A	II A	2		
4. T.Bhs.Arab	II A	2														
5. T.Um.PKn	II A	5														
6. T.Um.B.Ind	II A	9														
7. T.Um.MTK	II A	6														
					8. T.Um.IPA	II A	-									
					9. T.Um.IPS	II A	-									
					10. SBK	II A	2									
					11. PJOK	II A	4									
					12. Mulok B.JW	II A	1									
					13. Mulok BTA	II A	1									
					14. Wali Kelas	II A	6									
6	WAHYUNI NURHASITAH, S.Pd	-	Guru	Guru Kelas	1. QH	II B	2	36	1.Bend.LKS 2.Wali Kelas 3.Ekskur							
					2. Fikih	II B	2									
					3. A.A	II B	2									
					4. T.B.Arab	II B	2									
					5. T.Um.PKn	II B	5									
					6. T.Um.B.Ind	II B	9									

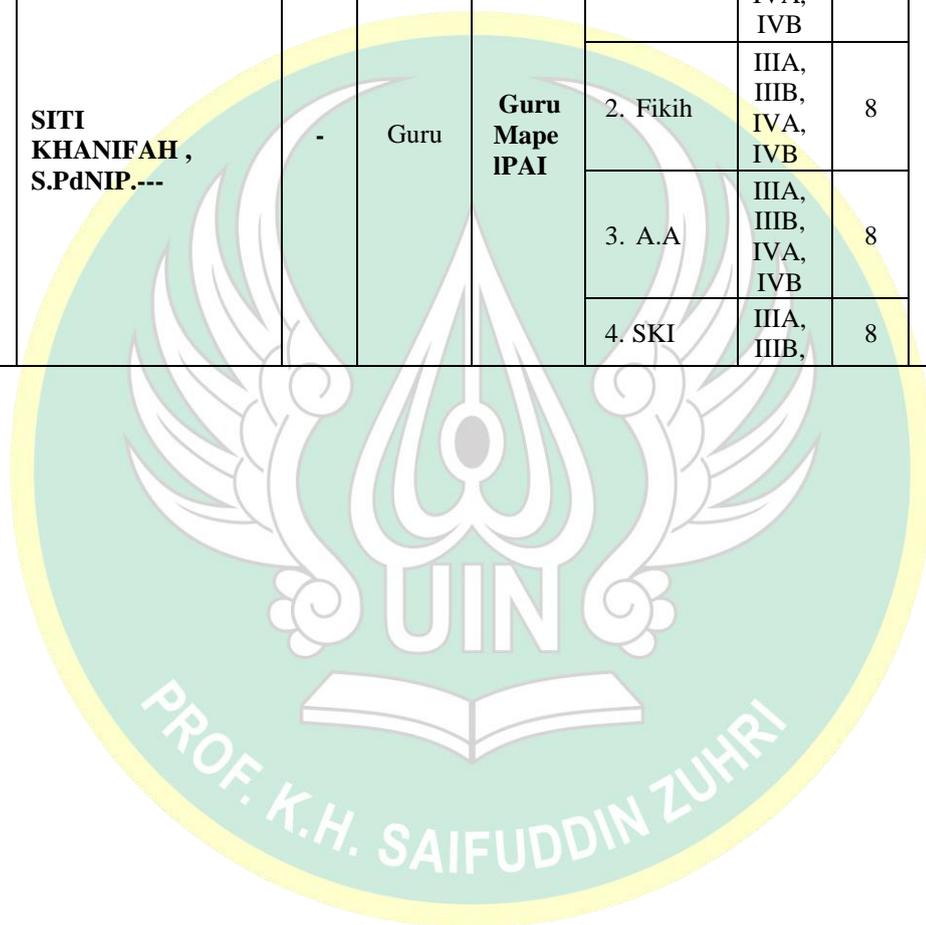
	NIP ---			sII B	7. T.Um.MTK	II B	6		<b>Drumband</b>
					8. T.Um.IPA	II B	-		
					9. T.Um.IPS	II B	-		
					10. SBK	II B	2		
					11. PJOK	II B	4		
					12. MulokB.JW	II B	1		
					13. Mulok BTA	II B	1		
					14. Wali Kelas	II B	6		
7	<b>NUR WAHIDAH, S.Ag</b> NIP ---	-	<b>Guru</b>	<b>Guru Kelas sII C</b>	1. QH	II C	2	<b>36</b>	<b>1.Wali Kelas 2.Ekskur Drumband</b>
					2. Fikih	II C	2		
					3. A.A	II C	2		
					4. T.B.Arab	II C	2		
					5. T.Um.PKn	II C	5		
					6. T.Um.B.Ind	II C	9		
					7. T.Um.MTK	II C	6		
					8. T.Um.IPA	II C	-		
					9. T.Um.IPS	II C	-		
					10. SBK	II C	2		
					11. PJOK	II C	4		
					12. MulokB.JW	II C	1		
					13. Mulok BTA	II C	1		
					14. Wali Kelas	II C	6		
8	<b>KHOMISAH, S.Pd.I</b> NIP ---	-	<b>Guru</b>	<b>Guru Kelas s III A</b>	1. QH	III A	-	<b>38</b>	<b>1.Wali Kelas 2.Tabungan</b>
					2. Fikih	III A	-		
					3. A.A	III A	-		
					4. SKI	III A	-		
					5. T.B.Arab	III A	2		
					6. T.Um.PKn	III A	6		
					7. T.Um.B.Ind	III A	10		
					8. T.Um.MTK	III A	6		
					9. T.Um.IPA	III A	-		
					10. T.Um.IPS	III A	-		
					11. SBK	III A	2		
					12. PJOK	III A	4		
					13. MulokB.JW	III A	1		

					14. Mulok BTA	III A	1		
					15. Wali Kelas	III A	6		
<b>9</b>	<b>WAHYU PURWATI, S.Pd NIP---</b>	-	<b>Guru</b>	<b>Guru Kelas III B</b>	1. QH	III A	-	<b>36</b>	<b>1.Bend. IWM2.Wali Kelas</b>
					2. Fikih	III A	-		
					3. A.A	III A	-		
					4. SKI	III A	-		
					5. T.B.Arab	III A	-		
					6. T.Um.PKn	III A	6		
					7. T.Um.B.Ind	III A	10		
					8. T.Um.MTK	III A	6		
					9. T.Um.IPA	III A	-		
					10. T.Um.IPS	III A	-		
					11. SBK	III A	2		
					12. PJOK	III A	4		
					13. MulokB.JW	III A	1		
					14. Mulok BTA	III A	1		
					15. Wali Kelas	III A	6		
<b>10</b>	<b>SITI AMINAH, S.Pd.I NIP---</b>	-	<b>Guru</b>	<b>Guru Kelas IV A</b>	1. QH	IV A	-	<b>36</b>	<b>1.Pembina Kantin 2.Wali Kelas 3.Bend. InfakJumat</b>
					2. Fikih	IV A	-		
					3. A.A	IV A	-		
					4. SKI	IV A	-		
					5. T.B.Arab	IV A	2		
					6. T.Um.PKn	IV A	4		
					7. T.Um.B.Ind	IV A	7		
					8. T.Um.MTK	IV A	6		
					9. T.Um.IPA	IV A	3		
					10. T.Um.IPS	IV A	3		
					11. SBK	IV A	2		
					12. MulokB.JW	IV A	1		
					13. Mulok B.Ingg	IV A	1		
					14. KENUAN	IV A	1		
					15. Wali Kelas	III B	6		
					1. QH	IV B	-		
					2. Fikih	IV B	-		
					3. A.A	IV B	-		
					4. SKI	IV B	-		

11	SHALIH ALI MA'RUF, S.Pd.I NIP ---	-	Guru	Guru Kelas IV B	5. T.B.Arab	IV B	-	34	1.Pemb. Ekskur. PSNU2.Wali Kelas							
					6. T.Um.PKn	IV B	4									
					7. T.Um.B.Ind	IV B	7									
					8. T.Um.MTK	IV B	6									
					9. T.Um.IPA	IV B	3									
					10. T.Um.IPS	IV B	3									
					11. SBK	IV B	2									
					12. MulokB.JW	IV B	1									
					13. Mulok B.Ingg	IV B	1									
					14. KENUAN	IV B	1									
					15. Wali Kelas	IV B	6									
					12	TANTRI SETIAWATI, S.Pd NIP ---	-			Guru	Guru Kelas V A	1. QH	V A	-	33	1.Pemb. Ekskur Pramuka 2.Wali Kelas 3.Bend. BOS
												2. Fikih	V A	-		
												3. A.A	V A	-		
												4. SKI	V A	-		
5. T.B.Arab	V A	-														
6. T.Um.PKn	V A	4														
7. T.Um.B.Ind	V A	7														
8. T.Um.MTK	V A	6														
9. T.Um.IPA	V A	3														
10. T.Um.IPS	V A	3														
11. SBK	V A	2														
12. MulokB.JW	V A	1														
13. Mulok B.Ingg	V A	1														
14. KENUAN																
15. Wali Kelas	V B	6														
13	IMROATUS SHOLIAH, M.Pd NIP.---	-	Guru	Guru Kelas V B	1. QH	V B		28	1.Ekskur Pramuka 2.Wali Kelas							
					2. Fikih	V B										
					3. A.A	V B										
					4. SKI	V B										
					5. T.B.Arab	V B										
					6. T.Um.PKn	V B	4									
					7. T.Um.B.Ind	V B	2									
					8. T.Um.MTK	V B	6									
					9. T.Um.IPA	V B	3									

					10. T.Um.IPS	V B	3		
					11. SBK	V B	2		
					12. MulokB.JW	V B	1		
					13. Mulok B.Ingg	V B	1		
					14. KENUAN				
					15. Wali Kelas	V B	6		
<b>14</b>	<b>MAHMUD YUNUS, S.Pd,I</b> NIP.19750407200501 1003	<b>IIIc</b>	<b>Guru</b>	<b>Guru Kelas VI A</b>	1. QH			<b>35</b>	<b>1.Pembina Ekstur Drumband 2.Wali Kelas</b>
					2. Fikih				
					3. A.A				
					4. SKI				
					5. T.B.Arab	VI A	2		
					6. T.Um.PKn	VI A	4		
					7. T.Um.B.Ind	VI A	7		
					8. T.Um.MTK	VI A	6		
					9. T.Um.IPA	VI A	3		
					10. T.Um.IPS	VI A	3		
					11. SBK	VI A	2		
					12. MulokB.JW	VI A	1		
					13. Mulok B.Ingg	VI A	1		
					14. KENUAN				
					15. Wali Kelas	V A	6		
<b>15</b>	<b>DWI SUPRIYATI, S.Pd,SD</b> NIP. ---	<b>-</b>	<b>Guru</b>	<b>Guru Kelas VI B</b>	1. QH	VI B		<b>35</b>	<b>Wali Kelas</b>
					2. Fikih	VI B			
					3. A.A	VI B			
					4. SKI	VI B			
					5. T.B.Arab	VI B	2		
					6. T.Um.PKn	VI B	4		
					7. T.Um.B.Ind	VI B	7		
					8. T.Um.MTK	VI B	6		
					9. T.Um.IPA	VI B	3		
					10. T.Um.IPS	VI B	3		
					11. SBK	VI B	2		
					12. MulokB.JW	VI B	1		
					13. Mulok B.Ingg	VI B	1		
					14. KENUAN				
					15. Wali Kelas	VI B	6		

16	HAMIM TOHARI, M.Pd NIP ---	-	Guru	Guru PAI	1. QH	IA,I B	4	24	1.Dir. Instensif 2.Guru Mapel PAI
					2. A.A	IA,I B	4		
					3. FIKIH	IA,I B	4		
					4. B.ARAB	1A	2		
					5. BTA	IA,I B	2		
17	SITI KHANIFAH , S.PdNIP.---	-	Guru	Guru Mape IPAI	1. QH	III, IIIB, IVA, IVB	8	36	1.Guru Mapel PAI 2.Pemb. Rebana
					2. Fikih	III, IIIB, IVA, IVB	8		
					3. A.A	III, IIIB, IVA, IVB	8		
					4. SKI	III, IIIB,	8		



						IVA, IVB			
					5. B.ARAB	IIIB, IVB	4		
18	MUHAMMAD AINUN NAJIH ROMDZON, S.PdNIP ---	-	Ka.TU	-	1.QH	VA, VB, VIA, VIA	8	36	1.Guru Mapel PAI 2.Pemb. Eksku r. Murot al
					2.Fikih	VA, VB, VIA, VIA	8		
					3.A.A	VA, VB, VIA, VIA	8		
					4. SKI	VA, VB, VIA, VIA	8		
					5. B.ARAB	VA, VB,	4		
19	NABILLA A, S.Pd NIP ---	-	Ka.PE RPUS	-					Kepala PERPU S
20	SAEFUL M.R. NIP ---	-	Ka.TU	-					Kepala TU
21	KIROM N.H. NIP ---	-	Satpam						
22	SUTRISNO	-	Penjaga						
23	UMAYAH	-	Petugas Kebersi han						
24	EMI	-	Pesuruh						

*Lampiran 5*

**Struktur Kurikulum 2013  
MI Darwata Glempang Tahun Pelajaran 2021/2022**

No	Mata Pelajaran	Kelas					
		I	II	III	IV	V	VI
<b>A. Kelompok A</b>							
1	Pendidikan Agama Islam						
	a. Al-Quran Hadits	2	2	2	2	2	2
	b. Akidah Akhlak	2	2	2	2	2	2
	c. Fikih	2	2	2	2	2	2
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	-	-	2	2	2	2
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	5	5	6	4	4	4
3	Bahasa Indonesia	8	9	10	7	7	7
4	Bahasa Arab	2	2	2	2	2	2
5	Matematika	5	6	6	6	6	6
6	Ilmu Pengetahuan Alam	-	-	-	3	3	3
7	Ilmu Pengetahuan Sosial	-	-	-	3	3	3
<b>B. Kelompok B</b>							
1	Seni budaya dan Prakarya	2	2	2	2	2	2
2	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	4	4	4	4	4	4
3	Muatan Lokal						
	1. Bahasa Jawa	1	1	1	1	1	1

	2. Bahasa Inggris	-	-	-	1	1	1
	3. Baca Tulis Al Qur'an (BTQ)	1	1	1	-	-	-
	4. Ke NU an	-	-	-	1	1	1
<b>C. Kelompok C</b>							
1	Kepramukaan *)				2)*	2)*	2)*
2	UKS/Dokcil *)			2)*	2)*	2)*	
3	Ke Adiwiyata an	2)*	2)*	2)*	2)*	2)*	2)*
4	Seni (Drum band, Rebana, Tilawah, dan Pencak silat Pagarnusa) *)	2)*	2)*	2)*	2)*	2)*	2)*
5	Shalat Duhur berjamaah *)	2)*	2)*	2)*	2)*	2)*	2)*
6	Shalat Duha berjamaah *)	2)*	2)*	2)*	2)*	2)*	2)*
7	Tadarus Al Qur'an *)	2)*	2)*	2)*	2)*	2)*	2)*
8	Tahfidz Juz Amma *)	2)*	2)*	2)*	2)*	2)*	2)*
	<b>Jumlah (Kelompok A+B)</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>

Keterangan :

Pengembangan Diri

\*) : Tidak bisa dilaksanakan di Madrasah selamamasa darurat ini

2\* Ekuifalen 2 jam pelajaran

## Lampiran 6

### Jadwal Kegiatan Pembelajaran di Kelas Intensif<sup>82</sup>

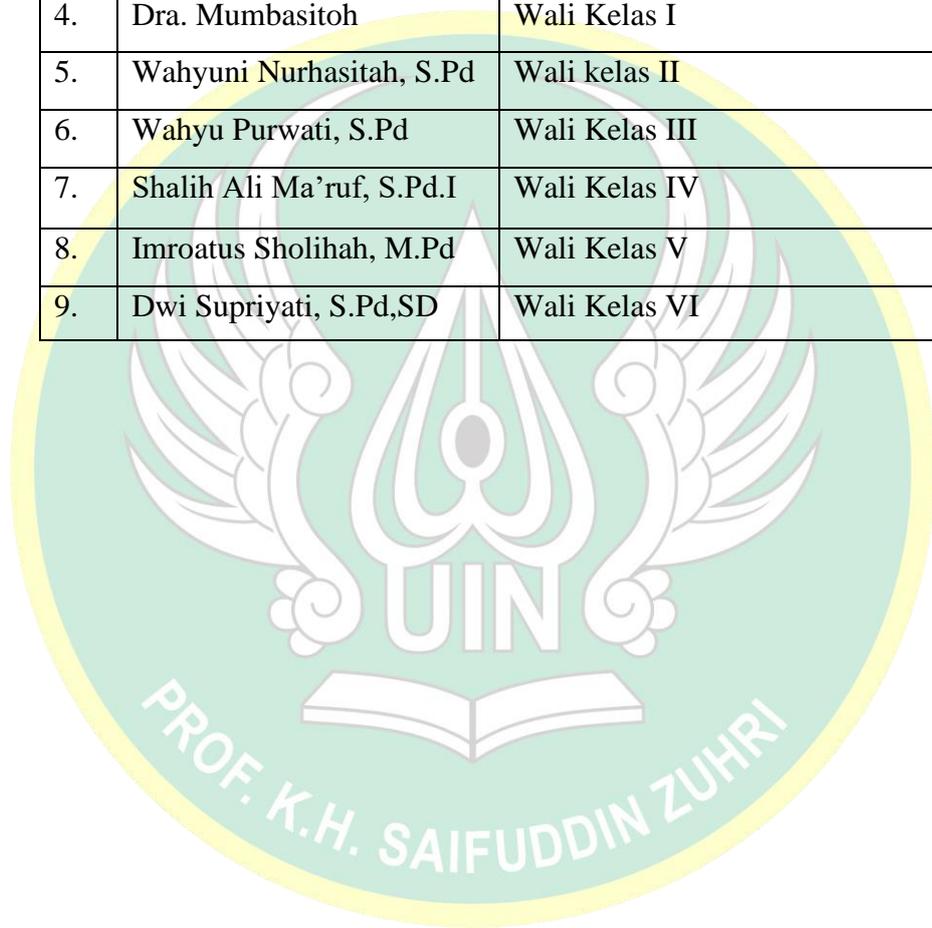
No	Hari	Waktu (WIB)	Kegiatan
1.	Senin – Jumat	07.00 - 07.15	Muroja'ah juz 30, doa-doa harian dan asmaul husna
2.	Senin – Jumat	07.15 – 07.30	Pembiasaan membaca
3.	Senin – Sabtu	07.30 – 08.45	Pembelajaran tema dan agama
4.	Senin – Sabtu	08.45 – 09.00	Shalat Dhuha
5.	Senin – Sabtu	09.00 – 09.15	Istirahat
6.	Senin – Sabtu	09.15 – 10.30	Mata Pelajaran Agama
7.	Senin – Sabtu	10.30 – 11.00	Istirahat
8.	Senin – Jum'at	11.00 – 12.00	Pembelajaran ketrampilan (life skills)
9.	Senin – Jum'at	12.00 – 12.30	Makan Siang
10.	Sabtu – Jum'at	12.30 – 13.00	Shalat Dhuhur
11.	Sabtu – Jum'at	13.00 – 14.00	Mengaji, hafalan dan Calistung
12.	Senin – Jum'at	14.00 – 14.30	Pembiasaan Islami dan Nasional

<sup>82</sup> Dokumentasi Jadwal Kegiatan Pembelajaran Kelas Intensif Pada Buku *Beranda Midagama*, Hal 110.

*Lampiran 7*

**Struktur pengurus program kelas intensif.<sup>83</sup>**

No.	Nama Guru	Tugas / Jabatan
1.	Hamim Tohari, M.Pd.,	Direktur program kelas intensif
2.	Imroatus Sholihah, M.Pd.,	Sekretaris
3.	Tri Evi Yani, S.Pd.I,	Bendahara
4.	Dra. Mumbasitoh	Wali Kelas I
5.	Wahyuni Nurhasitah, S.Pd	Wali kelas II
6.	Wahyu Purwati, S.Pd	Wali Kelas III
7.	Shalih Ali Ma'ruf, S.Pd.I	Wali Kelas IV
8.	Imroatus Sholihah, M.Pd	Wali Kelas V
9.	Dwi Supriyati, S.Pd,SD	Wali Kelas VI



---

<sup>83</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Hamim Tohari, M.Pd., Ketua Penyelenggara Program Kelas Intensif, pada tanggal 01 Desember 2021.

*Lampiran 8*

**Daftar Prestasi Peserta Didik MI Darwata Glempang Maos Cilacap.**

Prestasi Akademik			Prestasi Non Akademik		
Tahun	Kejuaraan	Prestasi	Tahun	Kejuaraan	Prestasi
2007	Olimpiade MIPA antar MI tk Kabupaten	Juara I	2007	Bola Voli HAB Depag	Juara I
2007	Lomba MIPA dan Mapel Agama tingkat Kecamatan	Juara I	2007	Sepak Bola HAB Depag	Juara I
2011	Lomba MIPA dan Mapel Agama tingkat Kabupaten	Juara I	2008	MTQ Tartil Putra	Juara I
2012	Olimpiade MIPA dan Agama tingkat Kecamatan	Juara I dan III	2008	MTQ Tilawah Putra	Juara I
2013	Olimpiade MIPA dan Agama tingkat Kabupaten	Juara II	2008	Sepak bola tingkat Desa Glempang	Juara I
2013	Olimpiade MIPA SD/MI tingkat Kecamatan	Juara III	2008	Pesta Siaga pa	Juara Harapan III
2015	KSM tingkat Kecamatan	Juara I, II, dan III	2009	MTQ Pelajar tingkat Kecamatan	Juara I
2015	KSM tingkat Kabupaten	Juara III	2010	MTQ Pelajar tingkat Kecamatan	Juara I dan II

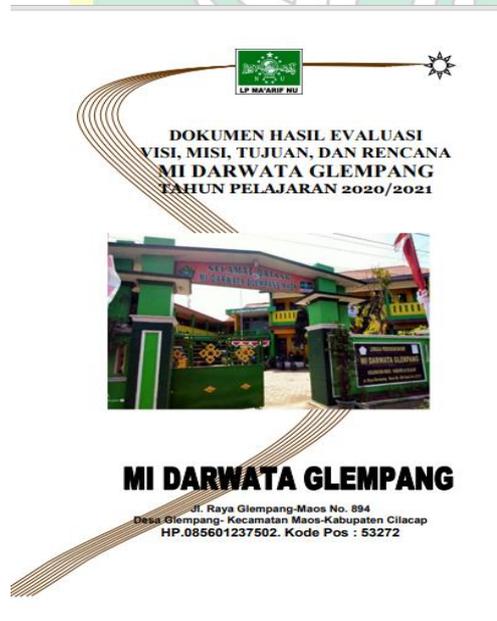
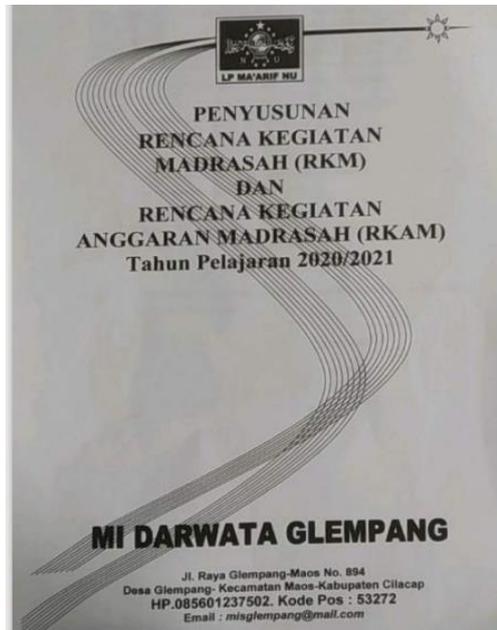
2016	KSM tingkat Kabupaten (Mapel IPA)	Juara I dan II	2011	MTQ Pelajar tingkat Kecamatan	Juara I
		Juara I dan III	2012	Seleksi Porseni tingkat Kecamatan	Juara I, II, dan III
		Juara II	2012	MTQ Pelajar Hardiknas tingkat Kecamatan	Juara I
		Juara III	2012	PORSENI tingkat Kabupaten	Juara III
			2013	AKSIOMA tingkat Kecamatan	Juara I dan II
			2013	MTQ Hardiknas tingkat Kecamatan	Juara III
			2014	AKSIOMA tingkat Kecamatan	Juara I, II, dan III
			2014	AKSIOMA MI tingkat Kabupaten	Juara III
			2015	PORSEMA tingkat Kabupaten	Juara II
			2016	Lomba Madrasah Bercahaya	Juara I
			2017	MTQ Tingkat Kecamatan	Juara I
			2018	MTQ tingkat Kecamatan	Juara I
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang	Juara I

				Lari 60 Meter Putra	
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang Lari 60 Meter Putri	Juara II dan III
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang Lari 2400 Meter Putri	Juara II
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang lompat jauh putra	Juara II
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang lompat jauh putri	Juara II dan III
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang Tenis Meja Single Putra	Juara I dan II
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang Tenis Meja Single Putri	Juara II dan III
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang Bulu Tangkis Single Putra	Juara I dan III
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang Bulu Tangkis Single Putri	Juara I
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang Catur Putra	Juara II
			2018	Aksioma Tingkat	Juara II

				Kecamatan Cabang Catur Putri	
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang Pidato Bahasa Arab Pa dan PI	Juara I dan II
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang Pidato Bahasa Indonesia Putri	Juara II
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang Pidato Bahasa Jawa Pa dan Pi	Juara II
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang Pidato Puisi Religi Pa dan Pi	Juara I
			2018	Aksioma Tingkat Kecamatan Cabang Tahfidz Juz ke 30 Pa dan Pi	Juara II
			2018	Aksioma tingkat Kabupaten cabang puisi religi Pa	Juara III
			2018	Aksioma tingkat Kabupaten cabang puisi religi Pi	Juara II

Lampiran 9

Dokumentasi Foto





Wawancara dengan Kepala Madrasah  
Ibu Nisfatul `Azizah, M.Pd



Wawancara dengan Ketua  
Penyelenggara Kelas Intensif Bapak  
Hamim Tohari, M.Pd



Wawancara dengan Sekretaris Kelas  
Intensif Ibu Imroatus Sholihah, M.Pd



Wawancara dengan Bendahara  
Program Kelas Intensif Ibu Tri Evi  
Yani, S.Pd.I



Suasana Belajar Program Kelas Intensif Di Ruang Kelas



Pembiasaan Shalat Dhuhur Berjamaah



Kegiatan Muroja'ah dan Penilaian Hafalan Juz 30



Buku Beranda Midagama Hasil Karya  
Kepala Madrasah Dan Pendidik.

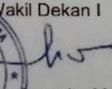


Rapat Rutin Pendidik Dan Tenaga  
Kependidikan Setiap Hari Sabtu



## Lampiran 10

### Permohonan Ijin Riset Individual

	<b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</b> <b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI</b> <b>PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO</b> <b>FAKULTAS TARBIAH DAN ILMU KEGURUAN</b> <small>Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126 Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553 www.uinsaizu.ac.id</small>				
Nomor	: B-3265/In.17/WD.I.FTIK/PP.00.9/12/2021	Purwokerto, 21 Desember 2021			
Lamp.	: -				
Hal	: <b>Permohonan Ijin Riset Individual</b>				
<p>Kepada Yth. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang Kec. Maos Kab. Cilacap di Tempat</p>					
<p><i>Assalamu'alaikum Wr. Wb.</i> Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, memohon dengan hormat saudara berkenan memberikan ijin riset kepada mahasiswa kami dengan identitas sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nama : Yekti Kurniasri</li><li>2. NIM : 1717401048</li><li>3. Semester : IX (Sembilan)</li><li>4. Jurusan/prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)</li><li>5. Alamat : Maoslor Rt 01 RW 011 Kec. Maos Kab. Cilacap</li><li>6. Judul : Peningkatan Sumber Daya Manusia Sebagai Tim Kerja Untuk Peningkatan daya Saing MI Darwata Glempang Maos Cilacap</li></ol> <p>Adapun riset tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Obyek : Kepala Madrasah dan Pendidik di MI Darwata Glempang Maos Cilacap</li><li>2. Tempat/lokasi : MI Darwata Glempang Kec. Maos Kab. Cilacap</li><li>3. Tanggal Riset : 1 Desember s/d 1 Januari 2022</li><li>4. Metode Penelitian : Kualitatif</li></ol> <p>Demikian atas perhatian dan ijin saudara, kami sampaikan terima kasih.</p> <p><i>Wassalamu'alaikum Wr. Wb.</i></p>					
<p>An. Dekan Wakil Dekan I  <b>Dr. Suparjo, M.A</b> NIP. 19730717199903 1 001</p> 					
	<table border="1" style="width: 100%;"><tr><td>IAIN.PWT/FTIK/05.02</td></tr><tr><td>Tanggal Terbit : 21 Desember 2021</td></tr><tr><td>No. Revisi : 0</td></tr></table>		IAIN.PWT/FTIK/05.02	Tanggal Terbit : 21 Desember 2021	No. Revisi : 0
IAIN.PWT/FTIK/05.02					
Tanggal Terbit : 21 Desember 2021					
No. Revisi : 0					

## Lampiran 11

### Pemberitahuan Balasan Riset Individual



**LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU KABUPATEN CILACAP  
MI DARWATA GLEMPANG**

**TERAKREDITASI "A"**

Jalan Raya Glempang-Maos No. 894 Glempang Maos Cilacap Kode Pos 53272  
Email : misglempang@gmail.com

---

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : KM.114/039/MI.D/XII/2021

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Yekti Kurniasri  
NIM : 1717401038  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Adalah Mahasiswa UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri yang telah melaksanakan observasi di Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempang Kecamatan Maos Kabupaten Cilacap dengan objek penelitian **Peningkatan Sumber Daya Manusia Sebagai Tim Kerja Untuk Peningkatkan Daya Saing MI Darwata Glempang Maos.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Glempang, 28 Desember 2021

Kepala Madrasah,



**NISEFATUL' AZIZAH, S.Pd.I**

*Lampiran 12*

**Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris**



The certificate is framed with a decorative green border. At the top center is the logo of IAIN Purwokerto, a yellow triangle with a green outline. Below the logo, the text reads: "IAIN PURWOKERTO", "MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS", "INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO", and "LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT". The address "Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id" is listed below. The word "CERTIFICATE" is prominently displayed in a large, serif font, with the number "Number: In.17/ UPT.Bhs PP.00.9 007 2018" underneath. The main body of the certificate states: "This is to certify that : Name : YEKTI KURNIASRI Student Number : Study Program : MPI". It then certifies that the student "Has completed an English Language Course in Intermediate level organized by Language Development Unit with result as follows: SCORE: 85 GRADE: VERY GOOD". A box on the left side is labeled "Foto resmi berwarna ukuran 3X4 cm". At the bottom right, there is a circular official stamp of the Language Development Unit, dated "Purwokerto, 10<sup>th</sup> January 2018", signed by "Dr. Subur, M.Ag.", and includes the ID number "19670307 199303 1 005".

IAIN PURWOKERTO  
MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS  
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO  
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT  
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id

**CERTIFICATE**  
Number: In.17/ UPT.Bhs PP.00.9 007 2018

This is to certify that :

Name : YEKTI KURNIASRI  
Student Number :  
Study Program : MPI

Has completed an English Language Course in Intermediate level organized by Language Development Unit with result as follows:  
SCORE: 85 GRADE: VERY GOOD

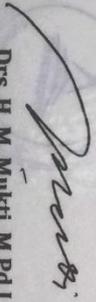
Foto resmi berwarna ukuran 3X4 cm

Purwokerto, 10<sup>th</sup> January 2018  
Head of Language Development Unit,  
Dr. Subur, M.Ag.  
19670307 199303 1 005



Lampiran 14

Sertifikat BTA/PPI

													
<b>IAIN PURWOKERTO</b>													
<b>KEMENTERIAN AGAMA</b>													
<b>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO</b>													
<b>UPT MA'HAD AL-JAMI'AH</b>													
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126													
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id													
<hr/>													
<b>SERTIFIKAT</b>													
Nomor: B-206/In.17/UPT.MAJ/Sti.011/VIII/2018													
Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:													
<b><u>YEKTI KURNIASRI</u></b>													
<b>1717401048</b>													
Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI).													
Purwokerto, 9 Agustus 2018													
 Mudir Ma'had Al-Jami'ah,													
Drs. H. M. Mukti, M.Pd.I NIP. 19570521 198503 1 002													
<table border="1"><thead><tr><th>MATERI UJIAN</th><th>NILAI</th></tr></thead><tbody><tr><td>1. Tes Tulis</td><td>72</td></tr><tr><td>2. Tartil</td><td>70</td></tr><tr><td>3. Tahfidz</td><td>75</td></tr><tr><td>4. Imla'</td><td>70</td></tr><tr><td>5. Praktek</td><td>70</td></tr></tbody></table>	MATERI UJIAN	NILAI	1. Tes Tulis	72	2. Tartil	70	3. Tahfidz	75	4. Imla'	70	5. Praktek	70	NO. SERI MAJ-G2-2018-302
MATERI UJIAN	NILAI												
1. Tes Tulis	72												
2. Tartil	70												
3. Tahfidz	75												
4. Imla'	70												
5. Praktek	70												

**Lampiran 15**  
**Sertifikat PKL**



*Lampiran 16*

**Sertifikat KKN**



**SERTIFIKAT**

Nomor: 982/K.LPPM/KKK.46/1/2020

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama : YEKTI KURNIASRI  
NIM : 1717401048  
Fakultas / Prodi : FTIK / MPI

**TELAH MENGIKUTI**

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-46 IAIN Purwokerto Tahun 2020  
dan dinyatakan LULUS dengan Nilai **89 (A)**.

Purwokerto, 13 November 2020

Ketua LPPM,  
  
D. H. Ansori, M. Ag.  
NIP.19650407 199203 1 004





Lampiran 17

Sertifikat Aplikasi Komputer

**SERTIFIKAT**  
**APLIKASI KOMPUTER**

KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA  
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A Telp. 0281-6956924 Website: www.lampurwokerto.ac.id Purwokerto 53126

No. IN.17/UPT-TIPD/43231/2021

**IAIN PURWOKERTO**

**SKALA PENILAIAN**

SKOR	HURUF	ANGKA
86-100	A	4,0
81-85	A-	3,6
76-80	B+	3,3
71-75	B	3,0
65-70	B-	2,6

Diberikan kepada:  
**YEKTI KURNIASRI**  
NIM: 1717401048

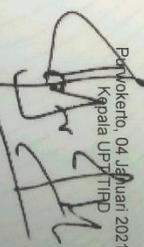
Tempat / Tgl. Lahir: Cilacap, 14 Januari 1999

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	98 / A
Microsoft Excel	96 / A
Microsoft Power Point	91 / A

Siswa/i **Yekti Kurniasri** yang bersangkutan telah menempuh dan LULUS Ujian Akhir Komputer pada Insitit **IAIN Purwokerto** Program **Microsoft Office** yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto.

Purwokerto, 04 Januari 2021  
Kepala UPT TIPD



**Dr. H. Fajar Hardoyono, S.Si., M.Sc**  
NIP. 19801215 200501 1 003



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas diri:

1. Nama : Yekti Kurniasri
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Cilacap, 14 Januari 1999
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Status Pernikahan : Belum Menikah
6. Warga Negara : Indonesia
7. Alamat : Jalan Nusa Indah Rt 01 Rw 011, Desa Maoslor, Kec. Maos Kab. Cilacap, Prov. Jawa Tengah.
8. E-mail : [yeti.kurni@gmail.com](mailto:yeti.kurni@gmail.com)
9. Kode Pos : 53272

### II. Riwayat Pendidikan

Periode (Tahun)		Sekolah/Institusi/ Universitas	Jurusan	
2006	-	2011	SD N Maoslor 04	-
2012	-	2014	SMP N 03 Maos	-
2014	-	2016	SMA N 1 Maos	Ilmu Pengetahuan Sosial
2017	-	Dlm Proses	UIN SAIZU Purwokerto	Manajemen Pendidikan Islam

### III. Pengalaman Organisasi

1. Sekretaris PR Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Desa Maoslor
2. Ketua PAC Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Kecamatan Maos
3. Wakil Ketua 3 PC Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Kabupaten Cilacap
4. Pengurus Pondok Pesantren Roudlotul Uluum Karangsalam Kidul Purwokerto

Purwokerto, 28 Februari 2022



Yekti Kurniasri